

Jämställdhetsbokslut år 2014 för ISK, Campus Helsingborg

till: Andrea Björk: andrea.bjork@sam.lu.se

Institution/motsvarande: ISK, Campus Helsingborg, Marja Åkerström

Jämställdhetsbokslutet redovisar vad som genomförts under år 2014. Utifrån vad som beskrivs i Likabehandlingsplanen från 2013-12-05 (Dnr SU 2013/309) bör arbetet ske systematiskt och som det anges är det "... också önskvärt att bokslutet innehåller förslag till fortsatt arbete.."(s.6); därför anges också nedan förslag för 2015.

Bakgrund: ISK är en institution som bildades under 2012, vilket innebär att organisationens olika områden har befunnit sig i en nybildnings- respektive ombildningsfas. Området för jämställdhet, likabehandling och mångfald är ett sådant område som börjat utvecklas från 2012 och tagit form under 2013.

Under 2014 har arbetet intensifierats framförallt genom att samverkan inletts med i första hand motsvarande grupp på Service Management men också med övriga utbildningar och institutioner vid Campus Helsingborg. JoLM-gruppen (Jämställdhet, Likabehandling och Mångfald) vid ISK har arbetat mycket med **utåtriktade insatser** mot de tre målgrupperna *studenter, anställda* samt för det tredje *en intresserad allmänhet* och i viss mån mot kommunikatörsbranschen. Insatsområde 6 och 7 har därmed prioriterats. Under 2015 har gruppen dels tänkt fortsätta och utveckla samarbetet med övriga institutioner vid Campus Hbg men också satsa på den interna organisationen vid ISK, vilket kommer att beskrivas nedan.

Övergripande kan nämnas att gruppen under 2014 har utgjorts av Marja Åkerström - sammankallande/ordförande för ISK:s jämställdhetsgrupp, Lena Rolén - studievägledare och internationell koordinator, Jacob Stenberg- doktorand vid institutionen för strategisk kommunikation, Lars Persson - doktorand på Campus Helsingborg och verksam som omvärlds-analytiker på centrum för Näringslivs- och destinationsutveckling för Helsingborgs stad samt Sara von Platen - universitetslektor vid institutionen för strategisk kommunikation och programansvarig för de båda kandidatprogrammen vid institutionen för strategisk kommunikation. Under året har Lars och Sara slutat så minst en ny person behöver rekryteras för 2015. Den nuvarande sammansättningen innebär att JoLM-gruppen på ISK f.n. har tre ledamöter: Marja, Lena samt Jacob. Efter höstens JoLM-event (se längre fram, insatsområde 7 samt bilagor) har studenter börjat engagera sig i gruppens arbete, vilket vi fortsatt kommer att uppmuntra under 2015. Avsikten med institutionens JoLM-grupp är, och har under hela tiden varit, att denna ska bemannas med personer som företräder olika arbetsfunktioner, genus, ålder etc.

Målet under 2014 har i likhet med målet under 2013 varit att dels skaffa kunskap inom området i första hand inom den nybildade JoLM-gruppen och egna institutionens kollegor dels att genomföra ett antal väl avgränsade åtgärder för insatsområden som utpekats som väsentliga inom ramen för Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Dnr PE 2011/177), Samhällsvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald under 2012 (fastställd 2011-12-15).

I redovisningen nedan används samhällsvetenskapliga fakultetens handlingsplan som utgångspunkt. Genomförda och planerade insatser för 2014 kommenteras utifrån föregående

bokslut 2013 och kommande insatser för 2015 beskrivs under respektive insatsområde. Eftersom vi som arbetsgrupp på ISK också arbetar utifrån detta dokument, integreras alltså även planeringen för 2015 i någon mån därför att JoLM-gruppen arbetar processuellt med planering-genomförande-resultat-utvärdering som ligger till grund för planeringen för kommande år.

För varje insatsområde beskrivs: Målsättning, Åtgärder, Genomförda aktiviteter samt Resultat och förslag på uppföljning i förekommande fall.

