LUNDS UNIVERSITET

Lika villkorsplan.

NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETEN | 2022–2027 | STYR 2022/2575

Innehåll.

Förord

Bakgrund

OBLIGATORISKA BYGGSTENAR 4

REKOMMENDERADE OMRÅDEN 4

SYSTEMATISKT ARBETE MED MÅLET ATT INTEGRERA 5

Obligatoriska byggstenar

DOKUMENT 6

DATA 7

RESURSER 8

UTBILDNING 9

Rekommenderade områden

LEDARSKAP OCH STYRNING 10

REKRYTERING OCH KARRIÄR 13

GENUS I FORSKNING OCH UNDERVISNING 18

BALANS ARBETE – FRITID OCH ORGANISATORISK KULTUR 19

VÅLD OCH SEXUELLA TRAKASSERIER 20

Åtgärder, identifierade risker och mål 21

Överblick och synergieffekter

SYNERGIEFFEKTER 29

AGENDA 2030 OCH HÅLLBAR UTVECKLING 29

Externa expertrådets rekommendationer 30

Vem har ansvar och vem kan jag vända mig till? 32

Några definitioner och begrepp 34

Förord 2022.

Detta dokument innehåller naturvetenskapliga fakultetens lika villkorsplan, men syftar också till att utgöra en gemensam resurs för lika villkorsarbetet. När lika villkor används på ett bra sätt blir det bra för alla. Planen innehåller bland annat en lägesbild från ett lika villkorsperspektiv och ett utbud av aktiva åtgärder. Vissa är genomförda i år, andra är sedan tidigare integrerade i verksamheten och ytterligare andra kan genomföras i framtiden.

Det som presenteras i denna plan kan användas av fakultetens alla institutioner och enheter. Det framgår vilka insatser som redan är integrerade och resurssatta av fakulteten och vilka resurser som krävs för övriga insatser. Planen ska fastställas varje år efter uppdatering i anslutning till verksamhetsdialoger och -planering.

Genom integrering i verksamheten eller beviljade projektmedel är följande aktiva åtgärder redan resurssatta för 2023:

- Lärande för förändring, se sidan 21.
- Utbildning av processobservatörer, se sidan 21.
- Naturvetenskaplig litteracitet, se sidan 23.
- GULLVIVA – integrering av lika villkor i grundutbildningen, se sidan 24.
- Grundutbilning, forskarutbildning och högskolepedagogiska kurser, se sidorna 24 och 25.
- Specialanpassade studieplatser, se sidan 27.

Information om institutionsspecifika åtgärder kan fås från fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor, där alla institutioner är representerade tillsammans med studentrepresentanter.

Sven Lidin, dekan

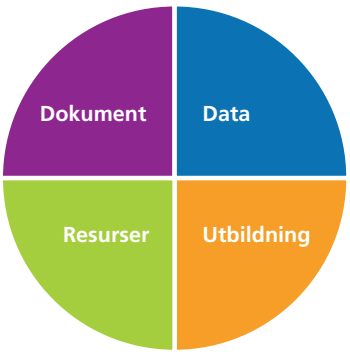
Bakgrund.

Jämställdhet är ett grundläggande värde i Europeiska unionen. Jämställdhet gynnar forskning och innovation genom att förbättra kvalitet och relevans, locka till sig och behålla fler talanger och se till att alla kan bidra fullt ut. Det har gjorts framsteg i fråga om jämställdhet i Europa inom forskning och innovation, men data visar att det fortfarande finns mycket att göra. Jämställdhetsmålen kan endast uppnås genom ett strategiskt och strukturellt arbete för att förändra forskningsorganisationer, finansiärer, nationella myndigheter och Europeiska kommissionen. För att stärka detta arbete har Europeiska forskningsrådet (ERC, European Research Council), inrättat krav på att handlingsplan för jämställdhet och lika villkor finns för att exempelvis ansökan om forskningsmedel från Horisont Europa and andra finansiärer ska kunna beviljas.

Naturvetenskapliga fakulteten har under många år haft ett aktivt och systematiskt arbete kring jämställdhet och lika villkor. Detta är naturvetenskapliga fakultetens plan för jämställdhet och lika villkor. Planen bygger på krav och rekommendationer från ERC och regeringens jämställdhetspolitiska mål. Planen har tagits fram av fakultetens kommitté för jämställdhet och lika villkor (JoL-kommittén) och fastställts av dekan 2022-12-13. Planen ska uppdateras varje år och efterhand omfatta mer data för att stärka arbetet med mångfald och intersektionalitet. De årliga insatserna beskrivs i förordet till varje års upplaga av denna plan.

OBLIGATORISKA BYGGSTENAR

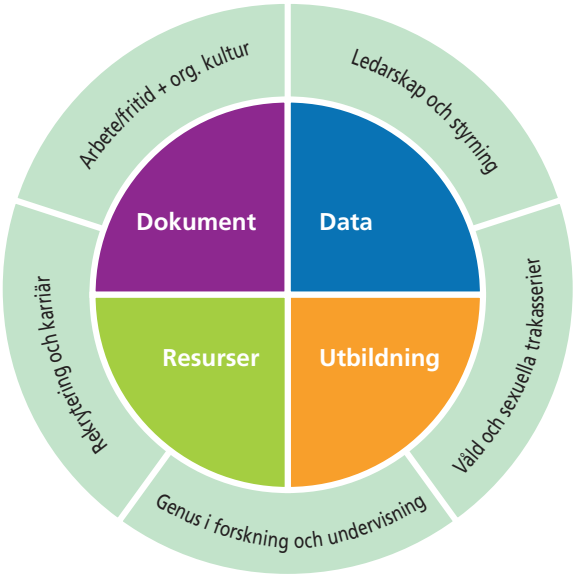
Enligt ERC ska följande fyra byggstenar finnas med i en lika villkorsplan: publika styrdokument, tilldelade resurser, insamlad data samt utbildning på bred front.



Dessa fyra byggstenar utgör grunden för att ett kunskapsbaserat och systematiskt arbete kan bedrivas på ett hållbart sätt. Vi återkommer till dessa lite längre fram i planen.

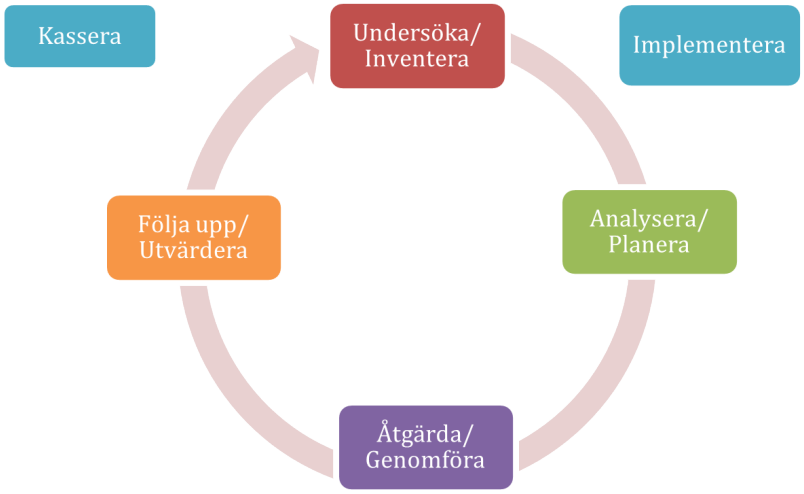
REKOMMENDERADE OMRÅDEN

Förutom de obligatoriska delarna rekommenderar ERC att en handlingsplan för jämställdhet och lika villkor identifierar risker och utarbetar åtgärder inom fem olika områden: balansen mellan arbete och fritid i kombination med organisatorisk kultur, ledarskap och beslutsfattande, rekrytering och karriär på lika villkor, integrering av aspekter kring lika villkor i undervisning och forskning, samt att arbeta förbyggande mot våld och sexuella trakasserier.



Systematiskt arbete med målet att integrera.

Naturvetenskapliga fakulteten arbetar med jämställdhet och lika villkor framför allt i projektform (vilket förespråkas av universitetet centralt), där varje projekt eller aktivitet bygger på ett systematiskt arbete. Varje projekt eller aktivitet som genomförs utvärderas för att därefter antingen implementeras i den vanliga verksamheten eller kasseras. Processen kan beskrivas med följande skiss.



Undersöka – i denna fas går vi igenom och inventerar aktuell forskning inom ämnet ifråga, identifierar ansvariga och externa experter. **Analysera** – här planeras nästa steg i processen: att utifrån inventeringen översätta till en lokal kontext och att planera genomförandet av en viss insats. **Åtgärda** – den planerade insatsen genomförs. **Utvärdera** – insatsens effekt utvärderas kritiskt för att sedan antingen **Kasseras** eller **Implementeras** i verksamheten.

Med detta arbetssätt uppnår vi systematik och hållbarhet även när vi arbetar projektbaserat. Några exempel på projekt som har implementerats i verksamheten, i alfabetisk ordning:

- Antidiskrimineringsutbildning "Se Människan!", se sidan 24.
- Genusbias vid kursvärderingar, se sidan 22.
- GULLVIVA – projekt för att introducera jämställdhet och lika villkor inom samtliga grundutbildningar, se sidan 24.
- Mentorprogrammet Lärande för förändring, se sidan 21.
- Naturvetenskaplig litteracitet, se sidan 23.
- Processobservatörer, se sidan 21.

Dokument.

Lika villkorsplanen ska vara ett formellt dokument som publiceras på institutionens webbplats, undertecknas av den högsta ledningen och kommuniceras aktivt inom institutionen. Den ska visa ett engagemang för jämställdhet, fastställa tydliga mål och detaljerade åtgärder för att uppnå dem.

(Higher Education Authority: Horizon funding and GEPs)

Med dokument avser vi inte bara denna plan, utan även olika officiella styrdokument som innehåller information om jämställdhet och lika villkor. De flesta av dessa dokument finns tillgängliga på webben och är förhoppningsvis väl kända inom organisationen.

LUNDS UNIVERSITETS STYRDOKUMENT

- Lunds universitets strategiska plan för åren 2017–2026 (Dnr STYR 2015/1048)
- Lika villkorsplan för Lunds universitet, 2022-2027
- Arbetsmiljöpolicy
- Inrättande av Rådet för jämställdhet och lika villkor (Dnr STYR 2020/2286)
  Sök på "jämställd" i Regelverket på webben
- Policy för hållbar utveckling
- Hållbarhetsforum - Lunds universitets gemensamma paraplyorganisation för strategiskt stöd och samordning av hållbarhetsfrågor
- Hållbarhetsplan 2020–2026

FAKULTETENS STYRDOKUMENT

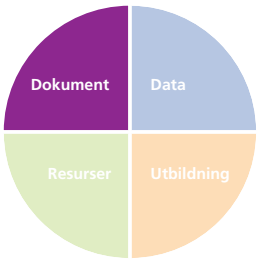
- Fakultetens lika villkorsplan
- Arbetsordning för naturvetenskapliga fakulteten och fakultetsstyrelsens delegationer till dekanen
- Dekanens fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter inom naturvetenskapliga fakulteten
- Tillsättning av valberedning, prefekt, ställföreträdande och biträdande prefekt, institutionsstyrelse och studierektorer

Samtliga dokument ovan finns på fakultetens webb.

