

Fysikums plan för lika villkor 2018

Antagen av Fysikums styrelse 2017-12-14??

Inledning

Om planen för lika villkor

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) fastställer universitetets ansvar i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunder¹. Universitetet ska aktivt arbeta för att motverka alla typer av diskriminering, vidta nödvändiga åtgärder vid diskriminering samt ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och diskriminering. Dessutom upprättar Stockholms universitet i egenskap av utbildningsanordnare en *plan för breddad rekrytering*². Utöver denna centrala verksamhet har universitetsstyrelsen fastställt att varje institution eller motsvarande med fler än 25 anställda ska upprätta treåriga planer med mål samt åtgärder som ska vidtas för de områden som anges i diskrimineringslagen. Målen och åtgärderna i varje enskild institutions plan ska dels syfta till att nå de universitetsövergripande målen för universitetet som anges i den centrala planen³ och dels syfta till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid den aktuella institutionen.

Minimikravet på enskilda institutioner är att de vart tredje år upprättar ett dokument med förslag på minst tre åtgärder som skall genomföras för att främja likabehandling. På Fysikum har all dokumentation och förslag till åtgärder samlats i ett dokument - *Fysikums plan för lika villkor*. Planen är utarbetad av kommittén för lika villkor på Fysikum och fastställd av institutionsstyrelsen. Planen revideras varje år, och de föreslagna åtgärderna följs upp årligen.

Förutom denna inledning är planen indelad i tre huvuddelar: I ”*Lägesanalys*” analyseras den aktuella situationen på institutionen med avseende på könsfördelning, lönesituation och förekomst av trakasserier. I ”*Mål och åtgärder*” beskrivs ett antal konkreta mål och åtgärder som Fysikum har för avsikt att genomföra för att förbättra jämlikheten på institutionen. För varje punkt finns en ansvarig angiven och en tidpunkt då åtgärden skall vara genomförd. I det tredje och sista stycket ”*Utvärdering av tidigare plan*” görs en genomgång av de åtgärder som definierades i förra årets plan. I Appendix redovisar vi statistiska uppgifter som uppdateras vartannat år.

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter

Följande avsnitt ur SUs centrala styrdokument sammanfattar målsättningen för lika villkors-arbetet också på Fysikum.

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbeta med lika

¹ <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/j%C3%A4mlikhet-och-likabehandling-1.10232>

² <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/breddad-rekrytering-vid-stockholms-universitet-1.10202>

³ <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/handlingsplaner/plan-f%C3%B6r-likabehandling-och-m%C3%B6jligheter-1.10254>

rättigheter och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för genomförandet av universitetets strategier.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt och inte mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Diskriminering och trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller sexuella trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma vid Stockholms universitet.

Universitetet ska på olika sätt aktivt verka för att studentsammansättningen både inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå och inom utbildning på forskarnivå ska spegla det omgivande samhället, bland annat för att möjliggöra att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildningar och forskning. Stockholms universitet ska arbeta för att undanröja hinder så att universitetet blir en arbets- och studieplats som inte bara upplevs vara, utan också är, öppen och tillgänglig för alla.

Kunskapen om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet ska kontinuerligt förbättras bland anställda och studenter. Detta omfattar, utöver diskrimineringslagstiftningen, även arbete för ökad tillgänglighet och breddad rekrytering av studenter.

Du kan hitta mer information om arbetet för likabehandling centralt på Stockholms universitets webbplats⁴.

