

# Jämställdhetsplan för 2011

## Fysikum, Stockholms Universitet

Antagen av Fysikums styrelse 16 december 2010

### **Innehåll**

<b>1</b>	<b><i>Inledning: Jämställdhet för kvalitet</i></b>	<b>1</b>
1.1	<i>Jämställdhet på Fysikum .....</i>	2
1.2	<i>Om jämställdhetsplanen .....</i>	3
<b>2</b>	<b><i>Lägesbeskrivning</i></b>	<b>3</b>
2.1	<i>Andelen kvinnor på Fysikum .....</i>	3
2.2	<i>Löner och inflytande .....</i>	5
2.3	<i>Kartläggning av sexuella trakasserier bland studenterna .....</i>	6
<b>3</b>	<b><i>Fortlöpande insatser – uppföljning och planerade åtgärder</i></b>	<b>6</b>
3.1	<i>Information och utbildning .....</i>	6
3.2	<i>Förebyggande åtgärder .....</i>	8
3.3	<i>Könsfördelningen på institutionen .....</i>	8
3.4	<i>Punktinsatser 2010 .....</i>	9
3.5	<i>Punktinsatser 2011 .....</i>	10

## **1 Inledning: Jämställdhet för kvalitet**

Ur Stockholms universitets jämställdhetsplan för åren 2007-2010:

”Jämställdhet mellan kvinnor och män hör till de grundläggande värden som universitetet skall skydda och främja. Jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet gäller därför alla anställda och alla studenter. Det är i mötet med lärarna, med utbildningens innehåll och dess förmedling som studenten får vägledning i vad som utgör akademiskt meriterande forskning och vad som utgör relevant undervisningsinnehåll m.m. I kontakten med anställda produceras och reproduceras uppfattningar om normer för kvinnliga respektive manliga förhållningssätt och arbetsuppgifter. Jämställdhetsarbetet gäller alltså även studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer.”

”Prefekterna/motsvarande skall varje år i samarbete med de anställda, facklig representant och studeranderepresentanter arbeta fram och fastställa jämställdhetsplaner för den egna institutionen/enheten. Till stöd för detta arbete finns utarbetade riktlinjer som kan hämtas från både Jämställdhetskommitténs och Personalbyråns hemsidor. Av dem framgår bl.a. att jämställdhetsplaner skall innehålla en kartläggning av könsfördelning, anställningsförhållanden och löner, samt en granskning av institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur både studenters och personalens synvinkel.”

”Institutionernas personalpolitik skall förhindra att könskränkningar och sexuella trakasserier uppstår. Det är i den vardagliga verksamheten, på kafferaster och seminarier som ett gott arbetsklimate grundas. Prefekter/chefer har ansvar för att sätta stopp för en kultur som tillåter skämt med sexuella övertoner, förlöjligande av kön eller vad som i övrigt luckrar upp

## 2 Jämställdhetsplan för 2011 – Fysikum

en god arbetsmoral. Jämställdhetsplanen skall innehålla ett avsnitt som visar vilken beredskap institutionen har för att åtgärda en eventuell anmälan (JämL § 6).”

”Utformning av personalpolitiken bör även uppmärksamma olika gruppers speciella behov. Föräldralediga bör ges möjlighet att ha kontakt med sin arbetsplats och ta del av information, kurser och motsvarande under ledigheten, och småbarnsföräldrars arbetsförhållanden skall uppmärksammas. Vid schemaläggning bör hänsyn tas till föräldraskap och studenter med barn. Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid budgetarbete och andra frågor som rör institutionens verksamhet, och medel avsätts för projekt och arbete med jämställdhetsfrågor.”

”Prefekter/motsvarande ansvarar för att åtgärderna i planen genomförs och att resultatet redovisas för institutionsstyrelse och fakultetsnämnd. Jämställdhetsplanen och information om pågående aktiviteter etc. samt uppgift om kontaktperson för jämställdhetsfrågor skall finnas tillgänglig på institutionens/motsvarande enhets hemsida och länkas till [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se).”