Insatsområde 1 Diskriminering

Målsättning:

1. Det första målet för 2014, liksom för 2013, var att *sprida kunskap* om aktuell lagstiftning samt policys på området. För 2014 planerades därför att se till att

1.A. LU:s sidor på nätet om Likabehandling m.m. information *länkas* till ISK.

1.B. att utöka och förbättra information på detta område som finns på ISK, då vi kommit fram till att denna info är väldigt sparsamt förekommande. Därför beslutades det att för 2014:

- beställa in foldrar och info som finns tillgängligt på fakultets- samt central nivå (där vi också ser fram emot att kunna få tillgång till det som anges i likabehandlingsplanen för studenter 2014 (3.4 Information och kommunikation: broschyr och plånboksinlägg)
- att utveckla den nya rutinen i samband med *introduktionen för nya studenter*, termin 1, vilken införts redan under 2013. Den innebär att studievägledaren informerar noviserna om DL, om LU:s policy för likabehandling, jämställdhet och mångfald, handläggningsordning vid trakasserierärenden etc.

2. Det andra målet var att implementera en ny *kursutvärderingsrutin* under 2014 vilken började diskuteras redan under 2013. Den innebär att studenterna en gång/ år, alltså tre ggr under programutbildningen, ska (förutom de kursspecifika frågorna) få besvara frågor som berör hur de själva upplever sin studiesituation. Alla kursvärderingar skulle då vara anonymiserade! De skulle få uppge ifall de trakasserats/särbehandlats negativt, och i så fall, få beskriva dessa situationer (mål 1, målgrupp 2).

3. Det tredje målet för 2014, handlade om fortsatt arbete inom kollegiet gällande arbetssituation samt eventuella diskrimineringsärenden inom detta område där det under 2012 gjordes en fakultetsgemensam enkät som beskrevs i bokslutet 2012 och där det framkom att *stressnivån* på ISK uppfattas som hög.

Genomförda aktiviteter:

1.A. Gällande det första målet ovan (1A) om att sprida kunskap om aktuell lagstiftning samt policys på området där det för 2014 planerades att se till att LU:s sidor på nätet om Likabehandling m.m. information länkas till ISK, har detta arbete *inte genomförts ännu*. Däremot pågår det ett arbete i skrivande stund (dec 2014) med att omarbete ISK:s hemsida i *nytt format* där

även information om JoLM-arbetet kommer att integreras. Eftersom denna omstrukturering av hemsidan pågår nu *planeras detta arbete att implementeras under 2015.*

1.B. Gällande första punkten under det andra delmålet ovan för 2014 (1B) som handlat om att utöka och förbättra informationen mot studenter genom att beställa in foldrar och info som finns tillgängligt på fakultets- samt central nivå så har en del material samlats in under året som också synliggjorts på institutionen, i synnerhet utanför studievägledarens kontor i bokhyllor och ställ samt på anslagstavlor.

1.B. Gällande andra punkten under det andra delmålet ovan (1B) och den nya rutinen i samband med *introduktionen för nya studenter*, termin 1, har denna förbättrats under 2014. Den innebär att studievägledaren informerar noviserna om DL, om LU:s policy för likabehandling, jämställdhet och mångfald, handlägningsordning vid trakasserierärenden etc. (mål 1, målgrupp 2). Under 2014 har detta arbete utvecklats genom att en *Studiehandbok* i tryckt form producerats där information lagts in om likabehandling och diskriminering och vart man kan vända sig i förekommande fall.

2. Gällande det andra målet ovan (2) och den nya *kursutvärderingsrutin* som planerades att bli implementerad under 2014 har denna inte genomförts under 2014. Diskussioner kring hur dessa uppgifter ska hanteras, har förts under personalmöten *men beslut har inte fattats under 2014.*

3. Gällande det tredje målet ovan om att fortsätta arbetet med hur medarbetare upplever arbetssituation och stress, har arbetet fortsatt under 2014 genom att en intern enkät gjordes på ISK som diskuterades i arbetsgrupper under vårt internat-personaldagarna i augusti 2014.