Lika villkor på Fysikum

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt maskulint kodat ämne, vilket avspeglas i att Fysikum har en ojämn könsfördelning⁵ med övervikt av män inom forskning och utbildning, från studenterna på grundutbildningen till professorerna. Andelen kvinnor bland anställda forskare och lärare är väsentligt lägre än bland studenter och doktorander som kan sägas utgöra rekryteringsbasen för anställda. Detta gör att det är extra viktigt med ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen. Bland studenterna på grundutbildnings- och forskarutbildningsnivån är andelen kvinnor ca 30 %. Även i de andra personalkategorierna är könsfördelningen ojämn; inom administrationen arbetar huvudsakligen kvinnor medan den tekniska personalen uteslutande är män, se figuren [1](#) i Appendix. Fysikum arbetar allmänt, liksom universitetet centralt, för en breddad rekrytering, vilket innefattar inte enbart kön utan även etnicitet och sociala klasser. Lika villkor är inte bara en fråga om att uppnå en bredd bland studenter och anställda, det handlar också om att skapa en god arbets- och studiemiljö för alla som finns på Fysikum. Detta arbete för lika villkor 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 jämlik undervisning och jämlikt bemötande är därför en angelägenhet för institutionen. Information om arbetet för lika villkor, kontaktpersoner m.m. finns på Fysikums hemsida⁶.

Kommittén för lika villkor

Fysikums styrelse inrättade 2004 en lokal jämställdhetsgrupp, sen 2016 kallad "*Kommittén för lika villkor*". Dess uppgift består i att verka för ett jämlikt arbets- och studieklimat vid institutionen. Anställda och studenter vid Fysikum kan vända sig till ledamöter i kommittén för att påtala missförhållanden i detta. Kommittén har dessutom i uppdrag att inför den årliga revisionen av planen för lika villkor göra en översyn och föreslå förändringar till styrelsen. Gruppen utses av styrelsen och består av Fysikums ombud i frågor rörande lika villkor och ytterligare två lärare, en representant för teknisk-administrativ personal samt två doktorander och två representanter för studenterna inom

⁴ <http://www.su.se/utbildning/studentervice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling>

⁵ All könsstatistik är baserad på juridiskt kön.

⁶ <http://www.fysik.su.se/om/jamstalldhet>

grundutbildningen, varav en bör vara av doktorandrådet respektive ämnesrådet utsett jämlikhetsombud. Den aktuella sammansättningen av kommittén är⁷:

- Doktoranderepresentanter: **Emelie Ertan** och Jesper Norell (ordinarie)
- Studeranderepresentant: Anders Törnblom och Joakim Flinckman
- TAP-representant: Per Halldén (**Isa Calderyd-Öhman?**)
- Fysikums jämställdhetsombud samt lärarrepresentant: Sara Strandberg
- Lärarrepresentant: Edvard Mörtzell
- Sammankallande: Jonas Larson

Fysikums jämställdhetsombud är kontaktperson för dem som på något sätt utsatts för trakasserier på grund av kön eller av någon annan anledning, t.ex etnisk tillhörighet eller handikapp. Ombudet registrerar dessa händelser och rapporterar dem vidare till institutionsledningen och/eller Stockholms universitets jämställdhetsombud. Om anmälaren så önskar kan hen vara anonym. Särskilt viktigt är att stödja anmälaren på bästa sätt för att komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever. Jämställdhetsombud är Sara Strandberg, e-post strandberg@fysik.su.se, kontor A4:1025. Det är också allas skyldighet att rapportera om man hört om trakasserier.

Lägesanalys

Anställningsförhållanden

På Fysikum erhåller alla antagna doktorander full doktorandtjänst från start. Övrig anställd personal är normalt tillsvidareanställd, undantaget utgörs av postdoktor-anställningar som är tvååriga och rekryteringstjänster som biträdande lektorer. I den akademiska karriärvägen är en viktig meriteringsgrund en eller flera perioder som postdoktor vid annat lärosäte än det där man examinerats. Denna praxis är många gånger svår att förena med familjebildning.

Skillnaden i genomsnittlig månadslön för kvinnor och män i respektive personalkategori är i regel relativt liten; de få påtagliga avvikelser som finns kan förklaras av enstaka personer med starkt avvikande löner inom personalgrupper med få medlemmar.