### **1.1 Jämställdhet på Fysikum**

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt ”manligt” ämne, vilket avspeglas i det faktum att Fysikum har en ojämn könsfördelning med övervikt av män på alla fysikrelaterade nivåer; från grundutbildningsstudenterna till professorerna. Detta gör att det är extra viktigt med ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen.

Jämställdhetsarbete är något som av nödvändighet måste bedrivas på institutionsnivå för att bli framgångsrikt, just därför att möten mellan lärare och student, eller mellan anställda, vanligtvis sker mellan personer knutna till samma institution. Arbetet för jämställd undervisning och jämställt bemötande är därför en angelägenhet för institutionen. Information om jämställdhetsarbetet, kontaktpersoner m.m. finns på jämställdhetsgruppens hemsida: [www.fysik.su.se/om/jamstalldhet](http://www.fysik.su.se/om/jamstalldhet).

Fysikums styrelse inrättade 2004 en lokal jämställdhetsgrupp med uppgift att verka för ett jämställt arbets- och studieklimat vid institutionen. Anställda och studenter vid Fysikum kan vända sig till ledamöter i jämställdhetsgruppen för att påtala missförhållanden i detta avseende eller om det vid institutionen skulle förekomma fall av olämpligt uppträdande med sexuella övertoner. Jämställdhetsgruppen ges dessutom i uppdrag att inför den årliga revisionen av jämställdhetsplanen göra en översyn och föreslå förändringar till styrelsen. Gruppen består av Fysikums kontaktperson i jämställdhetsfrågor och ytterligare en lärare, en representant för teknisk-administrativ personal samt två doktorander och två representanter för studenterna inom grundutbildningen, varav den ena bör vara av doktorandrådet respektive ämnesrådet utsett jämställdhetsombud.

#### **Jämställdhetsgruppens aktuella sammansättning (september 2010):**

- Sammankallande Henning Schmidt (universitetslektor)
- Fysikums jämställdhetsombud Barbro Åsman (professor)
- Jämställdhetsombud för doktoranderna Joel Johansson (doktorand)
- Sara Rydbeck (doktorand)
- Jämställdhetsombud för studenterna Sebastian Liem (student)
- Alvin Gavel (student)
- Linda Gerén (administratör)

## 1.2 Om jämställdhetsplanen

Det åligger varje institution på universitetet att årligen besluta om en jämställdhetsplan. Föreliggande jämställdhetsplan är utarbetad av jämställdhetsgruppen på Fysikum och fastställd av institutionsstyrelsen.

Planen är indelad i tre huvuddelar: I stycket "Lägesbeskrivning" görs en analys av den rådande situationen på institutionen med avseende på könsfördelning, lönesituation och förekomst av trakasserier. I stycket "Fortlöpande insatser - uppföljning och planerade åtgärder" beskrivs ett antal konkreta mål och åtgärder som Fysikum har för avsikt att genomföra för att förbättra jämställdheten på institutionen. För varje punkt finns även en ansvarig angiven, och, om punkten fanns med i förra årets jämställdhetsplan, finns även en utvärdering av genomförande och resultat.

## 2 Lägesbeskrivning

### 2.1 Andelen kvinnor på Fysikum

Under 2010 har medicinsk strålningsfysik (med en manlig professor, en kvinnlig lektor, en kvinnlig forskarassistent och en kvinnlig administratör) övergått till Fysikum. I Tabell 1 anges andelen kvinnor för studenter, doktorander och ett antal personalkategorier på Fysikum.

