



LUNDS
UNIVERSITET

Fysiska institutionen

V 2016/2059

2016-12-21

Fysiska institutionen: JOL-bokslut 2016

Med utgångspunkt från den av styrelsen fastställda Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsplan görs följande bokslut för Fysiska institutionen 2016.

Svart text är utdrag från JML-plan medan röd text är kommentarer/genomförda åtgärder som rapporteras. På samma sätt som i JML planen är bokslutet grupperat enligt:

1. Diskriminering
2. Likabehandling
3. Rekrytering, befordran, ledarskap, löner och anställningsvillkor

1. Diskriminering

Fysiska institutionen har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Detta ska manifesteras genom ett aktivt arbete för att förebygga att diskriminering förekommer vid institutionen.

Mål 1: Fysiska institutionen ska arbeta aktivt för att förebygga diskriminering.

Åtgärder: Varje avdelning vid institutionen skall genomföra minst ett förebyggande projekt mot diskriminering och kränkande särbehandling under 2015/16.

Ansvariga: Avdelningsföreståndare.

Uppföljning: Avrapportering i samband med bokslut i slutet av åren till JOL-gruppen, för sammanställning till styrelsen vid Fysiska institutionen.

Budget: Varje avdelning förutsätts avsätta tid och medel för projektet.

Avdelningsrapporter:

Atomfysik/LLC:

1) Ett seminarium rörande jämställdhet, likabehandling och mångfald med speciell tonvikt på jämställdhet och partiskhet (bias) hölls vid ett av Maj månads avdelningsmöten. I direkt anslutning hade vi en gruppdiskussion inriktad mot att finna metoder och idéer för ett handlingsprogram mot diskriminering inom avdelningen. Uppslutning vid seminariet var

mycket god och de efterföljande gruppdiskussionerna var livliga och engagerande. Den konkreta åtgärden blev att vi kommer genomföra ett liknande arrangemang under våren.

2) LLC Female Researcher Network (LLC-FRN) har haft ett antal arrangemang under tidsperioden, bland annat utbyte och samarrangemang med ADOPT Women's Network inom Linnémiljön ADOPT vid KTH.

Kärnfysik

Föreläsning om LU:s värdegrunder och deras praktiska tillämpning;

(Tomas Brage vid septembermånadens avdelningsmöte; se även månadsrapport).

Förbränningsfysik

Förbränningsfysik medverkar i "LLC Female Researcher Network". 2016 innebar detta aktiviteter som frukostdiskussioner, utbyte och samarrangemang med ADOPT Women's Network samt studiebesök på Skarhults Slott med utställningen "Den dolda kvinnomakten". LLC Female Researcher Network's kompletta program finns på Atomfysiks hemsida under LLC Linnaeus Project Gender Calendar.

I december 2015 genomförde the Swedish Female Network in Combustion, (med anknytning till förbränningsfysik/centrumbildning CECOST) seminarium på Chalmers tekniska högskola i Göteborg. Julia Jonasson från Volvo, kvinnlig inbjuden föreläsare från industrin, presenterade sin karriär och roll inom kvinnliga nätverk. Sammanfattande för nätverket i december var Jenny Larfeldt, Siemens Industrial Turbomachinery. Vid en tidigare nätverksträff har Jenny Larfeldt beskrivit sin karriär inom industrin för nätverksdeltagarna.

FF genomför gemensamma trivselaktiviteter för anställda ett flertal gånger under året. 2016 genomfördes frukostdiskussioner, kväll med sällskapsspel, trädgårdsträff med midsommartårta, kick off och vandring i Kullaberg med nya kolleger i vacker natur och snart en julfest. Vi arbetar aktivt med att skapa förutsättningar till diskussioner och möten mellan anställda och studenter i olika sammanhang.

Pågående process:

Alla anställda har uppmanats att komma in med upplägg/förslag till diskussionsämnen m.a.p etnicitet, gender aspekter, kulturella skillnader/problem, religiösa aspekter, sexuell läggning (men också tillfråga några utvalda personer att komma in med explicita frågor/diskussionsämnen). Uppmaningen har gått ut dels muntligen vid ett avdelningsmöte samt mail-ledes till alla på avdelningen.

Frågor/diskussionsområden från ovanstående samt egna förslag (avd.föreåndare) har sammanställts.

