

Jämställdhetsbokslut år 2014

Insänds senast den 10 december till: andrea.bjork@sam.lu.se

Institution: Service management och tjänstvetenskap

Under 2014 har Institutionen för service management och tjänstvetenskaps arbete med frågor om jämställdhets, likabehandling och mångfald framförallt präglats av det Campusgemensamma arrangemanget JÄMLIK-dagarna. Under två dagar stod JLM-grupperna på ISM och Institutionen för strategisk kommunikation som värdar för ett antal programpunkter på temat jämlikhet, likabehandling och mångfald (se bifogat program). Syftet med JÄMLIK-dagarna var att koppla JLM-frågor till Lunds universitets värdegrundsarbete generellt och till värdegrundsarbetet på fakultetsnivå mer specifikt. Vidare syftade arrangemanget till att lyfta JLM-frågor ur ett undervisningsperspektiv, medvetandegöra personal respektive studenter, väcka debatt, få in olika perspektiv på JLM-frågor kopplat till de olika studenternas och utbildningarnas kommande professioner och respektive branscher. Intresset för JÄMLIK-dagarna var stort och vår förhoppning är nu att arrangemanget blir årligt återkommande och kan komma att omfatta fler aktörer.

Insatsområde 1 Diskriminering

Målsättning:

- Medvetandegöra jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor bland institutionens personal.
- Institutionen behöver lyfta frågor om tillgänglighet och diskriminering i samband med ombyggnaden av Campus Helsingborg. Att bidra till utformandet av en fysisk miljö som anpassas för studenter och anställda med olika behov och funktionsförmågor.

Åtgärder:

- Utöka institutionens JLM-grupp så att representanter för lärare, forskare, forskarstuderande och administrativ personal ingår i den.
- Frågan bevakas vidare av JLM-gruppen som avser att ge feedback i ett eventuellt remissvar.

Genomförda aktiviteter:

- JÄMLIK-dagar (se bifogat program).
- Gruppen har initierat dialog med prefekt om hur JLM-arbetet kan organiseras så att arbetet blir mindre beroende av enskilda kollegors insatser.
- Frågan bevakas vidare av JLM-gruppen som avser att ge feedback i ett eventuellt remissvar.

Resultat:

- Frågor om jämlikhet, likabehandling och mångfald har lyfts på Campusnivå och programpunkterna har förhoppningsvis bidragit till reflektion och nya kunskaper.
- Gruppen behöver förstärkas av kollegor med stark forsknings- och/eller undervisningsanknytning.
- Frågan om tillgänglighet bevakas vidare av JLM-gruppen som avser att ge feedback i ett eventuellt remissvar.

Insatsområde 2 Likabehandling

Målsättning:

Åtgärder:

Genomförda aktiviteter:

Resultat:

Insatsområde 3 Rekrytering

Målsättning:

Åtgärder:

Genomförda aktiviteter:

Resultat:

Insatsområde 4 Ledarskap

Målsättning: Att ha en balans mellan kön och anställningskategorier på lednings- och chefsuppdrag.

Åtgärder:

- Förändra fördelningen av examinatorer
- Sträva efter balans mellan könen inom de olika anställningskategorierna

Genomförda aktiviteter:

- Könsfördelningen i de olika personalkategorierna kontrolleras regelbundet.
- Vid rekryteringen av en vikarie till administrationen söker ledningen aktivt manliga sökande för att nå en jämnare könsfördelning.

Resultat:

- Könsfördelningen på institutionen som helhet är 60 procent kvinnor och 40 procent män. Institutionens prefekt är man.
- Ledningsgruppen består av totalt fem personer. Tre är vetenskapligt kompetenta och två tillhör övriga personalkategorier. Två är kvinnor och tre är män.
- Könsfördelningen bland de inriktningsansvariga är jämn: tre män och tre kvinnor.
- Av institutionens examinatorer (och i stort sett kursansvariga) är 25 män och 27 kvinnor.

Insatsområde 5 Löner och anställningsvillkor

Målsättning:

Åtgärder:

Genomförda aktiviteter:

Resultat:

Insatsområde 6 Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Målsättning:

- Ledning och personal behöver reflektera över akademins strukturer. Medvetandegöra hur maktstrukturer påverkar enskilda individers val och ageranden.

- Personalen behöver mer kunskap om innebörden av genusmedveten undervisning. Medvetandegöra betydelsen av genusmedveten undervisning bland personalen.
- Alla kursplaner bör granskas ur ett genusperspektiv. JLM-gruppen undersöker hur detta görs i praktiken idag och diskuterar eventuella förbättringar tillsammans med institutionens kursplanegrupp.

Åtgärder:

- Under 2014 bjuds en extern resurs in för att diskutera hur mångfaldsarbete kan göras praktiskt i organisationen.
- Under våren 2014 arrangeras en högskolepedagogisk kurs på institutionen med särskilt fokus på genusvetenskapliga och intersektionella perspektiv.
- JLM-gruppen initierar en dialog med institutionens kursplanegrupp om hur hänsyn tas till genusperspektiv i arbetet med kursplaner och litteraturlistor.

Genomförda aktiviteter:

- Föredrag av Annika Rejmer, Kajsa Widén och Thomas Brage under JÄMLIK-dagarna (se bifogat program).
- Kursen har genomförts (se bifogad information).
- Alla kursplaner och litteraturlistor granskas regelbundet ur ett genusperspektiv.

Resultat:

- Möjlighet till reflektion och ny kunskap. Möjlighet till erfarenhetsutbyte över institutionsgränserna.
- Pedagogisk kompetensutveckling inom genusvetenskapliga och intersektionella perspektiv.
- Ökad genusmedvetenhet i arbetet med kursplaner och litteraturlistor.

Insatsområde 7 Fakultetsspecifika insatsområden

Målsättning:

Åtgärder:

Genomförda aktiviteter:

Resultat: