



**LUNDS**  
UNIVERSITET

29 mars 2012

**Institutionen för astronomi och  
teoretisk fysik**

*Leif Lönnblad, Prefekt*

## Jämställdhets- och likabehandlingsplan för institutionen för astronomi och teoretisk fysik, Lunds universitet, 2012

### 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..

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. För närvarande består denna grupp av Daniel Adén, Johan Bijmens, Henrik Hartman, Eva Jurlander, Leif Lönnblad och Iskra Staneva. Johan Bijmens är också medlem i fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsambitioner nämnd (med Henrik Hartman som suppleant). Under 2011 samlades gruppen tyvärr bara en gång.

### 2. Nulägesanalys

Följande är ett antal nyckeltal som beskriver situationen på institutionen.

Kategori	antal	kvinnor	icke-svenskar	utom-européer	funktionshindrade
Lektorer/professorer	17	1 (6%)	4 (24%)	0	0
Forskare	19	2 (11%)	8 (42%)	0	0
TA-personal	8	5 (62%)	0	0	0
Doktorander	23	4 (17%)	14 (61%)	3 (13%)	0
Totalt anställda	67	12 (18%)	26 (39%)	3 (4%)	0
Studenter	347	83 (24%)	?	?	?

Här bör det noteras att antalet kvinnliga studenter till största delen återfinns på astronomikurserna, emedan endast ett fåtal kvinnor läser kurserna på teoretisk fysik.

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 här 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 till största del är omedveten, något som inte gör problemet lättare att lösa.

### 3. Åtgärdsplan

Här följer institutionens åtgärdsplan som är indelad i fyra huvudområden, och består av förslag till konkreta åtgärder som bör genomföras. En del av dessa fanns även med i tidigare åtgärdsplaner och kommenteras i så fall hur utfallet var 2011.

I Behålla fler studenter på grundutbildningsnivån och förmedla kontakt med kvinnliga förebilder på både grund- och forskarutbildningsnivå:

- Sommaranställningar erbjuds till kvinnliga GU studerande så de i ett tidigt skede får kontakt med forskning. Detta provades första gången 2009 med gott resultat.

**2011:** Tre kvinnor anställdes. Utlysningförfarandet anmäldes till Diskrimineringsombudsmannen, men lämnades utan åtgärd. Inför 2012 kommer utlysningförfarandet att modifieras för att undvika dylika problem.

- Seminarier organiseras där GU studerande får möta kvinnliga forskare för att motverka den traditionella bilden att endast män är fysiker. Specifikt vill vi att en stor andel kvinnor anlitas för att hålla de inspirationsföreläsningar som kommer vara gemensamma för alla fysikstudenter under 2012.
- Uppmuntran att bjuda in kvinnliga föreläsare till de reguljära seminarierna och kollokvierna. För en kvantitativ utvärdering av denna punkt ska statistik tas fram på andelen forskningsaktiva kvinnor i våra forskningsområden.

**2011:** ca. 16% av inbjudna föredragshållare under 2011 var kvinnor.

- Uppmuntra till nätverksbyggande bland kvinnliga doktorander.

II Underlätta förenandet av familjeliv med karriär och yrkesliv:

- Överkompensation vid förlängning av doktorandtjänst om doktoranden har varit föräldraledig en längre tid (dvs. att fakultetens regler för föräldralediga forskarasistenter tillämpas även för doktorander).

**2011:** En doktorand fick extra förlängning av sin doktorandtid pga. föräldraledighet.

- Särskild hänsyn tas till småbarnsföräldrar och deras behov av flexibla arbetstider. Specifikt ska institutionen följa fakultetens policy att inga möten ska hållas utanför klockslagen 08:30 – 16:30.

### III Ett särskilt program för att motverka diskriminering:

- Medvetandegöra omedveten diskriminering genom att t.ex. sammanställa ett antal explicita exempel på sådan diskriminering och diskutera detta med anställda. Sådana diskussioner ska under året hållas i samband med institutionens stormöten.
- Doktorander och anställda ska informeras om Fysiska institutionens genuskurs (till exempel genom att lista den bland valbara kurser i forskarutbildningen).  
**2011:** Detta har inte gjorts.
- Sammanställning av en broschyr med jämställdhets- och likabehandlingsinformation där universitetets och institutionens policy angående diskriminering finns beskriven, tillsammans med information om hur misstänkt diskriminering ska hanteras.  
**2011:** Detta arbete har påbörjats.
- Uppmana lärare att ta kursen Teaching and Learning in English, som tar upp problematiken att undervisa studenter från olika kulturer.  
**2011:** Under året har 1 lärare och 1 doktorand gått kursen. Sammanlagt har 3 lärare och 12 doktorander gått kursen.
- Informera medarbetare om relevanta universitets- och fakultetsgemensamma temadagar, föreläsningar, m.m.
- Diskrimineringsfrågor tas upp som en särskild punkt i institutionens introduktionskurs för doktorander.

### IV Utvärdering av Fysiska institutionens genuscertifieringsprogram:

- Tomas Brage bjuds in till seminarium med efterföljande diskussion för att beskriva arbetet och resultaten av Fysiska institutionens genuscertifieringsprogram. Alla anställda ska uppmanas att delta.  
**2011:** Detta har inte gjorts.

Beslut om denna plan togs i  
institutionsstyrelsen 2012.03.29.

Leif Lönnblad  
Prefekt