- Inrättande av Aktiv åtgärdgrupp och Extern expertgrupp (STYR 2020/949)

INSTITUTIONERNAS STYRDOKUMENT

Fakultetens institutioner och enheter inväntar denna plan för att kunna utveckla egna, lokala handlingsplaner för lika villkor



"Jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för alla delar av verksamheten."
Citat från Lunds universitets strategiska plan

"Respekt och omtanke gäller i alla relationer. Nolltolerans gäller mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier."
Citat från Lunds universitets arbetsmiljöpolicy

"Verksamheten vid Lunds universitet bygger på jämställdhet, likabehandling och mångfald och använder sig av styrkan som detta innebär."
Citat från Lunds universitets hållbarhetsstrategi

Data.

Datainsamling och övervakning: Organisationer måste samla in könsuppdelade uppgifter om anställda och studenter med årlig rapportering baserad på indikatorer. Organisationerna bör överväga hur de ska välja de mest relevanta indikatorerna, hur de ska samla in och analysera uppgifterna, inklusive resurser för detta, och ska se till att uppgifterna offentliggörs och övervakas årligen. Dessa uppgifter ska ligga till grund för lika villkorsplanens mål, indikatorer och fortlöpande utvärdering av framstegen.
(Higher Education Authority: Horizon funding and GEPs)

KVANTITATIV DATA

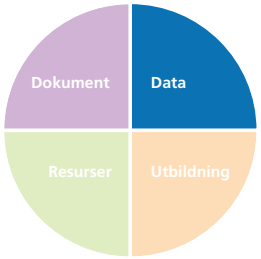
Fakultetens Aktiva åtgärdgrupp (AÅ) har tillsammans med Externa expertrådet för jämställdhet och lika villkor tagit fram ett underlag för datainsamling på fakultetsnivå och på institutionsnivå. JoL-kommitténs (jämställdhet och lika villkor) representanter har fått i uppdrag att samla in viss data på lokal nivå. AÅ samlar in aggregerad data på fakultetsnivå. Datan vi samlar in är uppdelad på kön för att antal olika områden. Första året begränsar vi datainsamlingen till några områden, men vi kommer successivt att bygga på vilka områden vi samlar in data kring. Datainsamlingen är en bra utgångspunkt för att identifiera områden där jämställdhet och lika villkor behöver utvecklas.

Data som samlas in är per 1 december i respektive år, vilket blir för åren 2019, 2020 och 2021. Vi börjar med att samla in aggregerad data på fakultetsnivå, tre år tillbaka i tiden inom följande områden:

- Anställda per kategori
- Studenter (grund-, avancerad- och doktorandnivå)
- Kaskad-data för akademisk personal (rekrytering och befordran)

Förutom detta tittar vi också på hur det ser ut på ledningsnivå och i viktiga, beslutande organ över hela fakulteten. Efterhand kommer vi att bygga på med insamlad data, som går mer på djupet för att identifiera var riskerna är som störst.

KVALITATIV DATA



Det räcker oftast inte att göra en kvantitativ sammanställning av data. Könsuppdelad data är en bra början, men täcker bara in en av de sju diskrimineringsgrunderna. För att få en djupare förståelse för betydelsen av intersektionalitet, och hur olika diskrimineringsgrunder kan förstärka varandra, behöver vi också samla in kvalitativ data. Detta går att göra på flera olika sätt, där fokusgrupper, exitintervjuer, fältstudier och att samla in berättelser är några exempel.

Detta har vi använt oss av i exempelvis projekten

- Externa expertrådets rekommendationer, se sidan 30.
- Attraktiva och repulsiva studiemiljöer, se sidan 24.
- Doktorand på lika villkor? se sidan 22.
- Processobservatörer, se sidan 21.
- Antidiskrimineringsutbildning, se sidan 24.

Datan som ligger till grund för olika insatser och åtgärder presenteras längre fram i denna plan.

Resurser.

Det ska finnas expertkunskap om jämställdhet och resurser för att kunna genomföra det som beskrivs i lika villkorsplanen. Organisationer bör överväga vilken typ och volym av resurser som krävs för att stödja en pågående process av hållbar organisationsförändring. (Higher Education Authority: Horizon funding and GEPs)

ORGANISATION

Förutom att ha en organisation på plats krävs det också avsatta resurser i form av tid, pengar och kompetens. Här presenterar vi såväl organisationen som de resurser som finns på fakulteten idag (2022). Sedan år 2020 har vi en organisation som följer internationella rekommendationer.

Fakultetens JoL-kommitté

Fakultetens JoL-lommitté (jämställdhet och lika villkor) utgörs av representanter från varje institution under naturvetenskapliga fakulteten. Representanterna är i de flesta fall också ordförande i institutionens lokala JoL-grupp. I JoL-kommittén ingår även medlemmarna i Aktiva åtgärdsgruppen, samt doktorand- och student-representanter. Ordförande i kommittén är fakultetens dekan, som även är representant på central nivå i Rådet för jämställdhet och lika villkor.

Uppdraget för JoL-kommittén är att

- samverka kring insatser och åtgärder för lika villkor,
- vara remissinstans för aktuella remisser,
- arbeta fram förslag till lika villkorsplan,
- följa upp handlingsplanen årligen,
- vara kommunikationslänk mellan fakulteten och institution eller enhet.

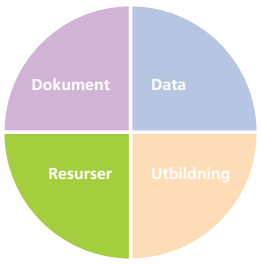
Aktiva åtgärdsgruppen, AÅ

Aktiva åtgärdsgruppen inrättades 2020 (STYR 2020/949) och består av fyra anställda och en student. Den sammalagda tiden som avsätts för personerna mostvarar totalt 90 % av en heltid. Gruppen rapporterar direkt till dekan.

Gruppens uppdrag är att

- inventera fungerande åtgärder inom lika villkor,
- stötta initiativ på institutionsnivå,
- initiera nya projekt genom ansökningar inom ramen för universitetets utlysning av stimulansmedel,
- genomföra projekt som erhållit medel,
- utvärdera hur framgångsrika projekt bäst kan integreras i den ordinarie verksamheten.

Externa expertrådet, EAG



Till fakulteten finns en grupp knuten, som består av fyra internationellt erkända experter inom området jämställdhet och lika villkor: Eileen Drew, Paul Walton, Liisa Husu och Eva Sophia Myers.

Externa expertrådets uppdrag är att

- rekommendera och ge råd till fakultetens ledning om fungerande åtgärder,
- medverka till samverkan mellan arbete på fakulteten och ute i verksamheterna,
- göra studiebesök ute hos verksamheterna och träffa relevanta grupper inom fakulteten på alla nivåer,
- samla data från fakulteten genom att intervjua fakultetens ledning,
- utifrån insamlad data avlägga en rapport med rekommendationer som presenteras för fakultetens ledning,
- avlägga en slutrapport efter två år med rekommendationer för fakultetens fortsatta arbete med jämställdhet och lika villkor.

Grupper på institutioner och enheter

- Biologiska institutionen
- CEC
- Fysiska institutionen
- Geocentrum
- Kemiska institutionen
- Matematikcentrum
- Medicinsk strålningsfysik

Grupperna träffas ungefär två gånger per termin. Utöver denna tidsåtgång finns inga dedikerade resurser för att arbeta med jämställdhet och lika villkor.

WINGS

WINGS är ett nätverk som verkar för jämn könsfördelning på alla nivåer inom Lunds universitet. Nätverket ordnar seminarier, workshoppar och andra aktiviteter som är öppna för alla anställda vid naturvetenskapliga fakulteten, medicinska fakulteten och LTH. Dessa tre fakulteter ger årligt finansiellt stöd till WINGS.

Utbildning.

Lika villkorsplanen ska också omfatta åtgärder för att öka medvetenheten och utbilda om jämställdhet. Dessa åtgärder ska engagera hela organisationen och vara evidensbaserade, fortlöpande och långsiktiga processer. Aktiviteterna bör omfatta utbildning om omedvetna genusrelaterade fördomar som riktar sig till anställda och beslutsfattare och kan även omfatta kommunikationsaktiviteter och utbildning om jämställdhet som fokuserar på specifika ämnen eller riktar sig till specifika grupper. (Higher Education Authority: Horizon funding and GEPs)

Naturvetenskapliga fakulteten erbjuder genom Aktiva åtgärdsgruppen en rad olika utbildningar för olika målgrupper.

Antidiskrimineringsutbildning "Se Människan!"
Utbildning om diskriminering i form av workshop på tre timmar. Läs mer på sidan 24.

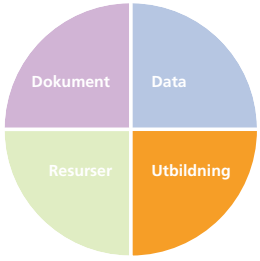
Genusbias vid kursvärderingar
Medvetenhet om bias och dess konsekvenser kopplat till kursvärderingar. Läs mer på sidan 22.

Högskolepedagogik i teori och praktik
Moduler om inkluderande undervisning och förebyggande arbete mot diskriminering i den obligatoriska högskolepedagogiska utbildningen. Läs mer på sidan 25.

Naturvetenskaplig litteracitet (Scientific Literacy)
Högskolepedagogisk utbildning för naturvetenskaplig litteracitet med fokus på hållbarhet, lika villkor, etik och inkluderande undervisning. Läs mer på sidan 23.

Processobservatörer (Unconscious Bias Observers)
Utbildning av observatörer för karriärvägar. Läs mer på sidan 21.

Genus i naturvetenskap och teknik
Gemensam kurs för lärare och studenter om ett genusperspektiv i forskning och undervisning. Läs mer på sidan 25.



Fysik och genus
Nordisk kurs för studenter om genusperspektiv inom området fysik. Läs mer på sidan 26.

Lärande för förändring (Learning for Change)
Ett transformativt mentorprogram för biträdande lektorer och deras mentorer i form av en kurs. Läs mer på sidan 21.

Gullviva (Grundutbildningsledning för lika villkor i varje aktivitet)
Projekt för att introducera jämställdhet och lika villkor inom samtliga grundutbildningar. Läs mer på sidan 24.

Nonviolent Communication
Workshop i empatisk kommunikation som bidrar till kontakt och motverkar konflikt. Läs mer på sidan 23.

KUNSKAPSINHÄMTNING OCH -UTBYTE

Genom våra externa experter och medlemmarna i Aktiva åtgärdsgruppen har vi ett brett nätverk såväl nationellt som internationellt. Detta ger oss goda möjligheter att utbyta erferenheter och lära av varandras goda exempel. Några av nätverken nedan:

- Baltic Gender, H2020 project
- CASPER, H2020 project
- GenderEX, H2020 project
- GENERA, H2020 project and network
- GE Academy, H2020 project
- GRIPP, H2020 project
- LERU Policy Group for EDI
- SAGE, H2020 project
- SPEAR, H2020 project

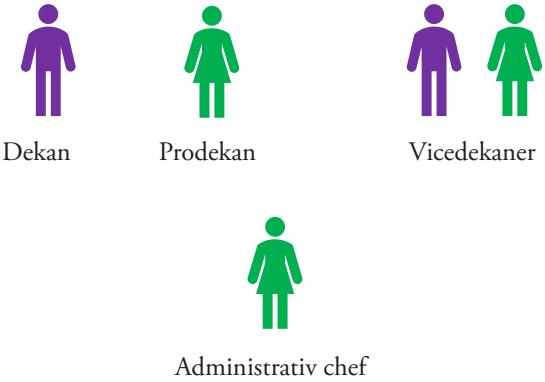
Ledarskap och styrning.