Befordrad professor	-1410 kr
Professor (inklusive rekryterad)*	4075 kr
Universitetslektor	-665 kr
Biträdande universitetslektor	1800 kr
Postdoktor	-50 kr
Administrativ personal och studievägledare	-4262 kr

Tabell 1: Lönedifferens från år 2017⁸: Genomsnittslön per månad för kvinnor minus genomsnittslön för män i respektive kategori. *Statistiken för professorer exkluderar excellenstjänsterna vars löner sätts centralt på SU.

Möjligheter och hinder att kombinera arbete och studier med föräldraskap

⁷ Notera att denna sammansättning inte fullt ut överensstämmer med den som beskrivs i <https://ssl.fysik.su.se/internal/fs/protokoll/bil20150212-9b.pdf>, enligt beslut av Fysikums styrelse 2015-02-12.

⁸ Lönetabellen uppdateras vartannat år.

Fysikum har som grundregel att inga tentamina skall ligga på lördagar. Ibland görs avsteg från denna regel, speciellt för kurser på avancerad nivå, för att undvika att tentamina för olika kurser ligger på samma dag. Fysikums policy för möten är:

För att underlätta möjligheten att förena föräldraskap med aktivt deltagande i möten vid institutionen så skall det eftersträvas att mötena förläggs mot mitten av dagen, dvs varken tidigt eller sent. Vid möten där studeranderepresentanter förväntas delta så ska också hänsyn tagas till deras schemalagda undervisning.

Informationsflödet på Fysikum sker i stort sett uteslutande via elektroniska medier, vilket ger goda möjligheter för föräldralediga att erhålla information från arbetsplatsen.

Förekomst av trakasserier

Under ett antal år har en enkät lämnats ut till studenterna på första och andra året för att fånga upp eventuella missförhållanden bland dessa. Enkäterna visar att förhållandena vid institutionen i stort sett är bra men att det förekommit enstaka fall av sexuella trakasserier såväl studenter emellan som i relationen mellan lärare och studenter. Det förekommer även vissa problem i form av sexistisk och homofob jargong i till exempel studenternas datorsal. Överlag upplevs denna typ av enkät som viktig, med enstaka undantag. Ungefär 20 % av studenterna vill se mer information om könsförtryck och sexuella trakasserier. I några få fall har studenter och anställda kontaktat jämställdhetsombudet angående trakasserier av allvarlig art.

Under 2015 fick även doktoranderna på Fysikum fylla i en enkät rörande hur de uppfattar deras arbetsvillkor (se bifogat dokument för mer detaljer). Märkbart är att en stor andel upplever jobbet som stressande och att det försämrar deras välmående (~1/3 av männen och ~1/2 av kvinnorna). Som en följd av detta planerar Fysikum att erbjuda ett seminarium för strasshantering. Var tionde har upplevt någon typ av kränkning, och relativt få vet var de ska vända sig i sådana fall. Speciellt kvinnorna upplever arbetsplatsen som tävlingsinriktad. Planen är att enkäten följs upp var tredje år, så att varje doktorand svarar på enkäten två gånger under doktorandtiden.

Rekryteringsrutiner och utbildning

Vid rekrytering av forskare/lärare gäller att det skall finnas potentiella sökande bland underrepresenterat kön för att tjänsten skall utannonseras om inte synnerliga skäl föreligger. Detta bevakas i kommittén för forskningsstrategi som är styrelsens beredande organ i dessa frågor.

Andelen kvinnliga studenter bland nyregistrerade studenter år 1 ligger relativt stabilt kring 30%. I Appendix visas dels antalet manliga respektive kvinnliga studenter, dels andelen kvinnliga studenter i olika årskurser samt program. I den utåtriktade verksamheten, som spelar en viktig roll i rekryteringen av studenter, strävar Fysikum efter att ha deltagande från personer av olika kön och bakgrund. Kursen ”Fysik och genus” har under åren 2011-13 givits vid Fysikum. Sedan 2014 har kursen vilat. Alternativ till kursen för 2018 har diskuterats.