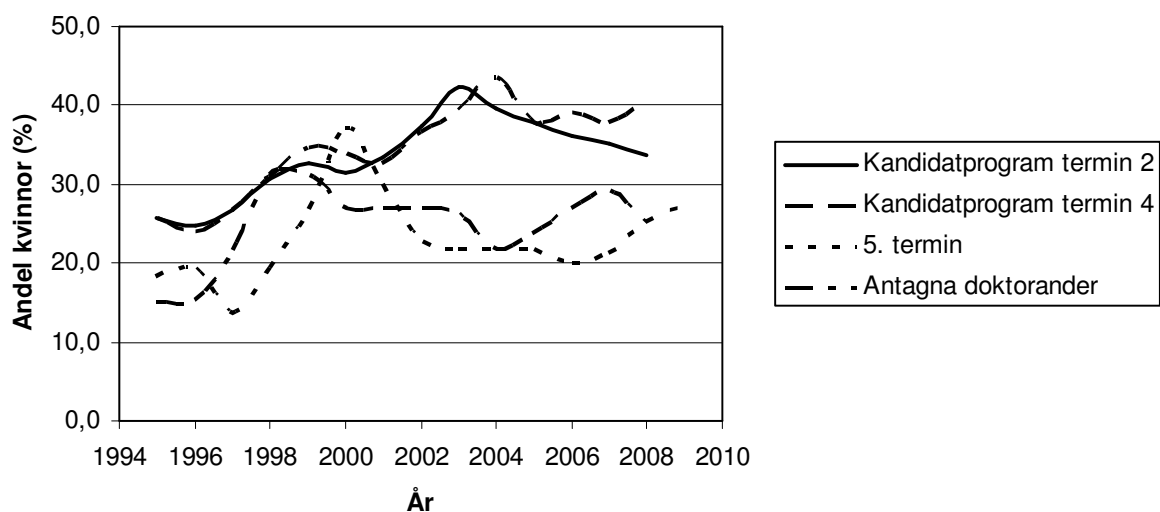
Kategori	1994	2000	2006	2009	2010
Professor	0%	14%	15%	15%	14%
Univ. Lektor	11%	4%	0%	0%	12%
Foass. / bitr. lektor	33%	24%	0%	38%	33%
Postdoktor o likn	-	-	-	33%	36%
Doktorander	15%	25%	22%	22%	26%
GU-studenter	25%	30%	30%*	28%*	34%*
Teknisk personal	5%	0%	0%	0%	0%
Adm. personal	50%	62%	100%	100%	100%

Tabell 1: Andelen kvinnor vid Fysikum (\*Nyregistrerade studenter).

Andelen kvinnliga lärare/forskare (postdocs ej inräknade) vid Fysikum är idag 18% (10 kvinnor av 57). Fyra kvinnor är professorer av vilka de utgör 14%. Inom sex år kommer tre av dem att ha gått i pension. Sedan år 2000 har 17 forskarassistenter och biträdande lektorer, varav fyra kvinnor, och 11 universitetslektorer, varav en kvinna, anställts. Visstidsanställda s.k. postdoktorer utgör en växande kategori. Vid Fysikum finns idag (i december 2010) 4 kvinnliga postdoktorer av totalt 11. Bland den tekniska personalen återfinns idag inga kvinnor. I denna kategori har en nyanställning gjorts sedan år 2000. Den administrativa personalen utgörs till 100% av kvinnor (totalt 6). I denna kategori har fyra kvinnor nyanställts sedan år 2000.

Av de 93 idag aktiva doktoranderna är 24 kvinnor (26%). Av de 65 doktorer som erhållit sin examen under femårsperioden 06-10 utgör kvinnorna 28%. Bland de nyregistrerade grundutbildningsstudenterna ökade andelen kvinnor i och med införandet av en explicit utbildningslinje för sjukhusfysiker vid antagningen HT2002. Glädjande är att konstatera att andelen kvinnor bland de studerande inte tycks sjunka till det andra studieåret. Fortsatta studier i meteorologi förutsätter bara två års fysikstudier. Detta kan möjligen förklara att kvinnornas andel minskar till det tredje året.

#### 4 Jämställdhetsplan för 2011 – Fysikum



Figur 1: Andelen kvinnor bland nyantagna doktorander och grundutbildningsstudenter (medelvärde under tre år).

I Tabell 2 anges andelen kvinnor bland nyregistrerade studenter på de vid Fysikum förekommande linjerna, respektive kandidatprogrammen.

