

JÄMSTÄLLDHETS-, MÅNGFALDS- & LIKABEHANDLINGSPLAN för FYSISKA INSTITUTIONEN 2012

Arbetsgrupp och allmänna principer

Den jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsgrupp som finns tillsatt skall för styrelsens räkning förbereda, delegera och utvärdera jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbetet enligt denna plan.

Rubrikerna nedan följer de områden som listas i LU:s policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald. Planen följs upp årligen av styrelsen efter förberedande beredning i jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsgruppen.

1. Diskriminering

- a) Hanteringen av disciplinärenden bör granskas ur jämställdhets- och mångfaldsaspekter. Vägledning i hur dessa frågor bäst behandlas kan eventuellt fås genom kontakt med juridiska enheten.

Förslag:

Ingen extra åtgärd 2013

- b) Spridning av CEQ (Course Experience Questionnaire, LTH) utvärderingar kan leda till större risk för kränkning av lärare, eventuellt är vissa lärargrupper i högre grad utsatta för detta än andra. Ett åtgärdsprogram för detta bör tas fram.

Förslag:

Uppdras till Prefekt GU samt Studierektorer GU att ta fram ett åtgärdsprogram förankrat hos institutionens lärarkollegium.

- c) Mer diskussion inom institutionen om hur vi ska bemöta varandra (inkluderande till exempel personer från olika kulturer och ur olika tjänstekategorier).

Förslag:

Uppdras till Prefekt och Genuscertifieringsgrupp att som första steg finna lämplig(a) fördragshållare som kan problematisera frågan och inspirera till ökad diskussion kring frågeställningen vid institutionen.

2. Likabehandling

- a) Bevaka utfallet från de studiesociala undersökningarna som görs bland studenterna vid LU och diskutera sedan vilka åtgärder som eventuellt skall vidtas på institutionen.
- b) Utred möjligheten att mer genomgående använda anonym examination och tag fram en institutionspolicy för detta.
- c) I övrigt arbeta med att implementera den centrala likabehandlingsplanen när den fastställts.

Förslag:

Institutionen kommer att arbeta med att implementera den centrala likabehandlingsplanen. Institutionen kommer därmed även att arbeta med frågorna 2a och 2b i den utsträckning som de ingår i den centrala plan.

3. *Rekrytering & befordran*

- a) Analys av vilka tjänster de personer som stannar kvar vid institutionen erhåller efter disputation, är det olika för män och kvinnor?
- b) Jämförelse av fördelningen av män och kvinnor på olika tjänster inom institutionen nu och för 5 respektive 10 år sedan för att följa utvecklingen när det gäller rekryteringen till och besättning av tjänster vid institutionen.

Förslag:

Uppdras åt institutionsledningen att genomföra punkterna 3a och 3b.

- c) Arbeta för att fler kvinnor ska ha ledningsuppdrag vid institutionen.

Förslag:

Det långsiktiga målet är en fördelning 40%/60%. I det fall en tillsättning inte uppfyller eller leder mot detta mål skall den(de) som är ansvarig(a) skriftligen motivera varför man valt att inte gå mot en jämnare fördelning. Är orsaken att kvinnor inte finner uppdragen attraktiva bör man analysera varför uppdragen inte ses som attraktiva och om så bedöms lämpligt arbeta för att ändra villkor och förutsättningar så att de upplevs som attraktiva.

Exempel på uppdrag och grupper där det är speciellt viktigt att beakta att fördelningen är jämn är prefekt, ställföreträdande prefekt, avdelningsföreståndare, ställföreträdande avdelningsföreståndare, studierektorer, institutionsstyrelse, IGU-nämnden och institutionens GU-grupper, strategiska gruppen, ledningsgrupper och beredande grupper till styrelsen.

- d) Införande av karriärplanering för TA-personal.

- e) Införande av karriärsamtal för doktorander.

Förslag:

Institutionens policy skall vara att alla anställda skall ha karriärsamtal. Karriärsamtal genomförs normalt med närmaste chef.

4. *Ledarskap*

Personer med ledande befattningar skall få kontinuerlig utbildning i jämställdhetsfrågor.

Förslag:

Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsgrupp ges i uppdrag att fortsätta och diskutera frågan för att lägga fram ett kompletterande förslag vid senare tillfälle.

5. *Löner & anställningsvillkor*

Uppföljning av PUPA projektets (Personlig Utveckling & Professionella Arbetsvillkor) enkät till anställda, som har skickats ut under vårterminen.

Förslag:

Institutionsledningen följer upp resultatet av enkäten och föreslår åtgärder för styrelsen.

6. *Genusperspektiv & intersektionellt perspektiv*

Arbetet med genuscertifiering fortsätts.

Förslag:

Genuscertifieringsgruppen fortsätter sitt arbete enligt tidigare plan.

7. *Information/kommunikation (Denna punkt finns inte med i Universitets: policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald.)*
- a) En administratör knyts till gruppen på del av tjänst för att få arbetet i gruppen att löpa effektivare, uppdatera hemsidor, mm.

Förslag:

En av institutionens befintliga administratörer får i uppdrag att inom sin tjänst stödja gruppens arbete.

- b) Skapa en medvetenhet om de jämställdhetsproblem som finns vid institutionen genom att initiera diskussioner av frågor som är väsentliga för jämställdhetsarbetet, t ex genom case studies som skickas ut till avdelningarna för diskussion.

Förslag:

Case study utbildningen "Se människan" genomförs vid var och en av institutionens avdelningar med början år 2013.

- c) Likabehandlings-, mångfalds- samt jämställdhetsaspekterna skall bevakas i informations- och nyhetsmaterial avseende Fysiska institutionen.
- d) Analys av vilka personer som representerar institutionen utåt i informations-sammanhang i olika sammanhang och i vilken utsträckning detta ligger i linje med den bild vi vill ge från och av institutionen.

Förslag:

Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsgrupp ges i uppdrag att fortsätta och diskutera punkt 7c och 7d för att lägga fram förslag vid ett senare tillfälle.