Ett kommande mål för 2015 är att arbeta med den skrift som nyligen kommit ut på LU centralt: "resursmaterial för diskrimineringskydd" (Bodil Ryderheim, Tomas Brage och Kajsa Widén) som i viss mån tangerar den psykosociala miljön då den handlar om när arbetsmiljön inkluderar JoLM-arbete internet på arbetsplatsen. Skriften innehåller utbildningsmetoder och case-beskrivningar som vi i JoLM:s arbetsgrupp funderar på att använda oss av under 2015.

Resultat: 1. Webbsidan kommer att utvärderas vid nästa bokslut. 1. B. Informationens tillgänglighet kommer åter att utvärderas vid nästa bokslut 1.B. Introduktionen för nya studenter har fungerat väl 2014 och kommer att fortskrida under 2015. 3. Arbetet med personalens mående kommer att fortsätta under 2015 enligt punkt 3 ovan.

Insatsområde 2 Likabehandling

Målsättning:

Två relevanta mål, som framförts på LU-nivå, är att analysera och komma till rätta med kvinnliga doktoranders höga sjukskrivningstal, samt att initiera mentorsprogram för doktorander.

Åtgärder: Mentorsprogram för doktorander var under diskussion 2012. Under 2014 tillträdde en ny doktorand (Hui), vilket aktualiserade frågan. Jacob Stenberg som är doktorand, fick i uppdrag under 2014 att undersöka vad som finns/planeras på institutions-/fakultetsnivå/centralt.

Genomförda aktiviteter: Jacob har utarbetat en strategi för hur man kan arbeta med mentorskapet för doktorander.

Resultat: Det finns men har inte implementerats än.

Insatsområde 3 Rekrytering

Målsättning: Ett mål som uttrycks i mallen är att ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv analysera befordran till docent och professor.

Åtgärder: JoL-gruppen anser att det är relevant att beakta jämställdhets, likabehandlings- samt mångfaldsaspekterna *vid alla personaltillsättningar* överlag på ISK. Ett sätt att synliggöra detta och nå målet om att medvetandegöra oss om detta, är att dessa aspekter uttrycks i all *utannonsering av tjänster*.

Genomförda aktiviteter: Efter samtal med kollegiet framkom att detta uttrycks i all *utannonsering av tjänster*.

Resultat: De gästprofessorer som varit inbjudna och som varit här under 2014 är 2 kvinnor och 4 män.

En doktor (man) har i december 2014 påbörjat ansökan om att bli oavlönad docent.

Insatsområde 4 Ledarskap

Målsättning: Målsättningen här är att prefekt och studierektor genomgår utbildningar i ledarskap utifrån ett Jäm/Li/mångfaldhetsperspektiv. Dessutom föreslår vi att studierektorn ska ingå i ISK:s JoLM-grupp med start från 2015.

Åtgärder: Prefekt och studierektor har genomgått all *tillgänglig* utbildning på området. JoLM-gruppen tycker att det vore önskvärt och viktigt att vissa områden lyfts in i prefekt- och studierektorsutbildningarna överlag *på fakulteten* (att t.ex. öka kunskaperna kring handläggningsordningen vid trakasserier). Ett förslag är att institutionen ska driva frågan mot fakulteten att ta fram bättre information om handläggning av trakasserier och kränkande särbehandling som gäller både mot studenter och internt.

Genomförda aktiviteter: Prefekt och studierektor har genomgått gängse utbildningar inom respektive funktion, dock inte utifrån ett särskilt Jäm/Li/mångfaldhetsperspektiv enligt prefekten (dec 2013).

Resultat: Studierektorn vid ISK har tackat ja till att ingå i ISK:s JoLM-grupp med start i januari 2015.

Insatsområde 5 Löner och anställningsvillkor

Målsättning: Här är målet att främja jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor

Åtgärder: Här har JoLM-gruppen diskuterat och vill väcka frågor om hur det ser ut gällande likvärdiga anställningsvillkor, och t.ex. huruvida jämställdhetsperspektivet varit närvarande i lönerevisionen?

Det finns också fler subtilare förhållanden som förbättrats. En åtgärd i denna riktning har varit att det under 2013 beslutats att personalmöten flyttas från att börja kl 8 på morgonen, till att

istället börja kl. 13. På så sätt har småbarnsföräldrar större möjlighet till likvärdiga arbetsförhållanden. Överlag vill JoLM-gruppen väcka frågan om det finns behov av och idéer om flera liknande förändringar som kan genomföras för att förebygga icke-likvärdiga arbetsförhållanden.