Inriktning	2006		2008		2009		2010	
	Studenter totalt	Andel kvinnor	Studenter totalt	Andel kvinnor	Studenter totalt	Andel kvinnor	Studenter totalt	Andel kvinnor
Fysik	33	27%	20	20%	27	11%	25	20%
Astronomi	9	33%	9	11%	15	47%	18	11%
Biofysik			1	0%	3	33%	2	100%
Meteorologi	17	41%	10	30%	6	50%	10	60%
Sjukhusfysik	33	33%	12	75%	14	43%	15	60%
Alla	92	33%	52	33%	65	31%	70	34%

Tabell 2: Nyregistrerade studenter på linjer (2006) respektive kandidatprogrammen.

Att kvinnor i mindre utsträckning sökt sig till fysikinriktningen än till någon av de övriga kan utgöra en förklaring till det förhållande att kvinnor utgör endast ca 25% av dem som sedan mitten på nittiotalet utfört ett examensarbete på magister- eller masternivå med inriktning mot fysik.

Det är ett stort problem att andelen kvinnor bland professorer och lektorer är så låg som den är och man bör ställa sig frågan vad detta kan bero på. I detta sammanhang är det intressant att notera att kvinnornas andel inte verkar ändra sig signifikant från intaget på fysikstudiet fram till doktorsexamen. I stället verkar det som om uppmärksamheten bör rättas mot två andra faktorer: För det första är andelen kvinnor bland nyantagna studenter bara runt 30% och verkar inte ha ökat över de senaste 15 åren. Tittar man på antagningen specifikt till Fysik-inriktningen har andelen kvinnor senaste åren till och med varit lägre (runt 20%). För det andra sker en mycket dramatisk minskning av andelen kvinnor när det kommer till tjänster med tillsvidareanställning. Den nya tjänstestrukturens avsaknad av forskarassistents-nivån gör att tiden från doktorsexamen till tillsvidareanställning kan kortas vilket skulle kunna motverka frånfallet av kvinnor. Dessutom kan det konstateras att förutsättningar finns för att

tillsvidareanställa fler kvinnor i och med att det för nuvarande finns en jämförelsevis stor andel kvinnor i kategorin forskarassistent/biträdande lektor.

## 2.2 Löner och inflytande

### (a) Löner år 2000

Kategori	kvinnor	Män	differens
Professor, rekryterad	-	38547	-
Professor, befordrad	30080	30509	-429
Universitetslektor	28967	28380	587
Foass.	24510	24692	-182
Teknisk/adm. Personal	19480	20290	-810

### (b) Löner år 2005

Kategori	kvinnor	Män	differens
Professor, rekryterad	-	47330	-
Professor, befordrad	38850	38441	409
Universitetslektor	-	34131	-
Foass.	-	29175	-
Teknisk personal	-	24873	-
Administrativ personal	24590	-	-

### (c) Löner år 2009

Kategori	kvinnor		Män		differens
	Antal	Lön	Antal	Lön	
Professor, rekryterad	0	-	7	55528	-
Professor, befordrad	4	48225	17	47676	549
Universitetslektor	0	-	15	39943	-
Foass./bitr. lektor	3	36367	7	34328	2039
Teknisk personal	0	-	12	29542	-
Administrativ personal	5	29690	0	-	-

### (d) Löner år 2010

Kategori	kvinnor		Män		differens
	Antal	Lön	Antal	Lön	
Professor, rekryterad	0	-	5	56160	-
Professor, befordrad	4	48225	19	47589	636
Universitetslektor	2	40900	15	40040	860
Foass./bitr. lektor	4	34787	8	34375	412
Teknisk personal	0	-	10	29390	-
Administrativ personal	6	28625	0	-	-

Tabell 3: Lönestatistik för åren 2000, 2005, 2009 och 2010. (Att såväl 2009 som 2010 finns med beror på att eventuella effekter av inkluderingen av Medicinsk Strålningsfysik ska synliggöras).

I Tabellerna 3(a)-3(d) anges medelinkomsterna för olika kategorier av anställda vid Fysikum. Samtliga professorer rekryterade före år 1998 är män. Detta utgör den i medeltal högst avlönade lärarkategorin. Löneskillnaderna inom övriga lärarkategorier är små jämförd med variationer på individnivå.

