

Minnesanteckningar från KJLMs möte 2016-11-29

Närvarande:

Eva Brodin (ordförande)
Jakob Nilsson (sekreterare, studentrepresentant)
Elinor Schad
Farhan Sarwar
Magda Beckman (studentrepresentant)

Förhinder:
Sima Wolgast

Val av sekreterare

Jakob valdes till sekreterare

Åtgärdsförslag för att stödja kvinnors forskarkarriär vid institutionen

Fokusgrupperna har fått se och godkänna KJLMs förslag till åtgärder för att stödja kvinnors forskarkarriär vid institutionen. KJLM beslutar att skicka in åtgärdsförslaget till institutionsstyrelsen. Se bifogad bilaga.

Resultat från KJLMs höstfika

Fikat var väldigt lyckat och alla platser blev fyllda. De synpunkter som uttrycktes av deltagarna var att KJLM borde fortsätta på samma sätt som nu samt två förslag:

- Hålla i workshops som är längre och mer krävande än höstfikat
- Verka för en blind rekryteringsprocess vid tillsättning av doktorandtjänster

Anordna seminarium med överlevare från förintelsen

En föreläsare (Lea Gleitman) är kontaktad och ställer upp gratis 14:e februari med villkoret att max 50 personer får komma och att hon blir skjutsad med bil. Passande lokal måste dock hittas. Seminariet är i första hand avsett för personalen (och KJLMs studentrepresentanter) men ifall platser finns kvar efter att sista anmälningdatum (1 februari) har passerat öppnas en ny anmälan upp för studenter.

Lägesrapport: Tillsättning av ny ledamot i KJLM

Den 10 november lämnades två namnförslag fram till prefekt Robert Holmberg, som fattar beslut om vem som ges plats i kommittén. Vi har ännu inte fått besked till årets sista möte.

Förslag till ny representant för fakultetens JLM-kommitté

KJLM föreslår att Farhan Sarwar åtar sig fakultetsuppdraget och Farhan har gett sitt medgivande till detta. Kommittén kommer att underrätta prefekt Robert Holmberg, som sedan fattar beslut.

KJLMs relation till institutionsledningen


KJLMs självbestämmanderätt diskuterades i relation till institutionsledningen. Särskilt framhölls värdet av att KJLM oberoende kan bestämma vilka JLM-relaterade aktiviteter som bör prioriteras i kommitténs arbete, men att ledningen gärna får bidra med förslag.

Övrigt

Magda Beckman meddelade att hon ska se över könsfördelningen bland undervisande lärare på PSP.

Nästa möte

Nästa möte äger rum 12:e januari klockan 13:00-15:00


Jakob Nilsson
Sekreterare


Eva Brodin
Justeringsperson och ordförande

KJLMs åtgärdsförslag till institutionsledningen för att stödja kvinnors forskarkarriär

Bakgrund

Under våren 2016 fanns det drygt ett tjugotal disputerade kvinnor som var knutna till Institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Av dessa hade 14 kvinnor ännu inte uppnått docentkompetens (ur personalgruppen lektorer, post docs och forskare) och under samma tidsperiod hade institutionen 10 aktiva professorer, varav nio män och en kvinna.

Som ett led i institutionens jämställdhetsarbete genomförde KJLM därför fokusgruppintervjuer med disputerade kvinnor vid institutionen under 2016 för att undersöka hur de såg på sina möjligheter att göra en forskarkarriär och vilket eventuellt stöd de i så fall skulle vilja ha i denna process. Totalt genomfördes fokusgrupper med 5 docenter och 5 doktorer, vilket motsvarar ca 50 % av institutionens disputerade kvinnor som ännu inte är professorer.

Målet med fokusgruppintervjuerna var att sammanställa ett välgrundat förslag till institutionsledningen angående organisatoriska åtgärder för att stödja institutionens kvinnor i deras forskarkarriär. Eftersom problembilden visade sig vara i stort sett densamma bland kvinnorna, har KJLM arbetat fram ett gemensamt förslag till organisatoriska åtgärder som kan gagna alla disputerade kvinnor vid Institutionen för psykologi oavsett var de befinner sig i sin forskarkarriär. Samtliga fokusgruppdeltagare har godkänt nedanstående förslag och att det läggs fram till prefekterna samt institutionsstyrelsen för vidare handläggning.

Förslag till åtgärder

- **Skapa ett nätverk på institutionen som specifikt riktar sig till disputerade kvinnor och kvinnliga doktorander som beräknas disputeras inom ett år.**
Nätverksaktiviteterna styrs av deltagarnas behov som kan variera över tid. Ibland kan det vara aktuellt med en inbjuden föreläsare som t.ex. särskilt syftar till att stötta kvinnors karriär i akademien, ibland kan någon behöva feedback på en forskningsansökan eller ett artikelmanus, och ibland kan det vara viktigt att göra en gemensam utflykt eller att bara fika. Deltagarna bestämmer från gång till gång vad som känns angeläget att göra till nästkommande träffar. En liknande modell har redan införts på exempelvis Naturvetenskapliga fakulteten där kvinnorna har blivit stärkta av att ingå i nätverket WINGS (Women IN Great Sciences). För att starta upp ett sådant nätverk och ha råd att bjuda in relevanta föreläsare behövs det finansiellt stöd från institutionen.
- **Skapa ett transparent system för fördelning av handledare i forskarutbildningen.**
Förslagsvis skapas en förteckning över samtliga potentiella forskarhandledare och deras specifika kompetens. Disputerad personal med rätt kompetens kan då rekommenderas till doktoranden som sedan själv får möjlighet att välja lämpliga handledare i samråd med studierektor för forskarutbildningen och alla berörda parter.

- **Införa ett belöningsystem för forskningsproduktiva medarbetare som inte har externa forskningsmedel.** För varje publikation som publiceras inom icke externfinansierade projekt får den enskilde medarbetaren poäng. När ett visst antal publikationer har publicerats på dessa premisser har medarbetaren rätt till en forskningsmånad som konkret kan handla om att skriva en forskningsansökan, samla in/analysera data, skriva en artikel eller att åka på en konferens. Denna belöningsmodell används vid forskningsuniversitet i flera andra länder (t.ex. Australien, Nya Zeeland, Sydafrika), där forskaren får olika poäng beroende på typ av publikation då vissa väger tyngre än andra.
- **Skapa skriftliga dokument som tydliggör vilka meriter som krävs för en docentur respektive professur och följ upp processen vid varje medarbetarsamtal.** Dokumenten bör ha klara riktlinjer för antal artiklar, antal undervisningstimmar m.m. som gäller vid Institutionen för psykologi med hänsyn till att kvantitativ och kvalitativ forskning har olika förutsättningar (d.v.s. att omfattande kvalitativa studier tar längre tid att genomföra och publicera än kvantitativa studier). Vid medarbetarsamtalen kan dessa dokument underlätta diskussionen kring var man befinner sig just nu i forskarkarriären, vad man vill uppnå under det kommande året och hur arbetsvillkoren ser ut (och om de behöver förbättras).
- **Återföra möjligheten att bli befordrad till professor genom dialog med fakulteten.** Genom att denna rättighet nyligen upphävdes¹ av ekonomiska skäl är det svårt att skapa könsbalans bland professorerna på institutionen inom rimlig tid. Det är således angeläget att det åter blir ekonomiskt möjligt att befordras till professor vid vår institution. I annat fall efterfrågas en konsekvensanalys.

Sammanställning av

Eva Brodin & Elinor Schad

¹ Källa: *Samhällsvetenskapliga fakulteten: Verksamhetsplan & Resursfördelning 2016*, se sid 11 och 17.