Genomförda aktiviteter: Att personalmöten från år 2014 beslutats flyttas från att börja kl 8 till att istället börja kl. 13. På så sätt har t.ex. småbarnsföräldrar större möjlighet till likvärdiga arbetsförhållanden.

Resultat: Beslutet om flyttad tid är fortsatt välkommet och önskat i personalgruppen. Denna tid är tänkt att behållas inför 2015. I övrigt hänvisas till kommande bokslut. Inga övriga åtgärder har vidtagits på detta område.

Insatsområde 6 Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Målsättning (för 2014 samt för efterföljande år 2015):

1. Här är det *kontinuerliga* målet att implementera ett jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsperspektiv *i utbildningen, inom kollegiet samt inom branschen.*
2. Ett andra mål för 2014 var att bjuda in sakkunnig person på genusfrågor.

Åtgärder:

1 samt 2. Under våren 2014 planerades för att bjuda in Diana Mulinari från Genusvetenskapliga institution för att *öka kunskapen kring genusfrågor ur ett teoretiskt och praktiskt perspektiv* för hela ISK:s personalgrupp.

1. För året 2014 har ledningsgruppen på ISK, JoLM-gruppen och programansvarig arbetat för att lyfta in JoLM-frågor i *ISK:s Strategiska plan* inom alla delområden för strategisk kommunikation; d v s PR, organisationskommunikation samt marknadskommunikation. Diskussioner inom JoLM-gruppen har förts om att det finns flera olika vägar för att lyfta in dessa frågor på ett djupare sätt i exempelvis själva undervisningen. Till exempel genom lärares urval av exempel, case och teorier, kan ett intersektionellt och ett genusperspektiv integreras på ett meningsfullt sätt i utbildningen.

3. För året 2014 har JoLM-gruppen dels *informerat styrelsen* om JoLM-arbetet, dels lyft frågorna vid *personalsammankomster* under 2014.

Genomförda aktiviteter:

1. Under ISK:s personalkonferens på Örenäs slott (Glumslöv) i augusti 2014 ägnades *en halvdag åt att utöka de teoretiska och praktiska kunskaperna i hela kollegiet i genusfrågor och problematik.* Diana Mulinari höll en inspirerande längre session vilken följdes av diskussion med hela kollegiet vid ISK.

2. Konferensen följdes upp med diskussioner kring genus i efterföljande personalmöte samt om den strategiska planen för ISK.

3. Under november 2014 höll ISK tillsammans med ISM en vecka på temat JÄMLIK-dagar som kommer att kommenteras under insatsområde 7. Under den ena dagen samverkade JÄMLIK-

presentationer och events med Campus Open, som även vänder sig mot en intresserad allmänhet och kommunikatörsbranschen. I dessa föreläsningar och events under JÄMLIK-dagarna, belystes Jämlikhet, likabehandling och mångfald på många olika sätt och diskuterades i förhållande till flera föredragshållares presentationer.

Resultat:

1. **Målgruppen ”den egna personalen”:** Medvetandet och kunskaperna på JämLi-området har ökat i hela personalgruppen. Frågorna är heta potatisar dock! Arbetet med den strategiska planen samt övriga aktiviteter har även genererat *efterföljande* diskussioner i olika sammanhang som kommer att *fortgå under 2015*.

2. **Målgruppen ”den egna personalen” + målgruppen ”studenter” samt målgruppen ”externa kontakter/branschen och forskningen:** Ovanstående aktiviteter har lett till att vi fått upp ämnet på agendan i kollegiet och bland studenter, branschen och en intresserad allmänhet.

Insatsområde 7 Fakultetsspecifika insatsområden

Målsättning: En **målsättning för 2014** var att *börja planera för* någon form av event på Campus Hbg som vänder sig till målgrupperna kommunikatörer samt blivande kommunikatörer (våra studenter).