DATA

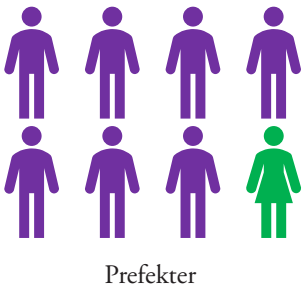
Vi presenterar här data som JoL-kommittén har samlat in kring könsfördelning när det gäller ledarskap och styrning. Denna data, såväl som övrig data, är per 1 december 2021 om inget annat anges.

Fakultetens ledning

Vid naturvetenskapliga fakulteten finns idag en dekan, en prodekan och två vicedekaner. Dekan och prodekan utses genom val av kandidater på förslag av fakultetens valberedning. Dekan utser vicedekaner. Mandatperioden är vanligen tre år med möjlighet till förlängning ytterligare tre år. Fakulteten har aldrig haft en kvinna på posten som dekan. Fakultetens kansli leds av en administrativ chef som är kvinna.



Fakulteten har i dagsläget (per 1 december 2021) åtta olika institutioner eller motsvarande enheter. Tre av institutionerna är gemensamma med Lunds Tekniska Högskola, LTH. Vid varje enhet finns en prefekt eller motsvarande chefsposition. Nedan visas representationen av prefekter eller motsvarande, uppdelad på kön.



Nämnder

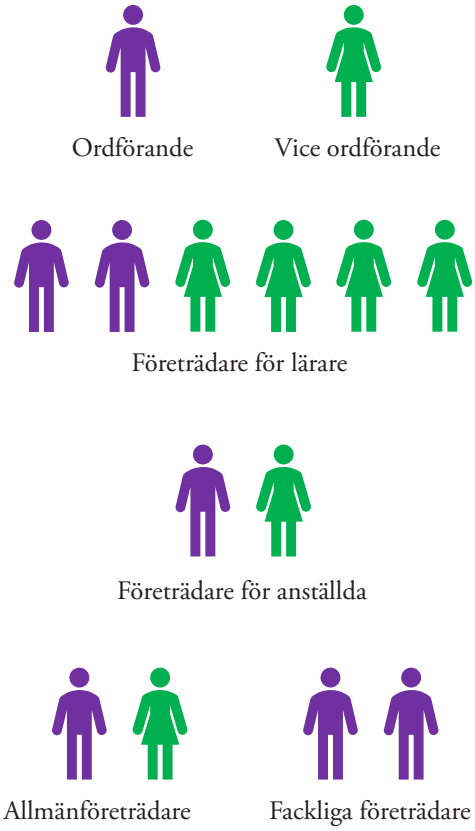
Ledarskap och styrning

När det gäller nämnder, fakultetsstyrelse och beslutande organ finns det ett uttalat mål i universitetets arbetsordning (STYR 2021/2702) att könsbalans ska råda. Detta har uppnåtts i samtliga nämnder utom Docenturnämnden (5 män och 2 kvinnor) och Forskningsnämnden (6 män och 2 kvinnor).

Bland dekanerna är kvinnorna ordförande i utbildningsnämnder, medans männen är ordförande för fakultetsstyrelsen respektive forskningsnämnden.

Fakultetsstyrelsen

Fakultetsstyrelsen är fakultetens högsta styrande organ. Ledamöterna utgörs av representanter för lärare, övriga anställda, studenter och allmänheten. Nedan visas representationen uppdelad per kön. Studentrepresentanterna (tre) är inte med eftersom de byts ut oftare.



Institutioner och motsvarande
Nedan redovisas ledningsstrukturen för fakultetens alla institutioner och enheter.

Biologiska institutionen
Biologiska institutionen leds av en prefekt som är kvinna, som också är ordförande i institutionsstyrelsen.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt | Administrativ chef

Vid biologiska institutionen finns sju enheter, nedan visas representationen för enhetscheferna.

Enhetschefer

Centrum för miljö- och klimatvetenskap, CEC
CEC har nyligen genomgått en omorganisation. Föreståndare och styrelseordförande är nu två olika personer, båda män. Fyra biträdande föreståndare har också utsetts. Ställföreträdande föreståndare är även biträdande föreståndare.

Föreståndare | Ställföreträdande föreståndare | Biträdande föreståndare

Fysiska institutionen
Fysiska institutionen är gemensam med LTH. Institutionen har en prefekt, en ställföreträdande prefekt och en biträdande prefekt. Prefekten är också ordförande i institutionens styrelse.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt | Biträdande prefekt

Vid fysiska institutionen finns en administrativ chef som är man.

Administrativ chef

Vid fysiska institutionen finns sju avdelningar. Könsfördelningen bland avdelningscheferna visas nedan.

Avdelningschefer

Geologiska institutionen
Vid geologiska institutionen ser ledningen ut på följande sätt. Där är prefekten också ordförande i institutionsstyrelsen.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt

Institutionen för naturgeografi och ekosystemvetenskap, INES
Ledningsstrukturen vid INES följer nedan. Prefekten är också ordförande i institutionsstyrelsen.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt

Geologiska institutionen och INES har en gemensam administrativ chef som är kvinna.

Administrativ chef

Kemiska institutionen

Kemiska institutionen är en av tre institutioner som är gemensam med LTH. Ledningen ser ut såhär.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt | Biträdande prefekt | Administrativ chef

Prefekten är också ordförande i institutionsstyrelsen. Styrelsen har fem män och tre kvinnor som ledamöter. Vid kemiska institutionen finns nio avdelningar, nedan visas representationen för avdelningscheferna.

Avdelningschefer

Matematikcentrum

Även Matematikcentrum är ett centrum som är gemensamt med LTH. Nedan följer ledningsstrukturen. Enheten har ingen administrativ chef. Prefekt är också ordförande i Matematikcentrums styrelse.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt | Biträdande prefekt

Matematikcentrum har tre avdelningar. Representationen ser ut såhär bland avdelningscheferna.

Avdelningschefer

Medicinsk strålningsfysik

Avdelningen för medicinsk strålningsfysik är fakultetens minsta enhet. Den är gemensam med Medicinska fakulteten. Ledningen ser ut såhär.

Prefekt | Ställföreträdande prefekt

Ledarskap och styrning

ANALYS

Det finns vid naturvetenskapliga fakulteten en tydlig underrepresentation av kvinnor i ledande positioner. Det skiljer sig åt mellan de olika institutionerna och enheterna, men det är uppenbart att det saknas kvinnor på många viktiga, beslutsfattande positioner. Detta innebär en obalans i maktfördelning och en vertikal segregation i karriärvägar, vilket i sig är ett hot mot till exempel den meritokratiska principen och den akademiska friheten.

ÅTGÄRDER

Några åtgärder som beskrivs längre fram är

- Processobservatörer vid rekrytering, se sidan 21.
- Lärande för förändring, se sidan 21.
- Antidiskrimineringsutbildning, se sidan 24.

Rekrytering och karriär.

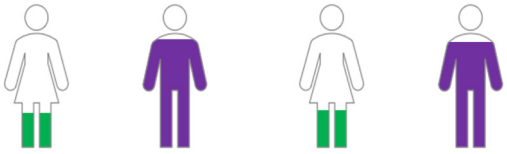
Rekrytering och karriär

DATA

Vi kommer här att gå igenom hur det ser ut på aggregerad nivå på fakulteten när det gäller olika akademiska positioner, både när det gäller rekryteringar och befordringar.

Professor

I december 2021 fanns vid Naturvetenskapliga fakulteten 138 professorer. Sedan 2012 har antalet professorer legat relativt stabilt, mellan 149 och 134 personer. Andelen kvinnor bland professorerna har ökat långsamt, från 18 procent år 2012, 26 procent år 2018 till 27 procent år 2021. Den största ökningen (3 procent per år) skedde mellan åren 2015 och 2018. I figurerna nedan visas procenttalen i form av höjden på det färgade området.

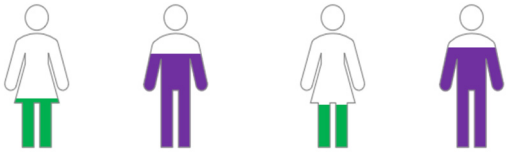


År 2018
26 procent kvinnor

År 2021
27 procent kvinnor

Biträdande universitetslektor

Antalet biträdande universitetslektorer var som högst år 2012, då det fanns 26 personer. Därefter har antalet varierat mellan 15 och 20. I dagsläget (2021) har fakulteten 16 biträdande universitetslektorer, år 2018 var de 17 till antalet. Under år 2022 rekryterades fler biträdande universitetslektorer genom en utlysning brett över olika ämnesområden. Antalet biträdande universitetslektorer varierar stort mellan institutionerna och flera institutioner eller motsvarande har inga bilträdande universitetslektorer alls, vilket då också innebär att befordringsunderlag inte finns.

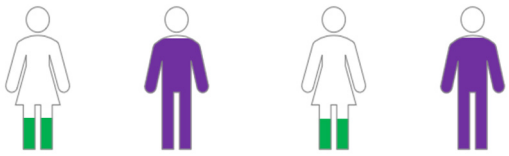


År 2018
35 procent kvinnor

År 2021
31procent kvinnor

Universitetslektor

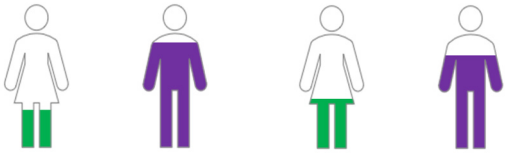
Antalet universitetslektorer vid fakulteten har varierat över tid från 73 (år 2012), 101 (2018) till 107 (2021). Andelen av universitetslektorer som är kvinnor ligger oförändrat strax under 25 procent från år 2018 till år 2021.



År 2018
24 procent kvinnor

År 2021
23 procent kvinnor

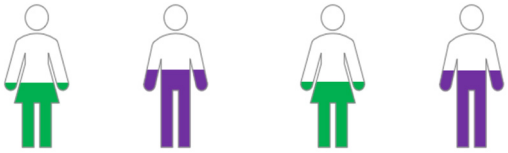
Postdoktor
Antalet postdoktorer har varierat över tid från 40 (år 2014) till 98 (år 2019). För år 2021 är antalet postdoktorer vid fakulteten 70. Andelen kvinnor har ökat från 28 procent år 2018 till 36 procent år 2021.



År 2018
28 procent kvinnor

År 2021
36 procent kvinnor

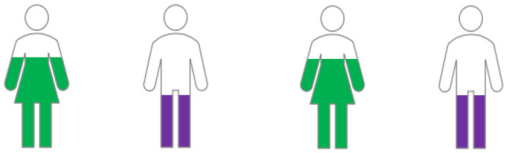
Doktorand
Antalet doktorander har varierat mellan 274 (år 2017) och som flest 337 (år 2014). Andelen kvinnor har ökat marginellt från 45,6 procent år 2018 till 46,3 procent år 2021.



År 2018
46 procent kvinnor

År 2021
46 procent kvinnor

Icke-akademisk personal
Antalet icke-akademiska anställda (teknisk-, akademisk- och biblioteksspersonal) har varierat mycket lite över tid. År 2012 var 169 av totalt 950 anställda icke-akademisk personal på fakulteten, vilket motsvarar 17,8 procent. År 2021 var motsvarande siffra 192 av totalt 1088 anställda, vilket motsvarar 17,6 procent. Bland icke-akademisk personal ser könsfördelningen ut som nedan för åren 2018 respektive 2021.



År 2018
62 procent kvinnor

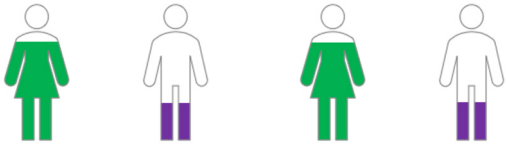
År 2021
62 procent kvinnor

Administrativ personal och teknisk personal

Rekrytering och karriär

Om vi delar upp den icke-akademiska personalen i administrativ personal inklusive biblioteksspersonal respektive teknisk personal ser vi en än tydligare skevhet i könsfördelningen. Andelen kvinnor ligger på 70,7 % för administrativ personal och 31,0 % för teknisk personal. Figurerna nedan visar andelen kvinnor för år 2018 respektive 2021.

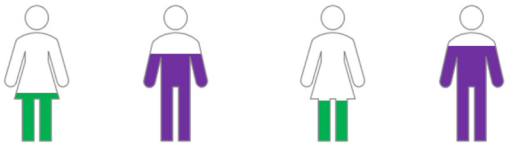
Administrativ personal



År 2018
71 procent kvinnor

År 2021
71 procent kvinnor

Teknisk personal



År 2018
36 procent kvinnor

År 2021
31 procent kvinnor

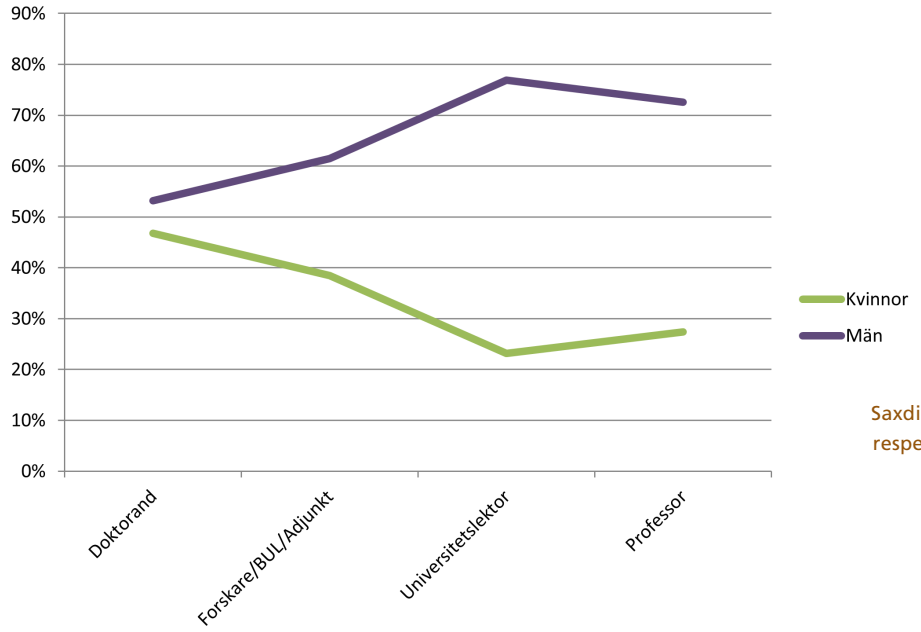
Det som också är intressant att notera är att det inte finns några tydliga karriärvägar för administrativ och teknisk personal. Däremot kan vi konstatera att den högsta posten som administrativ chef på institutionsnivå inte återspeglar könsfördelningen. Bland administrativa chefer är andelen kvinnor endast 40 procent (två kvinnor och tre män).

Andelen icke-akademisk personal i förhållande till akademisk personal
Andelen teknisk-, administrativ- och biblioteksspersonal har legat relativt stabilt sedan år 2012; runt 17,5 procent av alla anställda vid fakulteten är icke-akademisk personal. För de senaste tre åren har andelen varit densamma, det vill säga 17,5 procent.

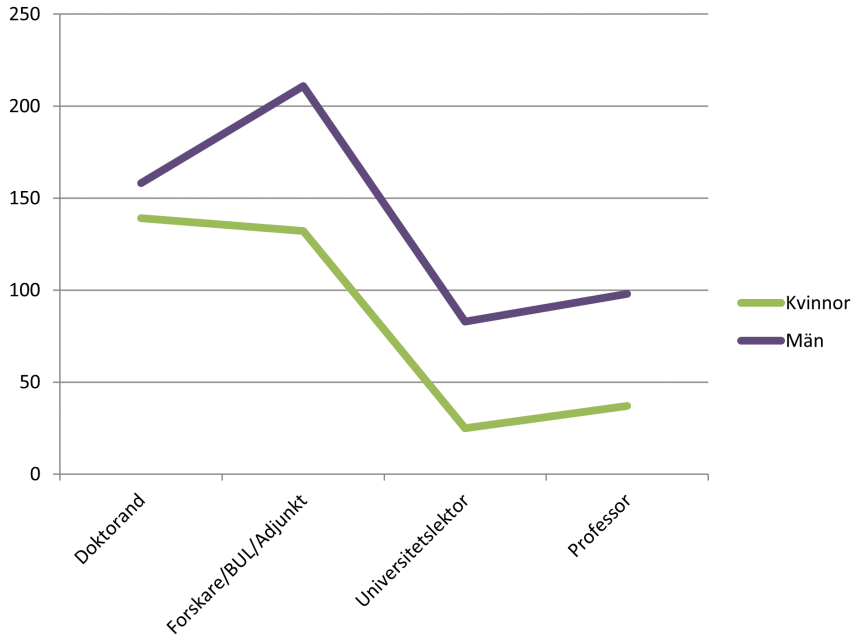
Det noteras att det finns en upplevelse ute i verksamheterna att de administrativa arbetsuppgifterna har ökat över tid. Samtidigt konstateras att andelen administrativ personal inte har ökat i motsvarande grad. Det innebär i så fall att fler administrativa arbetsuppgifter hamnar på den akademiska personalen.

Rekrytering och karriär

Saxdiagram



Saxdiagram som visar andelen kvinnor respektive män i varje karriärsteg från doktorand till professor.

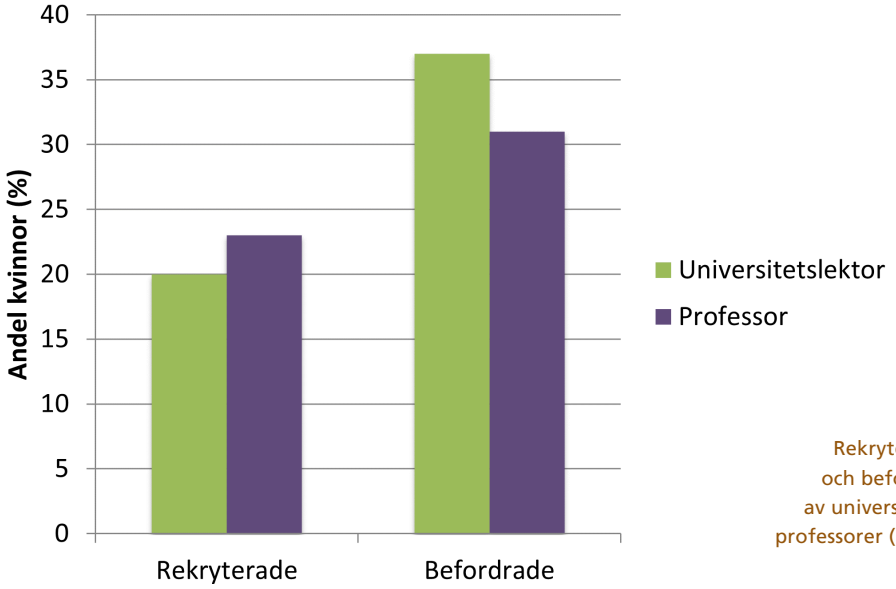


Saxdiagram som visar antal kvinnor respektive män i varje karriärsteg från doktorand till professor.

ANALYS

Rekrytering och karriär

För att förstå dynamiken i hur saxdiagrammen ovan kan förändras över tid, kan man använda kaskad-analys. Här nedan har vi tittat på andelen kvinnor som rekryterats eller befordrats till universitetslektorer och professorer.



Rekrytering (de två vänstra staplarna) och befordran (de två högra staplarna) av universitetslektorer (grönt) respektive professorer (lila) vid fakulteten från år 2012 till och med år 2021.

Under åren 2012 till 2021 har 13 professorer rekryterats till naturvetenskapliga fakulteten (3 kvinnor och 10 män, det vill säga 23 procent kvinnor) och 39 har befordrats till professor (12 kvinnor och 27 män, det vill säga 31 procent kvinnor).

Det totala antalet professorsrekryteringar är lågt, drygt en per år, medan knappt fyra per år har uppnått professorsnivå genom befordran. De allra flesta professorsrekryteringarna (10 av 13) skedde under åren 2012–2016, medan befordringarna är mer jämnt fördelade över hela tioårsperioden.

Från år 2012 till år 2021 har 60 universitetslektorer rekryterats till fakulteten (12 kvinnor och 48 män, det vill säga 20 procent kvinnor) och 41 personer har befordrats till universitetslektor (15 kvinnor och 26 män, det vill säga 37 procent kvinnor).

För universitetslektorer är antalet rekryteringar högre än antalet befordringar. En majoritet (45 av 60) av rekryteringarna skedde under de första fem åren (2012–2016) och under de senaste fem åren (2017–2021) har endast en kvinna rekryterats (och 14 män).

Rekrytering och karriär

Från detta kan vi dra följande slutsatser:

- Andelen kvinnor som tillkommit i respektive personalkategori är högre vid befordran än vid rekrytering. Detta kan bero på en jämnare könsfördelning av biträdande universitetslektorer i början av perioden, som då utgjorde underlaget för befordran till universitetslektor. Det kan också bero på ett vi har en skevhet mellan könen vid rekrytering av universitetslektorer.
- Det har rekryterats få (3) professorer under de senaste fem åren. Under samma period har 7 kvinnor och 10 män befordrats till professor. För att uppnå universitetets uppsatta mål om andel professorer som är kvinnor, behöver det finnas underlag (i form av universitetslektorer som är kvinnor) då befordran nu verkar vara den vanligaste vägen till detta karriärsteg. Fylls lektorsnivån på med tillräckligt många kvinnor så att vi på sikt kan få en mer jämställd professorsnivå.

ÅTGÄRDER

Några åtgärder som beskrivs längre fram är:

- Processobservatörer, se sidan 21.
- Lärande för förändring, se sidan 21.
- Doktorand på lika villkor? se sidan 22.

Genus i forskning och undervisning.

Genus i forskning och undervisning

DATA

När det gäller att integrera genusaspekter i forskning finns det mycket data att tillgå genom Gendered Innovations - en webbplattform som fakultetens hedersdoktor Londa Schiebinger vid Stanford University har utvecklat. Där finns många konkreta exempel på stora risker inom STEM-forskning där genusaspekter inte har inkluderats.
När det gäller undervisning har det framkommit i kvalitetsdialoger såväl som i verksamhetsdialoger att lärarna tycker sig sakna kompetens i hur aspekter om bland annat genus kan integreras i undervisningen.

ANALYS

Många kurser saknar aspekter om genus och jämställdhet, och även aspekter om hållbarhet.