Vad beträffar kvinnors inflytande inom beslutande och beredande organ vid Fysikum utgör de i medeltal 16% av ledamöterna och suppleanterna i styrelsen och de stående kommittéerna (29% i styrelsen). Ses enbart till lärarrepresentationen utgör kvinnorna 12% (19% i styrelsen). Detta motsvarar könsfördelningen vid institutionen.

### ***2.3 Kartläggning av sexuella trakasserier bland studenterna***

Höstterminen 2004 tillsatte Fysikums styrelse en arbetsgrupp med syfte att undersöka förekomsten av sexuella trakasserier bland studenterna på institutionen samt föreslå åtgärder. Gruppen bestod av Barbro Åsman (professor och jämställdhetsombud), Marieanne Holmberg (ansvarig för studentexpeditionen), Elin Bergeås (doktorand och sammankallande i gruppen) samt Alexander Sellerholm (student).

Undersökningen genomfördes i enkätform på föreläsningstid, för att så många studenter som möjligt skulle besvara frågorna. Enkäten delades ut till alla studenter på fortsättnings-, påbyggnads- och fördjupningskurser på Fysikum i mars 2005.

Efter denna initialundersökning har enkäten genomförts i slutet av vårterminen årligen sedan 2006, men enbart bland studenterna i årskurs två (fysiklinjens/programmets fjärde termin, eller fristående fortsättningskursen i fysik). Genom att låta flera på varandra följande årskullar med studenter svara på samma frågor kommer vi på sikt få ett instrument för att mäta attitydförändringar, stämningar och trivsel hos studenterna över lång tid.

Samtliga enkätfrågor och statistik över svar på alla frågor från 2005 och 2006 finns på jämställdhetsgruppens hemsida. Enkätresultaten från 2007–10 kommer att finnas tillgängliga i början av 2011.

Enkätresultaten ger en sammansatt bild av situationen på Fysikum: Å ena sidan har vi nöjda studenter som trivs med sin studiesituation, sina kurskamrater och sina lärare. Å andra sidan förekommer det att studenter har utsatts för trakasserier av något slag.

Många studenter har genom åren råkat ut för trakasserier av lindrigare slag, men några få studenter har råkat ut för kränkningar som är betydligt allvarligare. Detta är naturligtvis helt oacceptabelt!

## **3 Fortlöpande insatser – uppföljning och planerade åtgärder**

Många av de åtgärder som bör vidtas för att öka jämställdheten är av ständigt återkommande slag – exempelvis information till anställda och studenter. För att göra framställningen överskådlig har detta stycke delats in i fyra huvudkategorier: Information och utbildning, förebyggande åtgärder, könsfördelningen på institutionen samt punktinsatser.

### ***3.1 Information och utbildning***

1. Alla assistenter skall informeras om relationen till studenterna. Informationen skall ges i början av varje läsår och är obligatorisk för *nya* doktorander med assistenttjänstgöring. Det är viktigt att handledare upplysas om informationsmötet och uppmanar sina doktorander att delta.

**Ansvarig:** Studierektor (Stefan Csillag) och jämställdhetsombud (Barbro Åsman).

**Uppföljning 2010** Barbro gav denna information till studenterna 21 september.

2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten.

**Ansvarig:** Doktorandernas jämställdhetsombud.

**Uppföljning 2010:** Alexander Sellerholm informerade under doktorandernas vårmöte och Joel Johansson gjorde detta på höstmötet.

3. Nyantagna studenter vid Fysikum ska i samband med uppropet i augusti informeras om Fysikums policy gällande sexuella trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer. Denna information skall upprepas när kandidatprogrammets studenter återkommer till Fysikum i början av vårterminen. Andraårsstudenterna skall informeras i samband med utdelningen av enkäten "Studiemiljö och Kön".

**Ansvarig:** Studierektor (Mats Larsson)

**Uppföljning 2010:** Nyantagna studenter vid Fysikum informerades vid uppropet av Sebastian om policyn rörande sexuella trakasserier. Informationen till andraårsstudenterna gavs i maj och juni i samband med utdelningen av enkäten.

4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Denna information gavs inte på våren. Däremot diskuterades denna plan på Kollegiets sammanträde den 13 december (Henning).

5. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen

**Uppföljning 2010:** Flera seminarier avhölls riktade till studenter som en del av informationen om kursen "Fysik och Genus" (se punkt 3.4.3).

6. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.

**Ansvariga:** Jämställdhetsgruppen

**Uppföljning 2010:** Teknisk och administrativ personal har informerats vid ett gemensamt möte i december (Linda och Henning).

7. Om möjligt skall nyutsedda jämställdhetsombud erbjudas utbildning.

**Ansvariga:** Jämställdhetsgruppen

**Uppföljning 2010:** Representanter ur lokala Jämställdhetsgruppen deltog i SUs seminarier om sexuella trakasserier.

8. Kursplanen för en ny kurs "Fysik och genus" antogs av institutionen och fakulteten 2009. För utveckling av denna kurs (i samarbete med Centrum för genusvetenskap i Uppsala), ett första genomförande våren 2011, samt efterföljande utvärdering erhöll Stockholms Universitet även medel (på 490 000 kronor) från Delegationen för jämställdhet i högskolan. Inför kursstart anordnas en serie öppna "inspirationsföreläsningar" för studenter och lärare vid institutionen.

**Ansvariga:** Barbro Åsman (kursansvarig) och Sara Rydbeck, med stöd av jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Utvecklandet av kursen fortlöper i samarbete med de externa lärarna och kursen kommer att ges som planerat vårterminens första period 2011. Arbetet med att informera och marknadsföra kursen för studenterna fortlöper likaså och kursen har numera en hemsida <http://www.fysik.su.se/~sararyd/fog>.

### **3.2 Förebyggande åtgärder**

1. Utvärdering av ny kurslitteratur ur ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsgruppen tar på sig att under en tid granska ny kurslitteratur samt att utarbeta lämpliga tillvägagångssätt för att göra detta. Det åligger GU, samt kursansvarig, att i god tid meddela jämställdhetsgruppen om ny litteratur innan denna beslutas brukas som kurslitteratur.

**Ansvarig:** GU och jämställdhetsgruppen

**Uppföljning 2010:** GU har inte fattat beslut om någon ny kurslitteratur. Därför har heller ingen granskning gjorts.

2. Sexuella trakasserier och könskränkningar tas upp i standardformuläret för kursutvärdering.

**Ansvarig:** Studierektor (Mats Larsson) och jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Blanketter som används i samband med kursutvärderingar skall innehålla information om vart man vänder sig om man sett eller upplevt sexuella trakasserier.

Denna information finns i standardformuläret men skall alltid finnas med också om läraren använder ett formulär speciellt utformat för en viss kurs.

3. Av hänsyn till studerade med barn skall tentamina bara undantagsvis schemaläggas på lördagar.

**Ansvarig:** Studierektor (Mats Larsson/Kjell Fransson)

**Uppföljning 2010:** Det förekommer fortfarande tentor på lördagar.

### **3.3 Könsfördelningen på institutionen**

1. Vid utannonsering av en ny anställning ska det finnas potentiella sökande av underrepresenterat kön, såvida inte synnerliga skäl föreligger. Det åligger institutionens representanter att uppmana dessa att söka anställningen.

**Ansvarig:** Fysikums styrelse.

**Uppföljning 2010:** Under 2010 har ett lektorat i elementarpartikelfysik lysts ut. Detta attraherade 12 sökande varav 3 kvinnor. Två lektorat som utlystes 2009 har besatts 2010. I båda fallen var det en manlig sökande som fick tjänsten (ena tjänsten hade inga och andra tjänsten bara en kvinnlig sökande). En kvinna har befordrats till Lektor under 2010 (från ett biträdande lektorat).

2. Det åligger Fysikums kommitté för forskningsstrategi (KFS) att bereda frågan om hur Fysikum skall kunna öka andelen kvinnliga forskarassistenter, biträdande lektorer och fast anställda lärare vid institutionen.

**Ansvarig:** Prefekten.

**Uppföljning 2010:** KFS har inte tagit några sådana initiativ under 2010.

3. Fysikums representant i kollokviekommittén ska verka för att antalet kvinnliga föredragshållare på kollokvierna ska utgöra minst 20%.

