

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR FYSISKA INSTITUTIONEN 2004/2005

## **Förankring av dokumenten**

Information om jämställdhetspolicyn och –planen, tillsammans med de dokument som utformats centralt, ska genom prefektens försorg ges till samtliga avdelningsföreståndare och studierektorer. Samtliga anställda ska få information om dokumenten och deras innebörd, genom seminarier eller informationsmöten. Det är viktigt att jämställdhet bevakas aktivt av de ansvariga arbetsledarna.

## **Konkreta åtgärder**

Följande konkreta åtgärder ska vidtas, enligt de riktlinjer som givits i universitetets jämställdhetspolicy:

**Löneskillnader** – en jämställdhetsanalys ska genomföras av eventuella löneskillnader för personal som ej tillhör kategorin lärare.

**Genusperspektiv** – inom fysiska institutionen skall initieras ett projekt för att sprida insikt om genusperspektivet på undervisning och handledning. Detta bör påbörjas genom seminarier, för informationsspridning om aktuell forskning och undersökningar på området.

**Rekrytering** – En diskussion om möjligheten att spåra orsakerna till avhopp från utbildning och anställning skall initieras. En utvärdering av olika möjliga arbetsätt, såsom djupintervjuer, skall göras.

**Sexuella trakasserier** – fysiska institutionen skall aktivt delta i det program av åtgärder som lämnas av universitetets åtgärdsgrupp mot sexuella trakasserier. Information kommer att via prefekterna spridas till samtliga anställda och förebyggande åtgärder enligt gruppens förslag skall planeras. Det bör utredas om institutionen skall inrätta en ombudsman (eller –män) mot sexuella trakasserier.

## **Underlag för arbetet – nyckeltal**

En uppföljning och utvärdering av nyckeltal för jämställdhetsarbetet som tagits fram under 2003 skall göras.