Gruppdiskussioner genomförs med "obligatorisk" närvaro för alla inom avdelningen.

Redovisning av enskilda gruppdiskussioner sker direkt efteråt med en generell diskussion i stormöte på avdelningen.

Varje gruppdiskussion sammanställs och tjänar som underlag för avrapportering till JoL-gruppen och styrelsen vid Fysiska institutionen.

Partikelfysik

Har haft en diskussion om vilket JoL-projekt som skulle drivas. Två alternativ:

- 1) Bjuda in den förre ombudsmannen från CERN för att diskutera hans erfarenhet för att hantera trakasserier, utstötning och förtal
- 2) Ha ett seminarium och diskussioner om hur normer kan exkludera medarbetare

Avdelningen röstade för nr (2). Sedan kom flytten och allt fördröjdes, dessutom slutade några som drev (2) på avdelningen, så uppföljningen halkade efter. Planerar att genomföra projektet under vt17.

Matematisk fysik

Under 2016 har vi på avdelningen haft en öppen diskussion ang. jämställdhet och likabehandling i samband med ett avdelningsmöte. Utgångspunkten var att stimulera allmän diskussion och reflektion inom området samt att ge personalen möjlighet att lyfta konkreta frågor inför kollegor på avdelningen. Två huvudsakliga synpunkter och ideer framkom från olika personer på avdelningen:

- Kvinnliga anställda, hela vägen från professorer till doktorander, har idag ofta en orimligt stor extra arbetsbörda jämfört med sina manliga kollegor, p.g.a. alla krav på att ha både kvinnor och män som medlemmar i olika grupper och kommittéer på universitetet. Detta är ett problem som blir extra allvarligt på institutioner, som fysik, där könsfördelningen är och i princip alltid har varit, väldigt sned.

Flera i personalen uttryckte sin oro för att detta förhållande leder till att kvinnor dels missgynnas inom det vetenskapliga och pedagogiska arbetet, dels att kvinnliga yngre forskare, post-docs, doktorander och examensarbetare, avskräcks från en akademisk karriär då de ser de extra höga krav som ställs på kvinnliga akademiker.

Givet att inte könsfördelningen inom fysik kommer ändras dramatiskt inom de kommande åren så förefaller den enda rimliga möjligheten att lösa detta problem vara att arbeta för att kraven på representation för båda könen tas bort eller minimeras i universitetets olika grupper och kommittéer.

- Flera i personalen lyfte problemet med att vi på avdelningen inte attraherar tillräckligt många kvinnliga doktorander. Till stor del är detta ett problem som börjar tidigare i processen, d.v.s. avdelningen attraherar inte tillräckligt många kvinnliga examens- och kandidatarbetare. Avdelningsmötet beslöt att arbeta med denna fråga under 2017.

Synkrotronljusfysik

Har diskuterat ett projekt med institutionen för genusvetenskaper. Planeras att genomföras efter nyår.

Fasta Tillståndets Fysik

På FTF ägnades den årliga utflykten (15 september) åt diskussioner om vår gemensamma värdegrund. Detta följdes upp vid ett avdelningsmöte (9 december) kring jämställdhet och lika villkor då vi specifikt diskuterade likabehandling på arbetsplatsen.

Mål 2: Hanteringen av diskrimineringsärenden skall vara tydlig och säker. I alla lägen skall hänsyn tas till den som anser sig diskriminerad.

Åtgärder: Institutionsledningen utformar och distribuerar en beskrivning av handlingsordningen vid anmälan av diskriminering.

Ansvariga: Prefekter och studierektorer.

Uppföljning: Avrapportering i samband med bokslut i slutet av åren till JOL-gruppen, för sammanställning till styrelsen vid Fysiska institutionen.

Budget: Eventuella kostnader tas från Fysiska institutionens JOL-medel

Ej klart.

2. Likabehandling

Likabehandling definieras som "likabehandling av studenter". Det betyder att ett brett antal åtgärder hamnar inom detta område, som berör samtliga diskrimineringsgrunder. Det är viktigt att detta **inte** medför att man separerar åtgärder för studenter och anställda, eftersom de ofta sammanfaller.

Mål 1: Fysiska institutionen skall aktivt arbeta för likabehandling av studenterna, genom olika former av information och deltagande i projekt.