**Ansvarig:** Fysikums styrelse.

**Uppföljning 2010:** Bara 1 av 22 föreläsare under 2010 var kvinnor.

4. Jämställdhetsgruppen skall under 2010 inventera förslag på nya former för ett kvinnligt nätverk vid institutionen.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen.



**Uppföljning 2010:** Detta har försökts tidigare utan framgång. Jämställdhetsgruppen föreslår opretentiösa träffar för kvinnliga studenter och personal t. ex. i form av gemensam lunch.

### **3.4 Punktinsatser 2010**

1. Jämställdhetsgruppens hemsida måste vara lättillgänglig.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen och web-gruppen.

**Uppföljning 2010 :** Länk till sidan om jämställdhetsarbetet finns på sidan "Om Fysikum" ("About Fysikum") på såväl svenska som engelska.

2. Den mindre undersökning om vad som gjorts i jämställdhetsfrågor på andra fysikinstitutioner i Sverige och i andra länder ska fortsätta och intressanta resultat ska rapporteras till styrelsen.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Under 2010 har kontakterna till övriga högskolor utökats med anledning av förberedelserna för kursen "Fysik och Genus" och de därav följande kontakterna med Delegationen för jämställdhet i högskolan.

3. En seminarieserie planeras under 2010 för att informera om och väcka intresse för kursen "Fysik och genus".

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Tre seminarier har getts: Staffan Bergwik, Uppsala universitet 2010-03-25, Tomas Brage och Sara Goodman, Lunds Universitet 2010-05-05 samt Andreas Ottemo, Göteborgs Universitet, 2010-11-22.

4. Böcker på temat genus och naturvetenskap bör anskaffas till biblioteket.

**Ansvarig:** Bibliotekskommittén och jämställdhetsgruppen.

**Uppföljning 2010:** Ett flertal titlar på temat Genus och Naturvetenskap har införskaffats till biblioteket under 2010.

5. Ett kollokvium om kursen i Genus och naturvetenskap vid Lunds universitet planeras för våren 2010.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen

**Uppföljning 2010:** Seminariet av Brage och Goodman (punkten 3.4.4 ovan) handlade om detta.

6. Handlingsplanen i händelse av sexuella trakasserier och jämställdhetsplanen skall översättas till engelska.

**Ansvarig:** Prefekten.

**Uppföljning 2010:** Handlingsplanen i händelse av sexuella trakasserier har översatts till engelska och finns tillgänglig på hemsidan.

7. Det vore ur jämställdhetssynpunkt fördelaktigt om samtliga doktorander vid institutionen kunde vara anställda. I väntan på detta skall doktoranderna vid antagningen informeras om att de i samband med övergången från utbildningsbidrag till doktorandanställning har rätt till föräldrapenning endast på grundnivå (180 kr/dag) de första 240 dagarna.

**Ansvarig:** Studierektor för forskarutbildningen (Kjell Fransson).

**Uppföljning 2010:** Har inte gjorts. Studierektor vill i stället att detta läggs på hemsidan med information för doktorander.

## 10 Jämställdhetsplan för 2011 – Fysikum

Till slut en punktinsats 2010 som inte fanns med i Jämställdhetsplanen:

Fysikum hade ett bildspel med våra kvinnliga lärare på hemsidan på Internationella kvinnodagen den 8 mars.

### **3.5 Punktinsatser 2011**

1 Det vore ur jämställdhetssynpunkt fördelaktigt om samtliga doktorander vid institutionen kunde vara anställda. I väntan på detta skall doktoranderna via hemsidan informeras om att de i samband med övergången från utbildningsbidrag till doktorandanställning har rätt till föräldrapenning endast på grundnivå (180 kr/dag) de första 240 dagarna.

**Ansvarig:** Studierektor för forskarutbildningen (Kjell Fransson).

2 Hur mycket mammaledighet respektive pappaledighet tar nyblivna föräldrar bland fysikums personal ut? En undersökning av denna fråga planeras genomförd 2011.

**Ansvarig:** Jämställdhetsgruppen.