Åtgärder: Under slutet av 2013, början av 2014 började vi kontakta relevanta och tänkbara aktörer som kan driva, finansiera och delta i ett sådant event. Vi tänkte att våra studenter och även kommunikatörsbranschen är kvinnodominerad och att JoLM-frågor till stor del är ”icke-frågor” och att det behöver medvetandegöras och att kunskapen måste öka. T.ex. undersökte Lars Persson (som har goda kontakter inom Helsingborgs stad) möjligheterna här. Sveriges kommunikatörer, Campus vänner samt andra enskilda aktörer (Julia Wiklander från Girls Globe) var till en början påtänkta/kontaktade. Idéer fanns även tidigt kring ett möjligt samarbete med ”Equality and Diversity Management” som i sin tur samarbetar med Genusvetenskap i Lund. Tanken var att alla på Campus Helsingborg ska samlas kring en gemensam tematik om ”*Kommunikatörens roll och utmaningar i ett mångfaldigt/jämställt samhälle*” (preliminär rubrik). Igenkänningsfaktorn måste vara hög, tänkte vi.

Genomförda aktiviteter: Här har vi gjort ett superjobb!!!! Vi har inlett samarbete med Service management på Campus Hbg och bjudit in **alla övriga utbildningar** på Campus Hbg för att dra igång ett event, vilket också sjuöskades under vecka 46. Bilagor kommer att bifogas detta bokslut samt minnesanteckningar från utvärderingsmötet av dessa dagar som vi kommit att kalla för **JÄMLIK-dagarna på Campus Hbg**. Finansieringsfrågan i form av JoLM-gruppens tid samt kostnader i övrigt har vi fått hjälp med från Utvecklingsenheten på Campus Hbg och vi har haft pressmeddelanden och extern marknadsföring av eventet. För att kunna fortsätta detta arbete och helst utveckla det, kommer det att krävas mer ekonomiska anslag och mer ”betald tid”.

Resultat: Resultatet har varit utmärkt. Både på de aktiviteter som anordnades för *all personal* på hela Campus Hbg genom ett frukostseminarium den 12 november, den *stand-up-komedi-show* på temat *mångfaldsperspektiv med gratis lunch som vände sig till studenter samt all personal* den 12 november, den *mässa* där en massa aktörer fanns närvarande med information och ”happenings” (se bilaga) som vände sig *till alla studenter* den 12 november och som *ledde till ett begynnande*

studentevenemang (studeranderepresentanter kommer fortsättningsvis vara involverade i JoLM-arbetet på ISK och centralt) samt slutligen de olika föredrag som belyste bi-, homosexualitet samt LU:s värdegrundsarbete och som vände sig till *en intresserad allmänhet, branschen och studenter och anställda* och som genomfördes i samverkan med Campus Open den 14 november 2014 (se bilaga minnesanteckningar Utvärderingsmöte JÄMLIK-dagarna Campus Hbg, samt posters m.m.).

1. Målgruppen ”den egna personalen”, målgruppen ”studenter”, målgruppen ”externa kontakter/branschen och forskningen samt målgruppen ”en intresserad allmänhet” har medvetandegjorts genom våra insatser och intresset från samtliga aktörer är stort.

Eventet under v.46 var generellt uppskattat där dessa frågor synliggjordes och troligen ökade kunskapen inom dessa områden såväl externt som internt.

Omvärldsdebatt och studentsamverkan

Dessutom har personal från olika utbildningar på Campus Hbg stöttat studenter som anmält Urban Bar i Helsingborg för diskriminering. Detta har bland annat mynnat ut i en artikel i HD som bland andra Elisabeth Högdahl (EDM), Marja Åkerström (ISK), Jacob Stenberg och Lena Rolén (båda ISK), rektor Jesper Falkheimer, Ida de Wit-Sandström och Jerker Jacobsson (båda ISM) undertecknat. Framförallt har engagemanget från studenter på ISK och deras anmälan till DO lett till att baren fällts för diskriminering samt att Helsingborgs stad, politiker diskuterat denna debatt samt att händelsen bevakas och kommenterats mycket under sommaren 2014, bland annat i Expressen, SVT, Sveriges radio och HD.

Jämställdhetsbokslutet sammanställdes av Marja Åkerström vid Institutionen för Strategisk kommunikation den 18 december 2014.