

Inlaga till fysiska institutionens styrelsemöte 13 juni 2012, §7, från fysiska institutionens jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsgrupp

Till Fysiska institutionens styrelse,

Såväl attityder som regelverk är väsentliga för ett framgångsrikt jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsarbete. Ekonomiska styrmedel och resurser är en annan viktig faktor. I kallelsen till fysiska institutionens styrelsemöte 13 juni 2012, §7, föreslås att det tillsätts en arbetsgrupp för översyn av institutionens fördelningsmodell.

Jämställdhets-, mångfalds- & lika behandlingsgruppen diskuterade vid sitt senaste möte, 5/6, möjligheten att det, om en sådan grupp tillsätts, skulle kunna ingå en ledamot med uppdrag att speciellt bevaka jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsaspekter. Detta brev skrivs med avsikt att påkalla styrelsens uppmärksamhet på denna möjlighet. En sådan ledamot skulle inte nödvändigtvis behöva tillhöra institutionen, men i vilket fall är det viktigt att denna person uppfattas som ojävig vad avser hur medel fördelas mellan avdelningarna.

Inlaga till fysiska institutionens styrelsemöte 13 Juni 2012, §12 från fysiska institutionens jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsgrupp

Till Fysiska institutionens styrelse,

Jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsgruppen har diskuterat lämplig handlingsplan efter återremitteringen av utkastet till jämställdhetsplan till gruppen.

Vi tror att jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsarbetet bidrar till en positiv utveckling för institutionen. Vi bedömer att de positiva effekterna blir starkast om jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsarbetet diskuteras brett inom institutionen. Detta betyder att vi ser det som väsentligt att jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsarbetet inte bara är en fråga för interna diskussioner inom jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsgruppen.

För att sprida diskussionen kring jämställdhets-, mångfalds- & likabehandlingsarbetet föreslår gruppen att institutionens avdelningar ges i uppdrag att föreslå vilka åtgärdsförslag som man utifrån avdelningens horisont ser som lämpligt att prioritera. Vi föreslår också att institutionens genuscertifieringsgrupp, institutionens genuscoach och studentorganisationerna inbjuds att ge förslag till prioritering.