



LUNDS UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi

Kommittén för jämställdhet, likabehandling och mångfald (KJLM)

KJLMs handlingsplan 2017

Kommitténs medlemmar

Ordförande för jämställdhetskommittén under 2017 är Eva Brodin. Övriga ordinarie ledamöter är Farhan Sarwar, Elinor Schad, Ingela Steij Stålbrand, Sima Wolgast (t.o.m. 2017-04-23), samt Anna Kemdal Pho (suppleant 2017-01-01 t.o.m. 2017-04-23 och därefter efterträdare till Sima Wolgast). Studentrepresentanter är Magda Beckman (ordinarie, vakant) samt Jakob Nilsson (suppleant).

Kommentar om handlingsplanen

Fr.o.m. år 2017 finns det inte längre krav på att arkivera institutionella handlingsplaner för JLM-arbetet till samhällsvetenskapliga fakulteten. KJLM har dock valt att fortsätta upprätta skriftliga handlingsplaner som sträcker sig över ett år i taget. Handlingsplanerna kommer att skickas in till institutionsledningen för kännedom, samt finnas tillgängliga för allmänheten på KJLMs hemsida.

Översikt över handlingsplanen

- Tydliggöra KJLMs mandat och roll på institutionen
- Vidareutveckla KJLMs relation till medarbetarna vid institutionen
- Uppföljning av institutionens åtgärder för att stärka kvinnors möjligheter att avancera till professor respektive docent

Tydliggöra KJLMs mandat och roll på institutionen

Mål: Att tydliggöra KJLMs roll på institutionen genom dialog med ledningen.

Bakgrund: Under 2016 fick samtliga kommittéer på institutionen i uppdrag att formulera hur de såg på sitt uppdrag, mandat, resursbehov samt sin plats i organisationsstrukturen. KJLM lämnade in sin vision i skriftligt format och därefter fattades det beslut i institutionsstyrelsen kring alla kommittéer 2016-10-11. Beslutet meddelades dock inte till KJLM och därför finns det ett behov av att tydliggöra kommitténs mandat och roll på institutionen.

Arbetsprocess: Föra dialog med ledningen för att få klarhet i frågan.

Vidareutveckla KJLMs relation till medarbetarna vid institutionen

Mål: Att synliggöra KJLMs arbete för institutionen och verka för ett bottom-up-perspektiv som kan gagna ledningens vidare arbete i JLM-frågor.

Bakgrund: Detta arbete påbörjades under 2016 bl.a. genom att anordna JLM-relaterade events (sommarmarkering och höstfika) för institutionens medarbetare. Fokus för eventen var att öka känslan av gemenskap samt introducera JLM-relaterat lärostoff under lättsamma former. Eventen uppskattades och medarbetarna uttryckte explicita önskemål om fler liknande tillfällen.

Arbetsprocess: Fortsätta anordna JLM-relaterade events i samma anda som tidigare, samt fånga upp medarbetarnas önskemål om innehåll som KJLM kan arbeta med framöver.

Uppföljning av institutionens åtgärder för att stärka kvinnors möjligheter att avancera till professor respektive docent

Mål: Att fungera som resurs för institutionsledningen vid behov, samt kartlägga de organisatoriska åtgärder som ledningen planerar och implementerar under 2017.

Bakgrund: Institutionen riskerar att inom kort stå helt utan kvinnlig professor. Utförlig statistik och lägesbeskrivning finns angiven i föregående års handlingsplan för KJLMs arbete under 2016. KJLM genomförde därför bl.a. fokusgrupper med institutionens disputerade kvinnor som ännu inte uppnått en professur, för att sedermera lägga fram förslag till organisatoriska åtgärder till institutionens ledning.

Arbetsprocess: Föra dialog med ledningen för att få in uppgifter om planerade och genomförda organisatoriska åtgärder som KJLM dokumenterar under årets gång. I arbetsprocessen kan det även ingå att konkret stödja ledningen i vissa avseenden om de uttrycker ett behov av detta.