ÅTGÄRDER

Några åtgärder som beskrivs längre fram är:

- Genus i naturvetenskap och teknik, se sidan 25.
- Fysik och genus, se sidan 26.
- Naturvetenskaplig litteracitet, se sidan 23.
- GULLVIVA, se sidan 24.
- Högskolepedagogik i teori och praktik, se sidan 25.
- GeDiMIRT, se sidan 26.

Arbete, fritid och organisatorisk kultur.

Arbete/fritid
och
org. kultur

DATA

En stor kvalitativ datainsamling har genomförts vid fysiska institutionen genom en etnografisk fältstudie. Denna studie har ett intersektionellt perspektiv och fokus på jämställdhet, mångfald och inkludering och har bidragit till att identifierade risker nu diskuteras bland såväl studenter som lärare. När det gäller balans mellan arbete och fritid är fakultetens arbetsmiljöenkät (OSA-enkät) ett verktyg för att samla in data.

ANALYS

Den kvalitativa undersökningen visar att det finns en speciell kultur med specifika normer, metoder och identiteter. Kulturen har på många sätt tydligt positiva egenskaper, men där uppdagas också aspekter av kulturen som kan verka begränsande eller exkluderande.
När det gäller balans mellan arbete och fritid är detta starkt kopplat till arbetsbelastning, som är en stor identifierad risk i bland annat OSA-enkäten

ÅTGÄRDER

Några åtgärder som beskrivs längre fram är:

- Antidiskrimineringsutbildning, se sidan 24.
- Attraktiva och repulsiva studiemiljöer, se sidan 24.
- Doktorand på lika villkor?, se sidan 22.
- Processobservatörer, se sidan 21.
- Lärande för förändring, se sidan 21.
- Genusbias vid kursvärderingar, se sidan 22.
- Naturvetenskaplig litteracitet, se sidan 23.
- GULLVIVA, se sidan 24.
- Specialanpassade studieplatser, se sidan 27.
- Genus i naturvetenskap och teknik, se sidan 25.
- Högskolepedagogik i teori och teknik, se sidan 25.
- Fysik och genus, se sidan 26.
- OSA-workshop med särskilda fokusfrågor, se fakultetens interna webb.

Våld och sexuella trakasserier.

Våld och sexuella trakasserier

DATA

Omfattande kvantitativ och delvis kvalitativ data finns tillgänglig genom det universitetsövergripande projektet Tellus, som initierades 2018 och avrapporterades 2020. Där framkom att 25 procent av kvinnorna och 7 procent av männen bland anställda och doktorander någon gång under sin anställning vid Lunds universitet har blivit utsatta för sexuella trakasserier. Bland studenterna uppger 27 procent av kvinnorna och 11 procent av männen att de någon gång under sin tid som student vid Lunds universitet upplevt att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Av samtliga studenter som upplevt att de blivit utsatta uppger över 80 procent att den som utsatt dem var en annan student.

ANALYS

Det är av största vikt att arbeta förbyggande för att förhindra våld och sexuella trakasserier. Det förebyggande arbetet kan göras med många olika insatser, men det gäller att komma åt bakomliggande faktorer som kultur och maktförhållanden. Det viktigaste i det förebyggande arbetet är att skapa tillit för att prata om problematiken och att ständigt ha det på agendan i alla verksamheter.

ÅTGÄRDER

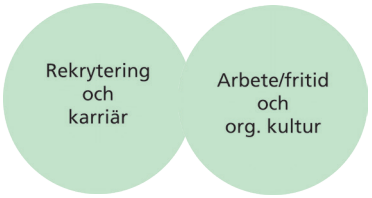
Några åtgärder som beskrivs längre fram är:

- Antidiskrimineringsutbildning ”Se Människan!”, se sidan 24.
- Nonviolent communication, se sidan 23.
- Attraktiva och repulsiva studiemiljöer, se sidan 24.
- Högskolepedagogik i teori och teknik, se sidan 25.
- Genus i naturvetenskap och teknik, se sidan 25.
- Fysik och genus, se sidan 26.

Åtgärder, identifierade risker och mål.

Utifrån insamlad kvalitativ och kvantitativ data presenteras här fakultetens initiativ, åtgärder och mål. Samtliga åtgärder genomförs idag med Aktiva åtgärdsgruppen och Externa expertrådets tilldelade resurser. De gröna cirklarna anger vilket eller vilka av Europeiska kommissionens rekommenderade områden som berörs i respektive aktivitet.

LÄRANDE FÖR FÖRÄNDRING



Lärande för förändring (Learning for Change på engelska) är fakultetens bifokala mentorprogram för biträdande universitetslektorer. Programmet ges i form av en kurs med två fokus: dels på stöd i karriär, dels på hur den akademiska kulturen kan påverka karriären på olika villkor. Mentorprogrammet har implementerats i fakutetens verksamhet utifrån ett pilotprojekt med namnet Mentoring for Change. Rapporten från Mentoring for Change finns i LU:s forskningsdatabas Lucris. Mentorprogrammet Lärande för förändring kommer att ges vartannat år.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Strukturella hinder i den akademiska kulturen som gör det svårare för kvinnor att göra karriär
- Bristande meritokrati
- Otillräckligt stöd i karriärplanering

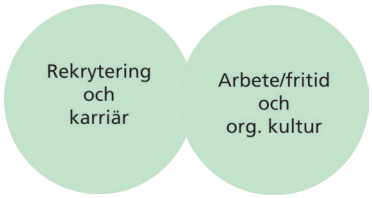
Mål

Akademisk karriär på lika villkor. Ett övergripande mål är att rekrytera fler kvinnor till akademiska befattningar på högre nivåer. Detta mål kräver en satsning på individuella karriärer och samtidigt på organisationsförändring.

SMART mål

Alla nyanställda biträdande universitetslektorer ska från år 2022 delta i kursen Lärande för förändring. Första utbildningsomgången startar för deltagarna höstterminen 2022 och löper under cirka ett år. Kursen ges vartannat år. Denna åtgärd ligger på fakulteten och är integrerad och resurssatt.

PROCESSOBSERVATÖRER



Utbilda nyckelpersoner i att bli observatörer, och därefter observera utvalda rekryteringar och ge återkoppling på eventuella risker för bias och hur de kan undvikas.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Rekryteringar som påverkas av bias (fördomar).

Mål

Högsta kvalité vid rekryterings- och befordransprocesser.

SMART mål

Utbildningen görs stegvis med medvetenhetsträning (awareness training), observationer, genom att bilda nätverk med observatörer, och i sista steget utbilda utbildare (train the trainers).
Aktiva åtgärdsgruppen har ansvarat för att utbilda fyra processobservatörer. Dessa har efter utbildningen deltagit i rekryteringsärenden vid lärarförslagsnämnderna vid naturvetenskapliga fakulteten och vid HT-fakulteterna. En observeratör har fullgjort sitt uppdrag och lämnat rekommendationer till fakultetens lärarförslagsnämnd.
Du kan utbilda en eller flera observatörer i din verksamhet genom fakultetens utbildning, som genomförs minst en gång under 2023. Du kan också boka en utbildad obervatör för en process i din verksamhet. I båda fallen finansierar din verksamhet observatörens tid.

GENUSBIAS VID KURSVÄRDERING

Kvalitativ undersökning av risker för genusbias i kursvärderingar vid Lunds universitet. Undersökningen utgörs av en genomlysning av aktuell forskning inom området och nedslag bland kursvärderingar vid universitetet och fakulteten.

Identifierade risker som föranleder insatsen

Forskning inom området visar att genusbias påverkar resultat i kursvärderingar, exempelvis genom att

- undervisningsformer kan framstå som manligt eller kvinnligt kodade. Föreläsningar för stora studentgrupper riskerar att öka bias mot kvinnliga lärare,
- kvinnor kan uppfattas som sämre pedagoger än män, vilket i sin tur kan leda till att rekryteringsprocesser och karriärmöjligheter inom akademin inte sker på lika villkor,
- seniora kvinnliga lärare favoriseras över juniora kvinnliga lärare,
- kvinnliga lärare riskerar sämre utvärdering än manliga vid distansundervisning,
- manliga studenter uttrycker starkare bias gentemot kvinnliga lärare,
- studenternas genusbias påverkas inte av deras egen prestation och avtar inte över tid,
- kvinnliga lärares modersmål (om annat än rådande, det vill säga normen) samt ålder kan öka risken för bias.

Mål

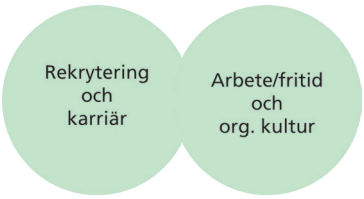
Genomföra en kvalitativ undersökning av risker för genusbias vid kursvärderingar samt sprida kunskap kring resultaten.

SMART mål

Undersökningen resulterar i en rapport som återrapporteras till samtliga utbildningsnämnder vid Lunds universitet.
Sprida kunskap om riskerna bredare inom fakulteten genom presentation och diskussion bredare till lärare på fakulteten.
Du kan boka en presentation av resultat och rekommendationer för en kostnad motsvarande tre timmars doktorandlön.

DOKTORAND PÅ LIKA VILLKOR?

Kvalitativ undersökning av doktorandernas villkor och karriärplaner vid naturvetenskapliga fakulteten. I den insamlade datan (uppdelad på kön) finns frågor om vilka åtgärder som skulle kunna införas för att doktorandtiden och möjligheterna därefter ska vara på lika villkor.



Identifierade risker som föranleder insatsen

Det finns insamlad kvantitativ data som visar att kvinnor som disputerat vid fakulteten i högre grad än män lämnar den akademiska karriären under åren efter disputation.

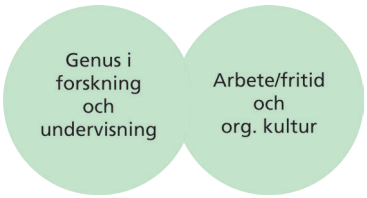
Mål

Identifiera orsaker till varför kvinnor i högre grad än män lämnar den akademiska karriären efter avslutad doktorandutbildning.

SMART mål

Genomföra datainsamling, presentera i en rapport och förmedla kunskap och eventuella förslag på åtgärder till projektägaren.
Du kan ta del av rapporten på fakultetes interna webbsida om Att arbeta med jämställdhet och lika villkor.

NATURVETENSKAPLIG LITTERACITET



"Scientific Literacy" är en workshop som ingår i den högskolepedagogiska undervisningen. Workshoppen utbildar och diskuterar kring ämnena litteracitet (kommunikation och begriplighet), lika villkor, hållbarhet, etik, inkluderande undervisning och "fakta-motstånd". Kursens syfte är att ge ökad kunskap om hur hållbarhet, lika villkor och etik kan integreras på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå i högre naturvetenskaplig utbildning.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

Att lärare saknar tillräcklig kunskap om hur perspektiv på lika villkor, genus och mångfald kan inkluderas och bli en integrerad del av naturvetenskaplig utbildning. Detta har framkommit bland annat i fakultetens verksamhetsdialoger och i dialog med studierektorsnätverket.

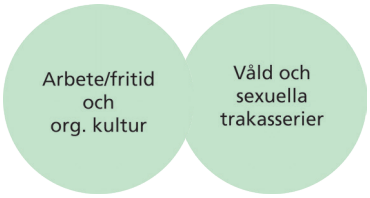
Mål

Det övergripande målet är att kursdeltagaren ska kunna undervisa om hållbarhet, lika villkor och etik i ett ämnessammanhang, och därigenom förbereda studenter för att kunna verka i och bidra till ett informerat demokratiskt samhälle.

