



LUNDS
UNIVERSITET

20 januari 2017

Institutionen för astronomi och

teoretisk fysik

Mattias Ohlsson, Biträdande Prefekt

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för institutionen för astronomi och teoretisk fysik, Lunds universitet, 2017

1. Introduktion

Institutionen för astronomi och teoretisk fysik ansluter sig till fakultetens allmänna jämställdhets- och likabehandlingsambitioner och formulerar därför inte någon helt egen policy. Institutionen ämnar istället arbeta med korta men konkreta planer formulerade år för år med fokus på ett mindre antal frågor vi tror kan ha betydelse för en ökad jämställdhet vid institutionen. I övrigt hänvisar vi till fakultetens handlingsplan som finns tillgänglig på

<http://www.naturvetenskap.lu.se/sites/naturvetenskap.lu.se/files/jamstalldhetsplan.pdf>

med en engelsk översättning på

http://www.science.lu.se/sites/science.lu.se/files/equality_plan.pdf

Institutionen har en arbetsgrupp för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Denna grupp sammanträder vid behov men minst en gång per termin, vid den årliga revisionen av denna plan samt vid det årliga jämställdhetsboks slutet. I början 2017 bestod denna grupp av Thomas Bensby, Johan Bijmens, Mattias Ohlsson, Caroline Unmack och doktorandrepresentanterna Joel Oredsson och Najmeh Abiri (med Timmi Jørgensen? som suppleant) samt Johannes Sandberg (studeranderepresentant). Thomas Bensby är också medlem i fakultetens jämställdhets- och likabehandlingskommitté (med Johan Bijmens som suppleant). Under 2016 samlades gruppen en gång.

Information om gruppens verksamhet med länkar till relevanta dokument finns på

<http://dev.thep.lu.se/prefektWiki/wiki/Equalop>

2. Nulägesanalys

Följande är ett antal nyckeltal som beskriver situationen på institutionen (siffrorna inom parentes kommer från förra sammanställningen som gjordes i slutet på 2015).

Kategori	antal	kvinnor		icke-svenskar		utom-européer		funktions-hindrade
Lektorer/professorer	18 (17)	1 (1)	6% (6%)	4 (4)	22% (24%)	0 (0)		0 (0)
Forskare/postdocs	18 (21)	2 (3)	11% (14%)	13 (17)	72% (81%)	3 (6)	17% (19%)	0 (0)
TA-personal	5 (5)	4 (4)	80% (80%)	2 (2)	40% (40%)	1 (1)	20% (20%)	0 (0)
Doktorander	26 (29)	8 (7)	31% (24%)	14 (18)	54% (62%)	4 (8)	15% (28%)	0 (0)
Totalt anställda	67 (72)	15 (15)	22% (21%)	33 (41)	49% (57%)	8 (15)	12% (21%)	0 (0)
Studenter	448 (562)	89 (143)	20% (25%)	?		?		0 (2)

Helt klart är det stora problemet den sneda könsfördelningen, särskilt bland lärare, och ett tydligt mönster, som även återfinns inom andra naturvetenskapliga områden framträder, där andelen kvinnor minskar ju högre upp i de akademiska graderna man går.

Orsaken till detta och liknande sakernas tillstånd diskuteras mycket inom universitetsvärlden och i samhället i övrigt, och vi går inte här in på en analys av problemet. Vi konstaterar att det finns ett problem och att detta kan bero på externa faktorer, men att det till en del även kan vara orsakad av en form av diskriminering som försiggår på vår institution. Vi är övertygade om att denna diskriminering i så fall till största del är omedveten, något som inte gör problemet lättare att lösa. Syftet med denna handlingsplan är därför att föra upp jämlikhet och likabehandling på dagordningen och att säkerställa att alla anställda är medvetna om vad det innebär och vart man ska vända sig vid eventuella problem.

3. Handlingsplan

Institutionens handlingsplan följer den struktur som fakultetens motsvarighet bygger på. Vi beskriver varje insatsområde och sätter upp mål för vad som bör göras under 2017. Mer information om de olika punkterna finns i fakultetens handlingsplan, där det bl.a. detaljeras olika definitioner på diskriminering. Alla anställda uppmanas att läsa detta dokument för att uppmärksammas på de sju grunderna för diskriminering som beskrivs där och hur dessa kan komma till uttryck.

3.a Diskriminering

Målet är att motverka varje form av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. De konkreta åtgärderna är

- Att introducera och diskutera diskriminering tillsammans med jämställdhet och likabehandling på de terminsvisa lärarmötena.
- Denna plan görs tillgänglig på institutionens webb och alla anställda uppmanas att läsa den.

3.b Likabehandling

Målet är att öka kunskapen och medvetenheten om likabehandling. De konkreta åtgärderna är

- Att sammanställa informationsblad om likabehandling och diskriminering, och dela ut det till samtliga anställda och studenter.
- Att uppmärksamma universitetets utbud av fortbildningskurser i jämställdhet och likabehandling, både för anställda och studenter.

