

Fysiska institutionen
Styrelsen

Kallelse

Sammanträde nr 10
Onsdagen den 12 december 2012
Kl 14.00-16.00
Plats: Sammanträdesrum H422

Ledamöter

Lärare

Knut Deppert, professor, ordf
Anders Mikkelsen, professor
Claes-Göran Wahlström, professor
Dan Hessman, univ.lektor
Else Lytken, bitr.lektor
Joakim Bood, univ.lektor
Stephanie Reimann, professor

Suppleanter

Anders Oskarsson, univ.lektor
Joakim Schnadt, professor
Sven Åberg, professor
Stefan Andersson-Engels, professor
Anna Sankari, post.doc
Jan Pallon, univ.lektor
Kimberly Dick, bitr.lektor

TA-personal

Cecilia Bille, ekonom
Anneli Nilsson-Ahlm, ekonom
Bengt Mueller, forsk.ing

Anneli Löfgren, forsk.adm.chef
Gabriele Kalus, intendent
Mikael Antic, utbildn.adm

Studenter

Malin Jonsson, doktorand
Johanna Paulsson, GLUFS
Henrik Ekerfelt, TLTH

Elin Grånäs, doktorand
Jesper Sjöström Strobel, GLUFS
Sara Mikaelsson, TLTH

Mötesordförande: Anders Oskarsson, st.f o bitr.prefekt

Sekreterare: Birgitta Warhed

Britt-Marie Hansson, adm.chef och Tomas Brage, huvudstudierektor har närvaro- och yttranderätt

§ 1 Kontroll av styrelsens sammansättning för beslut

§ 2 Utseende av justeringsperson

§ 3 Protokollet från föregående sammanträde. Bilaga

§ 4 Godkännande av dagordningen

§ 5 Institutionsledningens månadsrapport. Bilaga

§ 6 Institutionsfrågor

Inga ärenden

§ 7 Ekonomi

Inga ärenden

§ 8 Lokalfrågor

Inga ärenden

§ 9 GU-frågor

Inga ärenden

§ 10 FU-frågor

Inga ärenden

§ 11 Arbetsmiljöfrågor

Inga ärenden

§ 12 Policyfrågor

Inga ärenden

§ 13 Nästa styrelsemöte

Onsdag 16 januari 2013, kl 14.00-16.00

(Kommande styrelsemöten under våren 2013: 13/2, 13/3, 17/4, 15/5 samt 19/6)

§ 14 Övriga frågor

Knut Deppert
prefekt

Fysiska institutionen
Styrelsen

Protokoll
Sammanträde nr 9
2012-11-14

Närvarande ledamöter

Knut Deppert, professor, prefekt, ordf.
Else Lytken, bitr. lektor
Cecilia Bille, ekonom
Malin Jonsson, doktorand
Claes-Göran Wahlström, professor
Johanna Paulsson, GLUFS
Henrik Ekerfelt, TLTH
Mikael Antic, utbildn.adm, suppleant
Joakim Bood, univ. lektor
Anneli Nilsson Ahlm, ekonom
Dan Hessman, univ. lektor

Frånvarande ledamöter

Anders Mikkelsen, professor
Bengt Meuller, forskn.ing
Stephanie Reimann, professor

Mötesordförande: Anders Oskarsson, st.f. o bitr. prefekt
Sekreterare: Birgitta Warhed, inst. adm.

I sammanträdet deltog dessutom

Britt-Marie Hansson, adm.chef, Sara Mikaelsson, TLTH och Jan Pallon, univ. lektor, fr § 7

§1 Kontroll av styrelsens sammansättning för beslut
Styrelsen var beslutsmässig.

§ 2 Utseende av justeringsperson
Styrelsen utsåg Claes-Göran Wahlström.

§ 3 Protokollet från föregående sammanträde samt ärendelistan
Protokollet godkändes

§ 4 Godkännande av dagordningen
Dagordningen godkändes.
Jämställhetsplanen behandlas under ”Övrigt”

§ 5 Institutionsledningens månadsrapport
Prefekten presenterade ledningsgruppens månadsrapport

§ 6 Institutionsfrågor

1. Seniorprofessorer. Styrelsen beslutade att Strategiska gruppens förslag ska gälla som institutionens policy.
2. Paraplyorganisation. Arbetet fortskrider i positiv anda. Förslag finns att kommunikätörs-tjänsten i framtiden även ska användas av Institutionen för Teoretisk fysik och Astronomi.
3. Bitr. prefekt. Arbetet fortskrider, men ännu finns inget färdigt förslag.

