



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för institutionen för astronomi och teoretisk fysik, Lunds universitet, 2010

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 en inriktning mot att arbeta med 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 jämställdhetsboksutet. Under 2010 består denna grupp av Daniel Adén, Johan Bijmens, Henrik Hartman, Eva Jurlander, Leif Lönnblad och Iskra Staneva. Henrik Hartman är också medlem i fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsambitioner nämnd (med Johan Bijmens som suppleant).

2. Nulägesanalys

Följande är ett antal nyckeltal som beskriver situationen på institutionen.

Kategori	antal	kvinnor	icke-svenskar	utom-européer	funktionshindrade
Lektorer/professorer	14	1 (7%)	3 (21%)	0	0
Forskare	20	2 (10%)	10 (50%)	2 (10%)	0
TA-personal	10	4 (40%)	4 (40%)	1 (10%)	0
Doktorander	18	4 (22%)	11 (61%)	3 (17%)	0
Studenter	183	43 (23%)	?	?	?

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

3. Åtgärdsplan

Här följer institutionens åtgärdsplan som är indelad i fyra huvudområden, och består av förslag till konkreta åtgärder som bör genomföras under 2010.

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.
- Seminarier organiseras där GU studerande får möta kvinnliga forskare för att motverka den traditionella bilden att endast män är fysiker.
- Uppmuntran att bjuda in kvinnliga föreläsare till de reguljära seminarierna och kollokvierna.
- Erbjudas (kvinnliga) mentorer till kvinnliga doktorander för att ge möjlighet att diskutera aspekter bortom forskning.

II Underlätta förenandet av familjeliv med karriär:

- Överkompensation vid förlängning av doktorandtjänst om doktoranden har varit föräldraledig en längre tid (dvs. att fakultetens regler för föräldralediga forskarassistenter tillämpas även för doktorander).
- Särskild hänsyn tas till småbarnsföräldrar och deras behov av flexibla arbetstider.

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.
- Uppmana doktorander och anställda att ta Fysiska institutionens genuskurs (till exempel genom att lista den bland valbara kurser i forskarutbildningen och i allmänhet öka kännedomen om kursens existens).
- 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.
- Uppmana lärare att ta kursen Teaching and Learning in English, som tar upp problematiken att undervisa studenter från olika kulturer.

IV Utvärdering av Fysiska institutionens genuscertifieringsprogram:

- Tomas Brage bjuds in till seminarium med efterföljande diskussion för att be-

Beslut om denna plan togs av prefekten
2010.05.?? efter samråd med
institutionsstyrelsen 2010.05.24.

Leif Lönnblad
Prefekt