Mål och åtgärder

Mål

Fysikum har tre övergripande mål inom jämlikhetsområdet:

Ingen form av diskriminering skall förekomma på Fysikum, vare sig bland anställda eller studenter.

Detta mål är absolut; alla fall av diskriminering på institutionen är ett misslyckande för oss och kräver omedelbara och kraftfulla åtgärder för att korrigeras.

Varje student på Fysikum skall ha lika möjligheter att tillgodogöra sig undervisningen, och att påverka och delta i beslut som gäller utbildningens utformning. Alla anställda skall ha samma möjlighet att utveckla sig professionellt och att delta i och påverka beslutsprocesserna på institutionen.

Detta mål tolkas som att i beredande och beslutande organ skall underrepresenterade grupper vara representerade med minst den andel de utgör på Fysikum. Andelen kvinnliga studenter bör inte minska

i högre årskurser. Andelen kvinnliga lärare och forskare som befordras eller erhåller högre tjänster bör vara lika stor som bland manliga lärare och forskare.

Inom samtliga personal- och studerandekategorier eftersträvar vi en jämn könsfördelning.

Vi ansluter oss till den traditionella definitionen av jämn könsfördelning, dvs att andelen kvinnor och män ligger inom intervallet 40-60%. Ambitionsnivån måste rimligen anpassas till nuläget, se figur 1 och figur 3 i Appendix. **Vår förhoppning är att kunna uppnå detta mål bland nyantagna studenter senast HT2020.** Hur detta mål ska uppnås är i dagsläget oklart. Eftersom könsfördelningen bland de anställda (doktorander undantagna) avviker så kraftigt från en jämn fördelning måste vi se detta som ett långsiktigt mål och under tiden formulera två målsättningar för utvecklingen på kortare sikt:

Vid samtliga tillsättningar av tjänster inom det tekniska och administrativa området bör det finnas representanter för bägge könen i den grupp av sökande som kallas till intervju.

Andelen kvinnor bland nyrekryterade lärare/forskare bör överstiga 1/3, mätt som ett rullande medelvärde över tre år.

Åtgärder

För att nå de uppställda målen genomför vi ett antal åtgärder. Dessa kan delas upp i två kategorier, dels åtgärder som rutinmässigt genomförs varje år, dels punktinsatser som genomförs en gång.

Punktinsatser

1. Arrangera ”Science meetup” i samråd med KVA för gymnasieelever och nyanlända ungdomar. *Tidsplan:* VT18.
2. Se över möjligheten att bjuda in talare till ”pedagogikluncherna” för att nå ut till en bredare publik, och inte enbart arrangera öppna seminarium. *Tidsplan:* VT18.
3. För att öka medvetenheten om de problem som finns, undersöka möjligheten att ha med något inlägg om ämnet på Fysikums internat. *Tidsplan:* VT18-HT18.
4. Föreslå att det finns tillgång till resursrum i de ”nya” byggnaderna. *Tidsplan:* VT18.
5. Ta upp problemet med avsaknaden av dörröppnare till dörrar som leder in till de olika korridorerna. *Tidsplan:* VT18.
6. Halvdag med seminarium + diskussion om kränkningar. *Tidsplan:* HT18.

Rutinmässiga åtgärder

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. *Ansvarig:* Fysikums jämställdhetsombud.
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets vårmöte. *Ansvarig:* Doktorandernas jämställdhetsombud.
3. Nyantagna studenter vid kandidatprogrammet och masterprogrammet vid Fysikum ska i samband med upprop och informationsträff på höstterminen informeras om Fysikums jämställdhetsarbete, policy gällande sexuella trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer, samt möjligheten att flytta obligatoriska kursmoment av högtidsskäl. Studenterna skall informeras återigen i samband med utdelningen av enkäten ”Studiemiljö och kön”. *Ansvarig:* Fysikums jämställdhetsombud (information) samt jämställdhetsombudet för doktoranderna (enkät).
4. Informera via mejl en gång per termin om kommitténs arbete, var information finns och hur man går till väga vid trakasserier/diskriminering. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens sammankallande.
5. Enkäten ”Studiemiljö och trakasserier” genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Ansvarig:* Doktorandernas jämställdhetsombud.
6. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens sammankallande.

7. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens TAP-representant.
8. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje termin. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen.
9. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen
10. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens sammankallande.
11. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten? (Senast gjort december 2015.) *Ansvarig:* Doktorandernas jämställdhetsombud.

Utvärdering av tidigare plan

Punktinsatser 2017

1. Nå ut med FysikShowen till socialt utsatta områden. *Resultat:* Varit i kontakt med PR-gruppen som har liknande idéer, men varit svårt att få till något.
2. Kontakta KVA angående sommarkurser för nyanlända ungdomar. *Resultat:* Gjort, och en skola/kurs är planerad för vecka 8 2018.
3. Se över behovet att införa en kurs i ämnet jämställdhet/jämlikhet. *Resultat:* Vi har diskuterat detta och en anledning till att det lagts på is är upphörande av tidigare finansiering. Istället planerar vi olika typer av seminarier.
4. Få ut tydligare information om vart man vänder sig vid någon typ av trakasserier. *Resultat:* De rutinmässiga åtgärderna är desamma. Utöver detta skickar vi ut ett mejl till anställda, doktorander och studenter en gång per termin för att påminna om verksamheten och vad som gäller. I studentenkäten har vi sett en liten förbättring vad gäller kunskap om hur man går till väga vid någon typ av kränkning.
5. Undersöka vidare möjligheten till resursrum. *Resultat:* Nämnt detta med ansvarig för Albanova.
6. Ta reda på fördelning manliga/kvinnliga assistenter på de lägre kurserna. *Resultat:* Undersökt detta och andelen kvinnliga lärare på de lägre kurserna är högre än på senare kurser.
7. Undersöka möjligheten att få en "fysikdag" i socialt utsatta områden. *Resultat:* Frågan har diskuterats med PR-gruppen.

Rutinmässiga åtgärder 2017

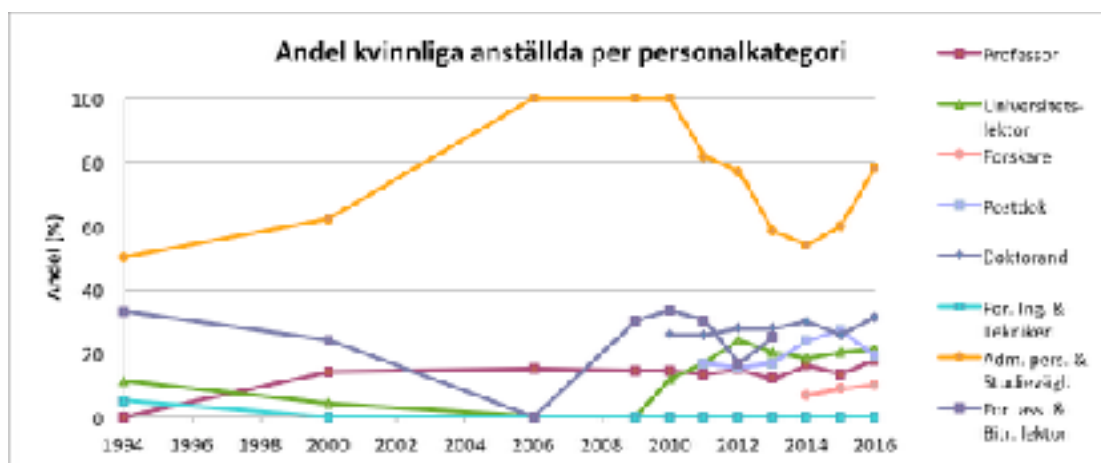
1. Alla assistenter skall informeras om relationen till studenterna. Informationen skall ges i början av varje läsår och är obligatorisk för nya doktorander med assistenttjänstgöring. *Resultat:* Genomfört.
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten. *Resultat:* Genomfört under vårmötet.
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 i början av vårterminen för studenterna på första året i kandidatprogrammen. Andraårsstudenterna skall informeras i samband med utdelningen av enkäten "Studiemiljö och kön". *Resultat:* Nyantagna samt andraårsstudenter har informerats.
4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört.
5. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört.

6. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år, eventuellt i samarbete med OKC. *Resultat:* Genomfört.
7. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Resultat:* Genomfört.
8. Nätverket för kvinnor på Fysikum genomför minst en träff per termin, gärna tillsammans med motsvarande nätverk på OKC. *Resultat:* Ej genomfört.
9. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Resultat:* Genomfört. Av 24 kollokvietalare under 2016 var 20 män (83 %) och 4 kvinnor (17 %), vilket är en halvering av antalet kvinnor från föregående år.

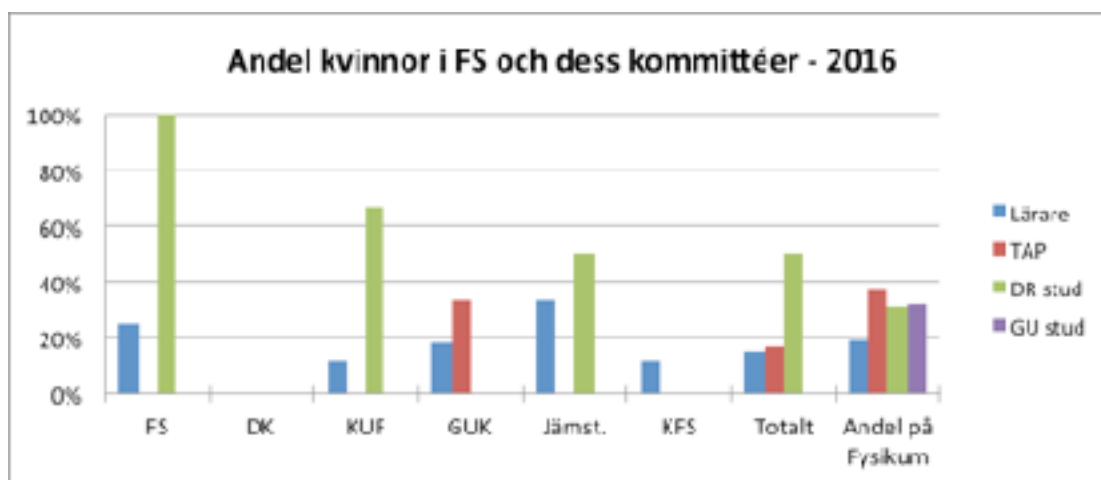
Appendix: Statistiskt material

Tabellerna nedan uppdateras vartannat år, senaste uppdateringen var 2016.