§ 7 Ekonomi

1. Institutionens ekonomi är god, men vi vet inte vilka krav som kommer gällande reducering av myndighetskapital.
2. Styrelsen tog del av det preliminära förslaget gällande fakultetsmedel.
3. Styrelsen beslutade att avsätta 1 miljon som strategiska medel till vardera fakulteten och att avsätta 2 miljoner till LTH-delen för skuldsanering.

§ 8 Lokalfrågor

Inga ärenden

§ 9 GU-frågor

Inga ärenden

§ 10 FU-frågor

Inga ärenden

§ 11 Arbetsmiljöfrågor

Inga ärenden

§ 12 Policyfrågor

Inga ärenden

§ 13 Nästa sammanträde

Onsdag 12 december kl 10.00 – 12.00. OBS! Tiden.

Därefter äter vi julbord på Ideon, kl 12.30

§ 14 Övriga frågor

Jämställdhetsplanen. Ordföranden i Gruppen för Jämställdhet- mångfald och likaberättigande, Stefan Kröll, redogjorde för de förslag till prioriteringar som inkommit från avdelningarna.

Nuvarande dokument kommer att revideras i smärre omfattning. Styrelsen beslutade att institutionen ska arbeta efter detta dokument och överlåter åt prefekten att prioritera i genomförande ordning.

Det reviderade dokumentet bilägges. Bilaga

Datum för institutionens styrelsemöte våren 2013:

16 januari, 13 februari, 13 mars, 17 april, 15 maj och 19 juni.

Alla styrelsemöten kl 14.00-16.00

Ordförande

Knut Deppert

Sekreterare

Birgitta Warhed

Justeringsperson

Claes-Göran Wahlström

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 erbjudas karriärsamtal.

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 Universitetets: 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.

INSTITUTIONSLEDNINGENS MÅNADSRAPPORT TILL AVDELNINGSFÖRESTÅNDAR/STYRELSEMÖTE DECEMBER 2012

1. Hänt sen månadsskiftet

- VR-beslut kom med god utdelning för institutionen.
- Kimberly Dick Thelander (FTF) fick Wallenberg Academy Fellow
- Två förslag från institutionen vidare inom LU för KAW-projekt: Marcus Aldén, Anders Mikkelsen

2. Aktuellt från universitetsledningen och fakulteterna

LU

- utkast till hantering av forskningsetiska frågor vid LU: en kortare "obligatorisk" doktorandkurs om detta och andra etiska frågor, och kommer att ges på universitets-/fakultetsnivå
- remiss: Föreskrifter för utbildning på forskarnivå samt antagningsordning avseende utbildning på forskarnivå
- personalorganisationerna har uppnått enighet med arbetsgivaren om att alla prefekter skicka in personalplaner för sina lärare. Viktigt är att varje personalplan specificerar så pass mycken data att det går att avgöra om Arbetstidsavtalet för lärare uppfylles. Vad gäller undervisningsmoment skall det klart framgå vilka tider och faktorer som används.
- LÖNEREVISIONEN 2012: Förhandlingar om lokala avtal med OFR och SEKO har inletts utifrån de centrala ramavtalen 2012-2013. Förhandlingar om individuella löner kommer att kunna inledas först i början av det nya året. Förhandlingarna med SACO-S om ett lokalt avtal i lönerevision, som ska gälla från den 1 oktober 2012, drar ut på tiden och har fortfarande inte lett till någon överenskommelse. Någon tidsplan för de individuella löneförhandlingarna kan inte anges för närvarande.

NatFak

- nya regler lic
- hedersdoktorförslag gick vidare till styrelsen (beslut 19 dec)
- Riktlinjer för befordran till professor vid naturvetenskapliga fakulteten diskuteras

LTH

- nya bestämmelser om Masters- och CI-ex-arbeten.
- ansvarig för forskarkurser vid institutionen: SR FU (Evert)
- ny läsårsindelning fr o m 2014/2015

3. Lokaler

-

4. Arbetsmiljö

- stöldvåg på LU

5. GU

- Arbete med HSV-utvärdering fortsatte från programledningar F och N samt UDIF. Självvärderingar skickades till HSV.

6. FU

-

7. Ekonomi

- Mycket jobb med budgetarbete.

8. Strategiska frågor

-

9. Kommunikation

- För att komma åt kalenderfunktionen hos MAX-lab skaffades specialadresser för flera personer från institutionen.

10. Övrigt

- Historiska gruppen diskutera ett erbjudande att i samband med 350-års-firandet skriver en bok om fysicums historia.

- Uppföljning besök från U Nottingham: Rektorsdelegation 4-6 feb 2013, fast fysik nämns ej.

- Nordiska Fysikdagar 2013: organisationskommité arbetar för fullt.