Mål 2: Fysiska institutionen ska erbjuda möjlighet för alla studenter och anställda att öka sin genusmedvetenhet, speciellt vad det gäller sambandet mellan genus och fysik.

Åtgärd 1: Fysiska institutionen erbjuder under 2015 kursen "Genus i Naturvetenskap och Teknik". Studenter och lärare är välkomna att anmäla sig till kursen.

Ansvarig: Studierektorer.

Kursen har givits under 2016 och planeras att ges 2017

Åtgärd 2: Fysiska institutionen stödjer aktivt IDAHOT-dagen, genom att sprida information om det program som anordnas centralt och införskaffar/hissar regnbågsflaggan den 17:e maj.

Ansvarig: Prefekten.

Flagga inköpt och hissad 17:e maj

Åtgärd 3: Diskussion om Genuscertifieringsprojektets fortsättning vid Fysiska institutionen. Vem skall även fortsättningsvis arbeta med projektet och hur?

Ansvarig: JOL-gruppen diskuterar med gruppen som arbetade med pilotprojektet.

JOL-gruppen har beslutat om nedläggning av projektet med motivering att mycket av det relevanta arbetet faller inom andra projekt.

Åtgärd 4: Samtliga lärare och annan personal involverad i undervisningen skall vara medvetna om "studenternas rättighetslista"

http://www.soclaw.lu.se/sites/soclaw.lu.se/files/rattighetslistan2013_0.pdf

Denna skall implementeras och under 2015 skall en översyn påbörjas och institutionen åtgärdar eventuella brister.

Ansvariga: Studierektorer och prefekter med hjälp av skyddsombud.

Ej kontrollerat/genomfört

Åtgärd 5: Hinder i studiemiljön ska undanröjas så att alla studenter har likvärdiga möjligheter att genomföra sina studier. Därför ska under 2015 lokaler vid Fysiska institutionen inventeras vad det gäller tillgänglighet – konkret kan det innebära anpassning för rullstol, hörselslingor/högtalare etc. Det är viktigt att de redskap som finns också används. Institutionen ska därför anordna information om inkluderande undervisning regelbundet.

Ansvarig: Studierektorer och institutionsledning.

Tillgänglighet har utvärderats och ett stort antal åtgärder har vidtagits eller är planerade speciellt avseende tillgänglighet med rullstol. Utrymningsvägar har kontrollerats.

Uppföljning: Avrapportering i samband med bokslut i slutet av åren till JOL-gruppen, för sammanställning till styrelsen vid Fysiska institutionen.

Budget: Detta arbete faller inom den normala utbildningsbudgeten.

Ytterligare åtgärd: Jämställdhetssatsning

För att skapa större social trygghet för doktoranderna har Fysikums styrelse beslutat om ett extra stöd till doktorander som tar ut föräldraledighet vilket innebär en förlängning vid behov av doktorandanställningen. Detta är ett pågående projekt som verkar ha emottagits väldigt positivt och antalet doktorander som utnyttjat möjligheten växer. För 2017 har institutionen i budgeten för gemensamma kostnader beslutat om utbetalningar på totalt 760 kkr. Denna möjlighet har genom åren utnyttjats dubbelt så mycket av kvinnor som av män, och med tanke på att det relativa förhållande bland doktoranderna ungefär är det omvända tolkar vi detta som en mycket lyckad jämställdhetsåtgärd.

3. Rekrytering, befordran, ledarskap, löner och anställningsvillkor

Det är viktigt att på alla nivåer arbeta aktivt för en balanserad könsfördelning i ledande befattningar och beslutande organ. Samtliga anställda ska erbjudas möjlighet till en aktiv karriärplanering och ett stöd i etablering av nätverk.

Mål: Fysiska institutionen ska skapa förutsättningar för en jämn könsfördelning på alla ledande befattningar och inom alla beslutande organ. Institutionen ska också aktivt arbeta för att anställda ska beredas möjlighet till utveckling och en meningsfull karriär.

Diskussion: Det är väldokumenterat att det förekommer bias vid bland annat utseende av ledare, befordran och tjänstetillsättning. Det är därför viktigt att skapa en medvetenhet om denna "implicita bias" och skapa förutsättningar för ett mera jämställt val av personer till olika befattningar.

