



LUNDS UNIVERSITET

Fysiska institutionen

STYR 2015/1323

2015-11-24

Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsplan för Fysiska institutionen 2015/16

Denna plan beskriver det planerade arbetet vid Fysiska institutionen för jämställdhet, mångfald och likabehandling. Det bygger på de policys och planer som upprättats på högre nivå och institutionen ska följa, nämligen:

1. Lunds universitets *policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Dnr 2011/177)* som beslutades 2011-09-08 och gäller tillsvidare. Benämns i fortsättningen LU:s policy för JLM.
<http://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/lunds-univeritets-policy-for-jamstalldhet-likabehandling-och-mangfald.pdf>
2. Lunds universitets *plan för likabehandling av studenter (Dnr 2014/159)* som beslutades 2015-04-23 och gäller för kalenderåret 2015. Benämns i fortsättningen LU:s likabehandlingsplan.
http://medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/likabehandlingsplan-for-studenter-vid_-lunds-universitet-2015.pdf
3. Naturvetenskapliga fakultetens *plan för jämställdhet och lika villkor 2015 (DNR STYR 2014/1075)* som beslutades 2014-12-15 och gäller för kalenderåret 2015. Benämns i fortsättningen NF:s JOL-plan.
http://issuu.com/naturvetenskap/docs/jamsta_ildhetsplan
4. LTH:s *handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Dnr 2012-1679)* som beslutades 2012-10-01 och gäller för kalenderåret 2015. Benämns i fortsättningen LTH:s JLM-plan.
http://www.lth.se/fileadmin/lth/omlth/jamstalldhet/Handlingsplan_foer_jaemstaelldhet_likabehandling_och_maangfald_2012-2016__dnr_LTH_2012-1679_.pdf

Med utgångspunkt från dessa styrdokument, formulerar Fysiska institutionen följande plan för åtgärder under 2015/16. Rubrikerna nedan följer de områden som listas i LU:s policy för JLM.

I. 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. Samtidigt ska det finnas en beredskap för att särbehandling trots allt sker. Det krävs därför en tydlig och rättssäker hantering av anmälda fall.

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

Diskussion: Lunds universitet genomförde 2014 ett *Diskrimineringsskyddsprojekt*, där bland annat ett utbildningsmaterial framtog. Diskrimineringsombudsmannen har många exempel på material som kan användas. Vid Lunds universitet erbjuds utbildningspaketet *Se Människan*. Det finns därför ett rikt utbud av utbildningsmaterial att använda.

Åtgärder: Varje avdelning vid institutionen skall genomföra minst ett förebyggande projekt mot diskriminering och kränkande särbehandling under 2015/16. JOL-gruppen och institutionsledningen agerar stöd för att föreslå och samordna projekt. Projekt kan samordnas och upprepas mellan flera avdelningar.

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.

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

Diskussion: Fysiska institutionen och den akademiska världen i stort är inget undantag, utan den riskerar att präglas, som resten av samhället, av kränkningar av människors värdighet. När detta händer, är det viktigt att hanteringen av ärenden inte skuldbelägger eller offergör, utan fokus är på att åtgärda och avhjälpa den uppkomna situationen.

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

Informationen skall finnas i JOL-gruppens WEB-information och skall också direkt kommuniceras till anställda och studenter t ex genom affischering.

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

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.

Diskussion: Vid Lunds universitet finns ett antal projekt som redan bedrivs för likabehandling, men som behöver stöd på "lokal" nivå – där kan en stor institution som Fysiska institutionen vara ett föredöme. Det är också viktigt att information och utbildning av lärare för en mera inkluderande utbildning prioriteras. Detta innebär bland annat att lärare är medvetna om och att studenter erbjuds möjligheten att lära sig om genusmedveten utbildning och ett genusperspektiv för 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.

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

Budget: Naturvetenskapliga fakulteten stödjer kursen, men resterande medel tas ur utbildningsbudgeten.

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.

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

Budget: Medel för införskaffande av flagga behövs (JOL-medel).
Informationsspridning kan ske genom institutionens vanliga kanaler.

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.

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

Budget: Institutionsledningen beslutar om eventuell budget för projektet.

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.

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.

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.

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.

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

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

Budget: Inga kostnader beräknas för detta.

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.

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

Budget: –

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.

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

Budget: –