3.c Rekrytering och befordran

Målet är en utveckling av våra rekryterings- och befordransprocesser för att bättre säkerställa jämställdhet och likabehandling, och för att i förlängningen kanske öka t.ex. andelen kvinnor på högre akademisk nivå och andelen män inom administrationen. De konkreta åtgärderna är

- Att tydliggöra anställningsvillkor vid utlysningar av tjänster, speciellt när det gäller ledighet och tjänsteförlängning för nyblivna föräldrar. Detta görs förslagsvis på central nivå med standardformuleringar i utlysningstexterna.
- Att fakultetens extra doktorandstöd vid anställning av doktorand av underrepresenterat kön beaktas vid varje doktorandrekrutering.

3.d Ledarskap

Målet är att involvera både kvinnor och män i kommittéer och ledningsuppdrag. De konkreta åtgärderna är

- Att nominera kvalificerade kandidater till ledningsuppdrag.
- Att diskutera karriärsfrågor vid medarbetarsamtal.

3.e Lön och anställningsvillkor

Målet är att alla anställda få relevant karriärvägledning, få lön på lika villkor och på bästa sätt kunna kombinera arbetsliv med föräldraskap. De konkreta åtgärderna är

- Att diskutera anställningsvillkor och karriärplanering vid medarbetarsamtal.
- Att alla anställda erbjuds lönesamtal.
- Att alla officiella institutionsmöten hålls innanför tidsperioden 08:30 — 16:30 på vardagar.
- Att tydliggöra möjligheten till förlängning av tidsbegränsad tjänst vid föräldradighet.

3.f Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Målet är en platt ledningsstruktur och en lyhörd och reflektiv ledning för att på bästa sätt kunna varsebli oönskade och kanske omedvetna matktordningar. I detta sammanhang är det viktigt med en aktiv jämställdhets- och likabehandlingsgrupp och att det finns kanaler med låga trösklar för att kunna uppmärksamma missförhållanden. En konkret åtgärd är

- Att upplysa om innebörden av genusperspektiv och intersektionellt perspektiv vid de terminsvisa lärarmötena.

3.g Övrigt

Övriga föreslagna åtgärder:

- Att använda engelska som arbetsspråk där detta är relevant.
- Att protokoll från möten som på grund av myndighetsutövningsskäl hålls på svenska, kompletteras med en sammanfattning på engelska.

4. Uppföljning av handlingsplanen för 2016

De konkreta målen listas här tillsammans med kortfattad statusbeskrivning. Icke avklarade punkter kvarstår 2017.

- Att diskutera jämställdhet och likabehandling vid de terminsvisa lärarmötena. Har gjorts till viss del, men punkten kvarstår.
- Att anordna föreläsningar eller workshops om jämställdhet, likabehandling och diskriminering.
Det finns ett avtal från LU med "Mine" för en workshop kring diskriminering och likabehandling. Mine kommer att kontaktas under 2017 för att anordna en sådan workshop.
- Att explicit ta upp diskriminering och trakasserier vid medarbetarsamtal. Göres fortlöpande.
- Att inkludera frågor om likabehandling i kursvärderingar. Göres fortlöpande.

- Se till att bibliotekets ambulerande bokvagn med genus- och likabehandlingsrelaterad litteratur besöker institutionens fikarum.
Marianne Madsen-Huldt har kontaktats, men bokvagnen har inte kommit under 2016. Nytt försök 2017.
- Uppmuntra anställda att gå ledarskapskurser.
Ska införas som en diskussionspunkt vid medarbetarsamtal.
- Att tydliggöra anställningsvillkor vid utlysningar av tjänster, speciellt när det gäller ledighet och tjänsteförlängning för nyblivna föräldrar.
Vi ska införa en formulering i alla våra utlysningstexter som tydliggör dessa villkor.
- Att fakultetens extra doktorandstöd vid anställning av doktorand av underrepresenterat kön beaktas vid varje doktorandrekrutering.
Göres fortlöpande. Men vi kan inte dra nytta av detta stöd om vi har en för hög andel kvinnliga doktorander. Bör därför kontrolleras vid varje enskilt fall.
- Att nominera kvalificerade kandidater till ledningsuppdrag.
Göres fortlöpande.
- Att diskutera karriärsfrågor vid medarbetarsamtal.
Göres fortlöpande.
- Att diskutera anställningsvillkor och karriärplanering vid medarbetarsamtal.
Göres fortlöpande.
- Att alla anställda erbjuds lönesamtal.
Göres fortlöpande.
- Att tydliggöra möjligheten till förlängning av tidsbegränsad tjänst vid föräldraledighet.
Göres fortlöpande.
- Att protokoll från möten som på grund av myndighetsutövningsskäl hålls på svenska, kompletteras med en sammanfattning på engelska.
Protokollen från styrelsemötena är fortfarande bara tillgängliga på svenska. Punkten kvarstår.
- Undersöka intresset / möjligheten med inspirationsföreläsningar som ett led i att öka antalet kvinnliga studenter på de mer teoretiska kurserna.

Beslut om denna plan togs i
institutionsstyrelsen 2017.XX.YY.

Mattias Ohlsson
Biträdande Prefekt