SMART mål

Kursen är integrerad i fakultetens högskolepedagogiska arbete och kan sökas via fakultetens internwebb.

NONVIOLENT COMMUNICATION



Ett verktyg och förhållningssätt för empatisk kommunikation. Det kan användas brett i många olika sammanhang.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Motstånd till arbete för jämställdhet och lika villkor,
- Brist på effektiva verktyg vid konflikthantering,
- Att uppdelning av olika grupper sker på arbetsplatser, som skapar ett "vi" och "de" och i förlängningen risk för diskriminering.

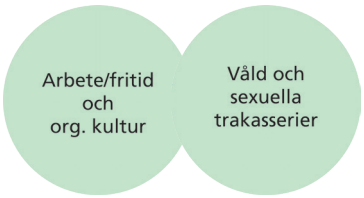
Mål

Att bidra till en bättre kommunikation, bättre förståelse för olika människors behov och därigenom minska risken för motsättningar och konflikter inom fakulteten.

SMART mål

Utveckla en utbildning i form av en workshop. Målgrupp är i första hand personer som arbetar med jämställdhet och lika villkor, i förlängningen en bred målgrupp som innefattar såväl TA-personal som lärare.
Två olika workshoppar har utvecklats: "Nyfiken på Nonviolent Communication" samt "Nonviolent Communication, fördjupning".
Du kan boka en workshop om cirka tre timmar till en kostnad av 12 TA-timmar.

ATTRAKTIVA OCH REPULSIVA STUDIEMILJÖER



Analys (etnografisk fältstudie med kvalitativ datainsamling) av olika studiemiljöer inom en och samma institution.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Vissa studiemiljöer upplevs som mindre attraktiva än andra, vilket kan resultera i studier på olika villkor

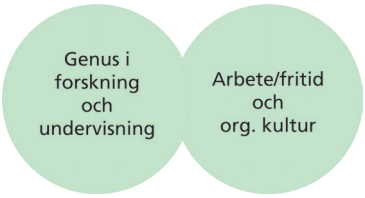
Mål

Goda studiemiljöer för alla studenter.

SMART mål

Genomförande av etnografisk fältstudie, analys och presentation av resultatet för lärare och studenter. Diskussioner med goda exempel och eventuella råd om åtgärder hur en inkluderande studiemiljö skapas och upprätthålls. Studien genomförs vid fysiska institutionen av Maria Gedoz Tieppo med biträdande prefekt Else Lytken som ansvarig.
Du kan boka en presentation av studien med efterföljande diskussioner och åtgärder till en kostnad av fem doktorandtimmar.

GULLVIVA



Akronymen GULLVIVA står för Grundutbildningsledning för lika villkor i varje aktivitet. Detta är ett projekt för att introducera jämställdhet och lika villkor inom samtliga grundutbildningar.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Få grundutbildningar har idag inkluderat perspektiv på genus och lika villkor.
- Kompetens saknas hos lärare och forskare för att få till integreringen.
- Det finns motstånd mot att integrera perspektiven.

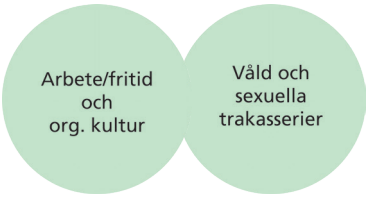
Mål

Det långsiktiga målet för projektet är att grundutbildningen inom STEMM-ämnen ska bli jämställdhetsintegrerad.

SMART mål

För att nå dit vill vi arbeta med att medvetandegörande och ge resurser till lärare genom checklistor och "toolboxes", samt skapa undervisningsmoduler för studenter. Projektet drivs av Sophie Manner och Sofie Ceberg i samarbete med studierektorsgruppen och Aktiva åtgärdsgruppen (fram till 31 december 2022). Efter projektets slut integreras åtgärden efter utvärdering i grundutbildningsverksamheten.

ANTIDISKRIMINERINGSUTBILDNING "SE MÄNNISKAN!"



Antidiskrimineringsutbildning i form av en interaktiv workshop på tre timmar. Utbildningen och träningen syftar till att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Workshoppen är interaktiv och bygger på deltagarnas delaktighet i diskussioner. Upplägget varvar kunskap om diskrimineringslagen och forskning om diskriminering med diskussioner om hur diskriminering kan uttryckas. Detta gör vi genom att till exempel titta på härskartekniker och motstrategier som ett analysverktyg, diskutera olika diskrimineringsgrunder och intersektionalitet med exempel och statistik, genomföra värderingsövningar och arbetsplatsundersökning.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Kränkande särbehandling och diskriminering är vanligt förekommande och ett allvarligt arbetsmiljöproblem för de anställda (data från OSA-enkäter, Tellus och DO).

Mål

Arbets- och studieplatser ska kännas trygga och vara fria från kränkande särbehandling och diskriminering.

SMART mål

Denna workshop finns tillgänglig för fakultetens verksamheter att beställa. Antal deltagare bör vara minst 10 för att garantera anonymitet i värderingsövningar.
Du kan boka en workshop om tre timmar till en kostnad av 12 timmar (3 TA- och 3 professors-timmar).

HÖGSKOLEPEDAGOGIK I TEORI OCH PRAKTIK

Moduler om inkluderande undervisning och förebyggande arbete mot diskriminering i den obligatoriska högskolepedagogiska utbildningen.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Undervisning som inte är inkluderande.

Mål

Kursens syfte är att introducera deltagarna till grundläggande högskolepedagogiska tankegångar och därmed ge en pedagogisk grund att bygga vidare på. Det övergripande målet är att kursdeltagaren i sin undervisning ska kunna fatta underbyggda beslut som gagnar studenters lärande. I kursen ingår lika villkor, jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

SMART mål

Kursen ges regelbundet och vänder sig till undervisande personal och doktorander utan tidigare pedagogisk utbildning. Kursen motsvarar 3 veckors deltagartid och omfattar 3 veckors behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning, vilket kan översättas till 4,5 högskolepoäng.
Kursen är integrerad i fakultetens högskolepedagogiska arbete och kan sökas via fakultetens internwebb.

GENUS I NATURVETENSKAP OCH TEKNIK

En valbar kurs inom den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen som riktar sig till fakultetens lärare.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Bristande kunskap hos lärare om genusperspektiv kopplat till undervisning inom naturvetenskap och teknik.

Mål

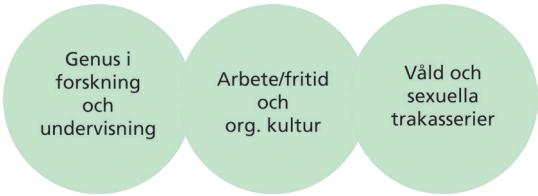
- Öka kvaliteten i utbildning och forskning inom ämnet fysik.

SMART mål

- Syftet med kursen är att ge en introduktion till vad ett genusperspektiv är och på vilket sätt det är relevant för att förstå naturvetenskap och teknik.

Kursen är integrerad i fakultetens grund- och forskarutbildning samt kan tillgodoräknas som högskolepedagogisk utbildning.

FYSIK OCH GENUS



En valbar kurs på grundnivå som kan ingå i en naturvetenskaplig kandidat- eller mastersexamen eller i lärarutbildning. Kursen ger en introduktion till ett genusperspektiv på fysik med fokus på universitetsnivåns forskning och utbildning.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Brist på kunskap hos studenter om hur genusforskning är relevant för och kan tillämpas på ämnet fysik, och därigenom öka kvalitén på såväl utbildning som forskning.

Mål

- Öka kvaliteten i utbildning och forskning inom ämnet fysik.

SMART mål

Kursen syftar till att studenten, efter avslutad kurs, ska ha tillägnat sig en introduktion till ett genusperspektiv på fysik med ett fokus på universitetsnivåns forskning och utbildning.
Kursen är integrerad i fakultetens grund- och forskarutbildning.

GEDIMIRT

GediMIRT står för ”Gender Dimension in Physics and Math-Intensive Research and teaching”. Genom det internationella nätverket Genera anordnades en tvådagarskonferens i Lund 22-23 juni 2022. Flera internationellt välkända experter bidrog med föredrag och diskussioner. Innehållet i konferensen finns att ta del av på webben.

Identifierade risker som föranleder åtgärden

- Kunskapsbrist inom utbildnings- och forskningsområdena matematik och fysik kopplat till genusdimensioner.

Mål

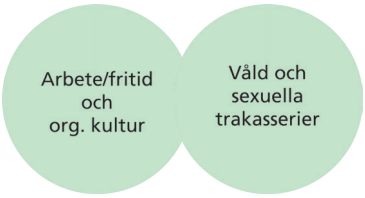
- Öka kvaliteten i undervisning och forskning inom matematik och fysik.

SMART mål

Kunskapsförmedling genom en internationell konferens, som genomfördes på plats i Lund 22-23 juni 2022.
Samtliga föredrag finns inspelade och går att ta del av via Lunds universitets Youtube-kanal.

SPECIALANPASSADE STUDIEPLATSER

Genom data insamlad vid enheten för pedagogiskt stöd vet vi att andelen studenter med speciella behov ökar generellt vid universitetet, men även vid naturvetenskapliga fakulteten. Bland de stöd som efterfrågas finns specialanpassade studieplatser, där studenter kan sitta i lugn och ro utan att bli störda när de studerar.



Identifierade risker som föranleder åtgärden

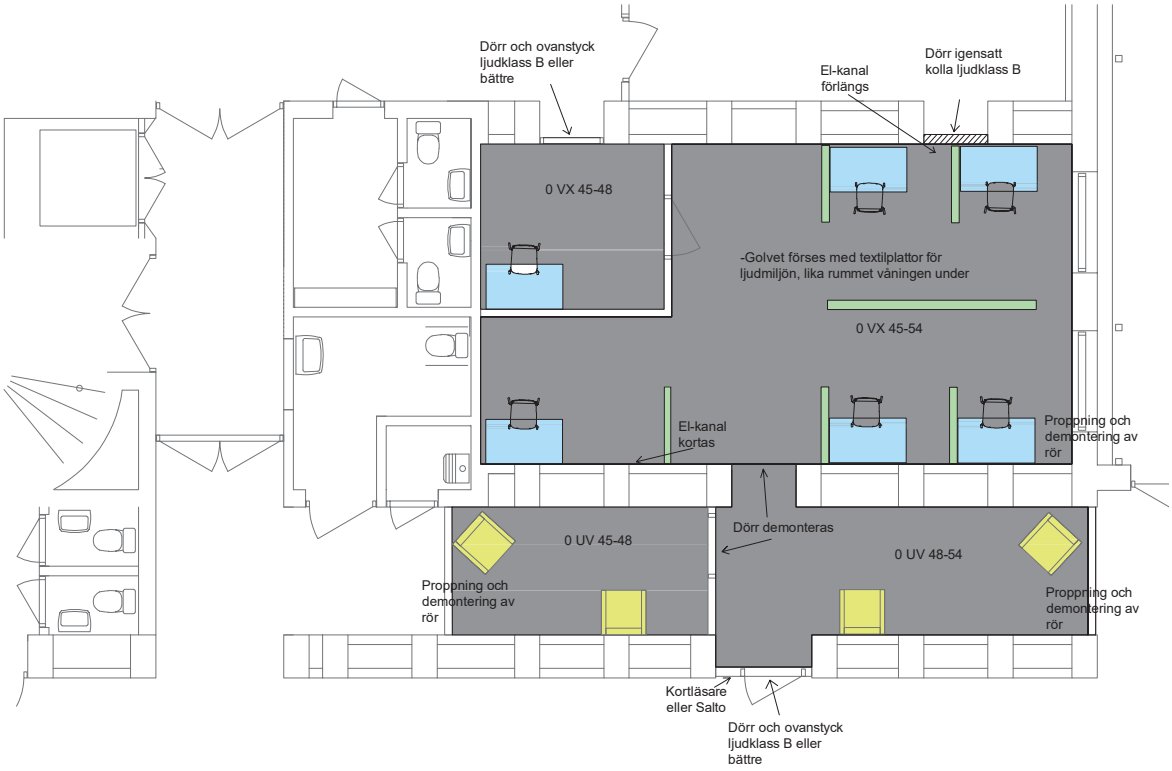
- Att studenter inte kan delta i utbildningen på lika villkor.
- Brist på tysta och lugna studieplatser kan påverka studenters studieresultat.