Åtgärd 1: Fysiska institutionen ska aktivt arbeta för att underlätta underrepresenterade grupper att ta ledningsuppdrag.

Ansvarig: Prefekt

Inom de områden som är direkt påverkbara från ledningshåll som utseende av institutionsstyrelse och sammansättning av valberedning har jämställdhetsintervall tillämpats..

Jämställdhetssatsning - institution

3+1,5 milj. av institutionens fakultetsanslag (LTH+N) har öronmärkts som jämställdhetssatsning. Speciellt ingår 75 kkr/kvinnlig lektor/professor för att stötta kvinnliga senior forskare extra då dessa med dagens skeva könsfördelning blir oproportionerlig ofta tillfrågade för olika förtroendeuppdrag. Långsiktigt leder detta till en relativt större "förtroende" kompetens hos institutionens kvinnliga nmedarbetare.

Kärnfysik

KF:s ledningsgrupp består av fem kvinnor och tre män. Vid tillsättning av alla kommittéer (disputation, tjänstetillsättning, etc.) tas aktiv hänsyn till frågan.

Åtgärd 2: Prefekter eller av prefekten delegerad ledare ska genomföra karriärssamtal för att diskutera möjligheter och taktiker för karriär för alla anställda.

Ansvarig: Prefekter och avdelningsföreståndare.

Ej helt genomfört, i varje fall inte systematiskt.

Förbränningsfysik

Utöver formella utvecklingssamtal har avdelningsföreståndaren kontinuerligt informella karriärsamtal med yngre forskare. Dessa sker företrädesvis i samband med ansökningar, t.ex till VR, ERC, WAF etc.

Formella samtal sker i samband med BUL anställda där uppföljning också sker kontinuerligt.

Åtgärd 3: Fysiska institutionen ska verka för att man vid tjänstetillsättningar utnyttjar till exempel "jämställdhetsintervall" (definierat som 40/60 vid LU) för att förbättra mångfalden bland de anställda.

Ansvarig: Prefekter och avdelningsföreståndare.

Atomfysik/LLC:

Avdelningen har arbetat aktivt med att rekrytera en kvinnlig professor till Gruppen för Biomedicinsk Optik när nu Stefan Andersson-Engels lämnat Lund för Cork University College, Cork, Irland. Arbetet har innefattat en kartläggning av möjliga kandidater följt av en informell intresseförfrågan till ett antal kandidater. En kandidat inbjöds till Lund för seminarium samt diskussion med bland annat dekanerna för LTH och Medicin. Det var dock inte möjligt för LU/Fysik/Atomfysik/LLC att presentera ett konkurrenskraftigt bud till den inbjudna kandidaten och diskussionerna har därför avbrutits. Men avdelningens arbete med att hitta en ersättare efter Stefan Andersson-Engels fortsätter.

Kärnfysik

Inga rekryteringar/befordringar till professor 2016.

En ny kvinnlig lektor 2016.

En ny manlig BUL 2016.

Forskare;postdoc;projektass. 2016: 3x man, 1x kv

Doktorander: 6x kv, 10x man, medan alla nyrekryteringar under 2016 var män (4).

Till de fyra doktorandtjänsterna har ett antal personer kallats till intervju (de är väl dessa som är att betrakta som toppgruppen för respektive tjänst) och här har könsfördelningen varit följande: tjänst 1 - 1 K/2 M, tjänst 2 - 1 K/4 M, tjänst 3 - 0 K/1 M, tjänst 4 - 0 K/3 M. I gruppen just under intervjugruppen har såväl fler kvinnor som fler män funnits representerade, men de har inte varit lika kvalificerade.

Just det senaste året har nog ett antal kandidater (av båda könen) lidit av att det funnits ett par (just nu endast manliga) toppkandidater som varit klart mer meriterade än övriga i fältet, varför urvalet i flera fall inte varit särskilt svårt att göra.

Förbränningsfysik

Vid varje tjänstetillsättning inom avdelningen och då likvärdiga meriter framkommer, eftersträvas en utjämning med avseende på jämn könsfördelning.

Dr. Jenny Larfeldt har tillträtt en Lise Meitner professur på förbränningsfysik. Prof. Larfeldt kommer att bidra till avdelningens forskning och industrisamarbete med Siemens.