Mål

Goda studiemiljöer för alla studenter.

SMART mål

Inrätta ett särskilt studierum med specialanpassade studieplatser. Fakultetens studenter ges tillträde efter dialog med enheten för pedagogiskt stöd. Fakulteten har identifierat lokal och står för kostnaderna för ombyggnaden. Ett särskilt studierum håller på att renoveras och inredas av fakulteten. Totalt blir det 10 studieplatser som viks åt studenter med särskilda behov. Studieplatserna finns på Kemicentrum och kommer att tas i bruk under 2023.



Överblick och synergieffekter.

För att sammanfatta hur naturvetenskapliga fakultetens arbete med jämställdhet och lika villkor lever upp till Europeiska kommissionens krav och rekommendationer visar nedanstående bild vilka insatser (kallade projekt) som svarar mot kravet om utbildning respektive vilket eller vilka rekommenderade områden som olika insatser är kopplade till. De gröna fälten anger en direkt koppling, gula fält anger en sekundär koppling.

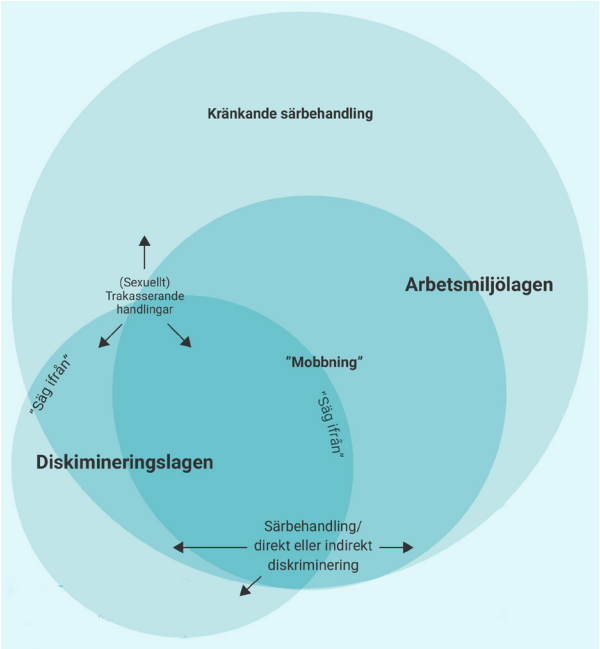
Projekt	Obligatorisk	Rekommenderade				
	Utbildning	Ledarskap	Karriär	Genus-perspektiv	Kultur	Trakasserier
AÅ och EAG						
Lärande för förändring						
Processobservatörer						
NVC						
Doktorand på lika villkor						
GULLVIVA						
Antidiskrimineringsutbildning						
Genusbias i kursvärderingar						
Studiemiljöer						
GeDiMIRT						
Scientific Literacy						
Högskolepedagogisk utbildning						
Gender/Science kurser						

Sammanställningen nedan visar vilka insatser (projekt) som fakultetens olika verksamheter är involverade i, antingen genom egen aktiv medverkan (grön) eller att de erbjuds insatsen (gul).

Projekt	Enheter								
	ATF	Bi	CEC	Fy	Geo	Kemi	Ma	MSF	INES
Lärande för förändring									
Processobservatörer									
NVC									
Doktorand på lika villkor									
GULLVIVA									
Antidiskriminerings-utbildning									
Genusbias i kursvärderingar									
Studiemiljöer									
GeDiMIRT									
Scientific Literacy									
Högskolepedagogisk utb.									
Gender/Science kurser									

SYNERGIEFFEKTER

I detta dokument visar vi vilka synergieffekter vi uppnår genom den organisation och de resurser som naturvetenskapliga fakulteten idag har för arbetet med jämställdhet och lika villkor. Flera av de åtgärder som finns beskrivna i denna plan har direkt eller indirekt koppling till det systematiska förebyggande arbetet för diskriminering (SFAD), till det systematiska och förebyggande arbetet för en säker och trygg arbets- och studiemiljö och sist, men inte minst, till fakultetens hållbarhetsarbete



Bilden ovan visar hur Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen överlappar varandra.

AGENDA 2030 OCH HÅLLBAR UTVECKLING

Denna plan har nära koppling till fakultetens hållbarhetsarbete. De globala målen för att ställa om till ett hållbart samhälle finns formulerade i FN:s resolution Agenda 2030. I denna finns 17 mål som ska uppnås med hjälp av 169 delmål och 231 indikatorer. Flera av målen har kopplingar till det arbete som naturvetenskapliga fakulteten gör och som presenteras i denna plan.

Mål 4 (delmål 4.7) anger att: ”Senast 2030 säkerställa att alla studerande får de kunskaper och färdigheter som behövs för att främja en hållbar utveckling, bland annat genom utbildning för hållbar utveckling och hållbara livsstilar, mänskliga rättigheter, jämställdhet, främjande av en kultur av fred, icke-våld och globalt medborgarskap samt värdesättande av kulturell mångfald och kulturens bidrag till hållbar utveckling.”

Mål 5 i Agenda 2030 handlar om jämställdhet. Det första delmålet är att: ”Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.”

I mål 8 fastställs det bland annat att ”uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete” (delmål 8.5) och att ”främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare” (delmål 8.8)

Mål 10 handlar om att ”främja social, ekonomisk och politisk inkludering för alla människor oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning” (delmål 10.2). Delmål 10.3 handlar om att ”säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.”

Mål 16 anger bland annat att ”säkerställa ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer” (delmål 16.7) och att ”verka för och genomdriva icke-diskriminerande lagstiftning och politik för en hållbar utveckling.”

Externa expertrådets rekommendationer.

INTERVJUER

Under senhösten 2020 och tidigt på vårterminen 2021 intervjuade EAG (Externa expertrådet) samtliga prefekter, dekaner, student- och doktorandrepresentanter. Syftet med samtalen var att identifiera risker och utmaningar ute i verksamheterna. Utifrån detta underlag återkom EAG senare till fakultetens ledningsråd och presenterade rekommendationer för fakulteten att arbeta vidare utifrån.

RAPPORT MED REKOMMENDATIONER

EAG sammanfattade intrycken från sina intervjuer i en rapport, där åtta olika områden identifierades för vidare insatser:

1. Rekrytering

A. Att förstå mekanismerna för bias och identifiera risker för bias (partiskhet).
B. Säkerställa samordning av rekryteringsprocessen.
C. Fastställa långsiktiga rekryteringsstrategier och engagera alla beslutsfattande parter i rekryteringsprocessen.

2. Behålla anställda

A. Genomföra en analys av alla som slutar i varje karriärsteg, uppdelat på kön och orsaker till att de slutar, för att undersöka om det finns en ”läckande pipeline”.
B. Genomföra ”exitintervjuer” med framtida avhoppare för att ta reda på varför de lämnar Lunds universitet och fakulteten.
C. Samla in data årligen för antalet fasta och tidsbegränsade anställningar för forskare och akademisk personal, uppdelat på kön.

3. Ledarskap

A. Se över processerna för nominering, urval och godkännande av chefer för institutioner, avdelningar och forskargrupper.
B. Ge prefekter och andra ledare i uppdrag att vara ”förändringsagenter” för jämställdhet.
C. Utbilda ledare i att åstadkomma en kulturförändring till ökad jämlikhet för höga akademiska poster.

4. Kultur

A. Genomföra en undersökning av organisationskulturen för att kartlägga attityder och beteenden som uppfattas som ”insider” respektive ”outsider”.
B. Genomföra en kampanj för att främja en inkluderande, genusmedveten studie- och arbetsmiljö för alla och som bygger på samarbete.

5. Omedvetna fördomar (Unconscious Bias)

A. Utse och utbilda observatörer i hur omedvetna fördomar kan påverka exempelvis rekryteringsprocesser, och bilda ett nätverk för dessa personer.
B. Ge regelbunden och lämpligt anpassad utbildning till all personal vid fakulteten om omedvetna fördomar (bias).
C. Säkerställ genusbalans bland anställda och studenter som arbetar för att främja jämställdhet.

6. Genusaspekter i läroplaner

A. Utveckla moduler för ”genus och naturvetenskap” för att öka förståelsen för jämställdhet och lika villkor, och för att uppfylla kraven från EU och de nationella forskningsfinansiärerna.
B. Korrigera bilden av den ”ideala” (manliga) forskaren och andra könsbaserade antaganden.

7. Akademiska maskuliniteter

A. Skapa medvetenhet om mäns praxis och akademiska maskuliniteter som kan vara exkluderande eller skadliga.
B. Uppmuntra män i alla sammanhang, även ledare, att stå upp för och agera positivt för jämställdhet.

8. Trakasserier och mobbning

A. Utarbeta genusmedvetna uppförandekoder mot trakasserier och mobbning för anställda och studenter, baserade på internationell god praxis.
B. Undersöka de rättsliga grunderna för införandet av kontaktpersoner eller ombudspersoner inom fakulteten för att stödja utsatta personer och främja en säker arbets- och studiemiljö.

VALDA OMRÅDEN ATT PRIORITERA

Utifrån expertgruppens presentation och redovisning av rekommenderade områden och insatser, fick alla prefekter i uppdrag att välja ett eller två av områdena att fokusera sina kommande insatser kring. I tabellen nedan redovisas vilka enheter som valt vilka områden.

1. Rekrytering	2. Behålla anställda	3. Ledarskap	4. Kultur
Astronomi och teoretisk fysik, Biologi, Fysik, Kemi, Matematik, Medicinsk strålningsfysik	Astronomi och teoretisk fysik, Biologi, Matematik, medicinsk strålningsfysik		
5. Omedvetna fördomar (Unconsciuos bias)	**6. Genusaspekter i läroplanen**	**7. Akademisk maskulinitet**	**8. Trakasserier och mobbning**
Biologi, Geocentrum, Matematik, Medicinsk strålningsfysik		Biologi, Centrum för miljö- och klimatvetenskap	Centrum för miljö- och klimatvetenskap, Kemi

> ”Tre timmars dialog med Externa expertrådet och Aktiva åtgärdsgruppen har sparat mig sex månaders arbete!”
>
> Citat från en prefekt

Under maj 2022 hölls också möten med nyckelpersoner från fakultetens olika verksamheter. Då diskuterades och identifierades möjligheter och utmaningar inom arbetet med jämställhet och lika villkor. Resultaten från dessa diskussioner kommer att utgöra underlag för expertgruppens utvärdering och slutrapport.

RESURSER OCH SÄKERHET

Externa expertrådet understryker att tillräckliga resurser (i form av personal med kunskap och pengar) måste finnas för att ett väl genomtänkt systematiskt och förebyggande arbete ska kunna genomföras. Resurser behöver finnas på alla tre nivåer (centralt, på fakultet och i verksamheten). Att samla resurser och kunskap på fakultetsnivå ger effektiv användning av personella resurser samtidigt som stödet till verksamheterna kan fokuseras kring förebyggande insatser.

Vidare menar externa expertrådet att anställda som arbetar aktivt med frågor om jämställdhet och lika villkor alltid ska vara minst två personer i alla sammanhang. Detta är framför allt en säkerhetsaspekt, då det inte är ovanligt att mötas av såväl motstånd som hat och direkta hot.

Vem har ansvar och vem kan jag vända mig till?

ANSVAR

Lunds universitet
Universitetet har en skyldighet att arbeta för en studie- och arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Rektor har det övergripande ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs på olika nivåer och för att det bedrivs ett systematiskt förebyggande och målinriktat arbete. Det direkta ansvaret för genomförandet har dekaner, prefekter och övriga chefer.

Naturvetenskapliga fakulteten
På naturvetenskapliga fakulteten har dekanen det övergripande ansvaret. Arbetet leds operativt av dekanen och utförs av Aktiva åtgärdsgruppen i samarbete med JoL-kommittén.

Fakultetens institutioner och enheter
På fakultetens institutioner och enheter är det prefekt eller motsvarande som har det operativa ansvaret för planering och genomförande av beslutade åtgärder. Prefekt eller motsvarande ansvarar för att organisation och resurser finns för ett aktivt arbete. Prefekt ansvarar också för att institutionens eller enhetens ledningsgrupp ges möjlighet till kompetensutveckling i frågor kring jämställdhet och lika villkor.

Studenter och anställda
För studenterna är det oftast studierektor som har den delegerade uppgiften att säkerställa en god studiemiljö. För anställda är det närmsta chef som har motsvarande ansvar.

STÖD

Om du har frågor om jämställdhet, lika villkor eller kränkande särbehandling, eller vill diskutera ett ärende, är du välkommen att kontakta någon nedan.

Känner du att du själv blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling har du rätt att få hjälp i form av råd, stöd och vägledning utan att göra en formell anmälan. Du avgör själv vilket stöd du behöver. Tänk på att det finns både skyddsombud (för anställda och doktorander) och studerandeskyddsombud (för studenter) och att dessa personer har tystnadsplikt. Här nedan följer fler kontaktuppgifter.

KONTAKT

Operativt ansvarig
Dekan Sven Lidin

Bollplanka med fakultetens experter
Tomas Brage
Ricardo Guillén
Ragnhild Möller
Johanna Stadmark

Prefekter och motsvarande
www.naturvetenskap.lu.se/kontakt/institutioner

Studierektorer
www.naturvetenskap.lu.se/internt/forska-och-utbilda/forskarutbildning

Studievägledare
www.naturvetenskapl.lu.se/kontakt/studievagledare

Företagshälsovården
www.fhv.lu.se

Studenthälsan
www.lu.se/studenthalsan, 046-222 43 77

Lunds Naturvetarkår, LUNA
www.luna.lu.se

Studentombudet vid Lunds universitets studentkår
www.studentombudet.se
studentombudet@lus.lu.se

Lunds doktorandkår, LDK
www.ldk.lu.se

Doktorandombudsmannen, DOMB
domb@ldk.lu.se

Studentprästerna vid Lunds universitet
www.lundsdomkyrka.se/studentprasterna
studentprasterna.lund@svenskakyrkan.se
046-71 87 35

HBTQIA-nätverk för anställda
https://hbtq.blogg.lu.se/
hbtq-lu@hr.lu.se

Projekt6, P6
http://projekt6.se/wp/

Diskrimineringsombudsmannen, DO
www.do.se

Lunds universitets visselblåsartjänst
www.medarbetarwebben.lu.se/stod-och-verktyg/sakerhet/rapportera-missforhallanden-med-stod-av-visselblasarlagen

Fakultetens förhoppning är att detta dokument ska påverka, uppmuntra och inspirera anställda och studenter att själva medverka till att skapa förutsättningar för arbetsplatser och studiemiljöer, där alla behandlas på lika villkor.

Vi har alla ett ansvar att se till att vi själva och våra studenter och kolleger trivs på studie- och arbetsplatsen.

Några definitioner och begrepp.

DISKRIMINERING

När en person behandlas sämre än någon annan i motsvarande situation på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan vara *direkt*, och innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än annan i motsvarande situation. Den kan också vara *indirekt*. Ett exempel på detta är om någon missgynnas på grund av en bestämmelse eller en rutin som framstår som neutral. Strukturell diskriminering innebär att visa regler eller normer i en organisation eller samhällsstruktur systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.

GENUS

Sociala egenskaper och möjligheter som är förknippade med att vara kvinna och man och med förhållandet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar samt med förhållandet mellan kvinnor och män. Dessa egenskaper, möjligheter och relationer är socialt konstruerade och lärs in genom socialiseringsprocesser. De är kontext- och tidsspecifika och föränderliga. Genus bestämmer vad som förväntas, tillåts och värderas hos en kvinna eller man i ett givet sammanhang. I de flesta samhällen finns det skillnader och ojämlikheter mellan kvinnor och män när det gäller ansvarsområden, aktiviteter, tillgång till och kontroll över resurser samt möjligheter till beslutsfattande. Genus är en del av det bredare sociokulturella sammanhanget.

INTERSEKTIONALITET

Analytiskt verktyg för att studera, förstå och reagera på hur kön och genus korsar andra personliga egenskaper och identiteter och hur dessa korsningar bidrar till unika upplevelser av diskriminering. I genusanalysen beaktas kvinnors och mäns olika erfarenheter beroende på deras olika egenskaper, t.ex. ålder, socioekonomisk bakgrund, fattigdom, ras, etnicitet, bostadsort, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller religion.

JÄMLIKHET

Alla människor har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden, likhet mellan människor.

JÄMSTÄLLDHET

När kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden, likhet mellan könen. Begreppet utgår från den historiskt normativa synen att det bara finns två kön. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskild arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling är ett paraplybegrepp som även kan innefatta trakasserier och diskriminering.

LIKABEHANDLING

Att främja lika rättigheter och motverka diskriminering, gäller för studenter och sökande till universitetet.

LIKA VILLKOR

Att alla ska ges lika goda förutsättningar att kunna prestera sitt bästa oavsett någon av diskrimineringsgrunderna.

MÅNGFALD (DIVERSITET)

Skillnader i värderingar, attityder, kulturella perspektiv, övertygelser, etnisk bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet, färdigheter, kunskaper och livserfarenheter hos varje individ i en grupp människor.

TRAKASSERIER

Trakasserier är en form av diskriminering. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Sexuella trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

DISKRIMINERINGSLAGEN

Diskrimineringslagen skyddar dig som individ (inte organisationer eller företag) mot diskriminering på din arbets- och studieplats vid universitetet.

Diskrimineringsgrunderna

- kön
- köns(överskridande)identitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder
- religion eller annan trosuppfattning

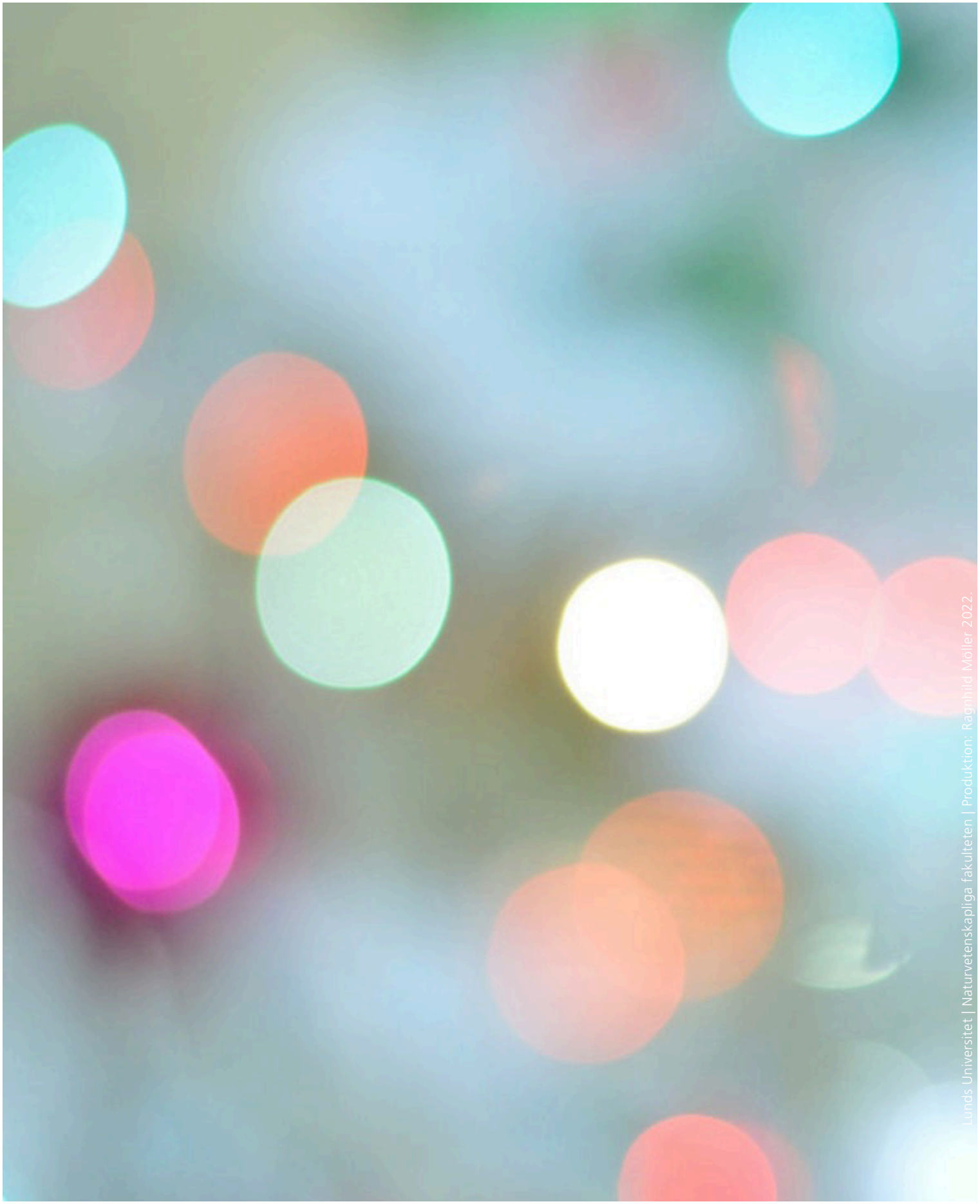
Diskriminering kan vara

- direkt
- indirekt
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera
- bristande tillgänglighet

Läs mer om diskriminering och förebyggande arbete mot diskriminering på www.do.se

Källor

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)
Diskrimineringsombudsmannen
Regeringskansliet
Jämställhetsmyndigheten
Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2015:4
Agenda 2030



Lunds Universitet | Naturvetenskapliga fakulteten | Produktion: Ragnhild Möller 2022.

LUNDS UNIVERSITET

www.naturvetenskap.lu.se/internt/stod-och-verktyg/arbeta-med-jamstalldhet-och-lika-villkor

Naturvetenskapliga fakulteten,
Lunds universitet

Box 118
221 00 Lund