Personal



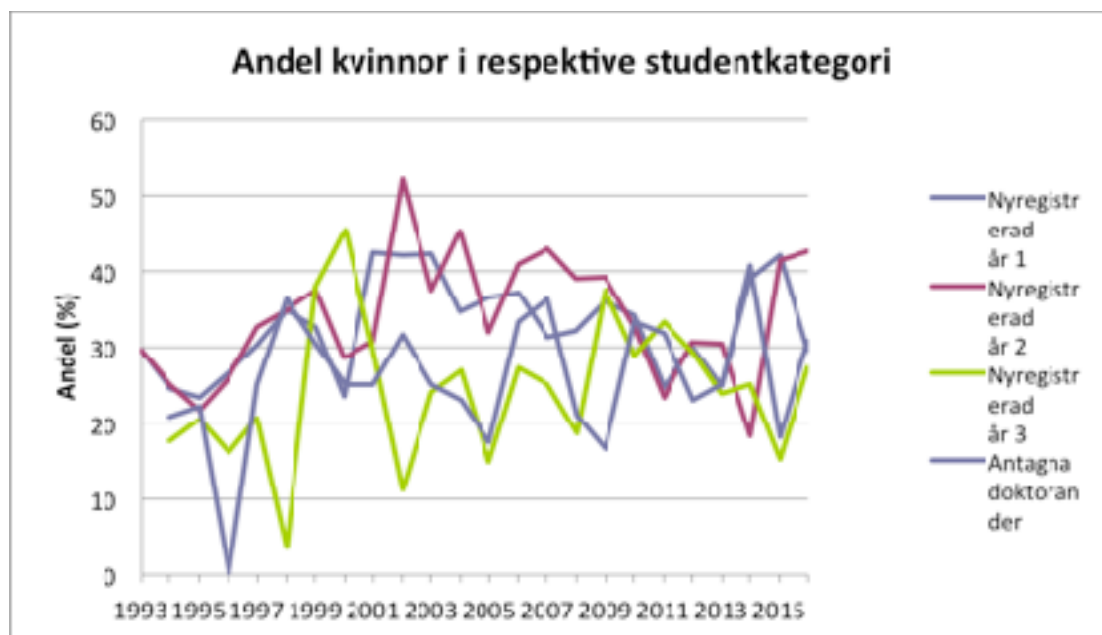
Figur 1: Andel kvinnliga anställda per personalkategori.



Figur 2: Andel kvinnor i FS och dess kommittéer - 2016.

Studenter

Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningen har uppskattats utifrån fördelningen bland de studenter som har registrerat sig på utvalda kurser inom kandidatprogrammet i fysik.



Figur 3: Nyregistrerade studenter per årskurs och antagna doktorander.

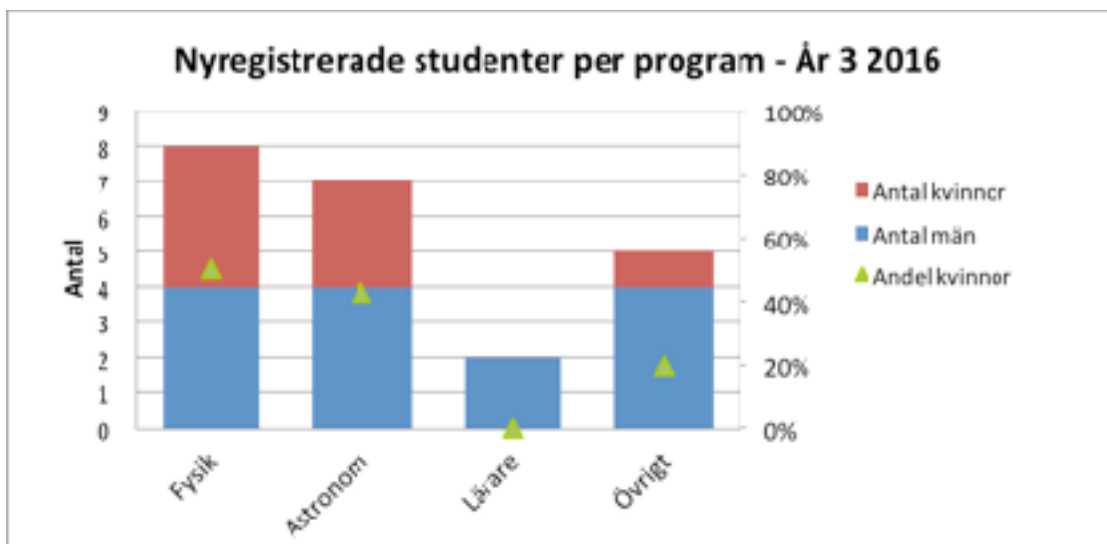
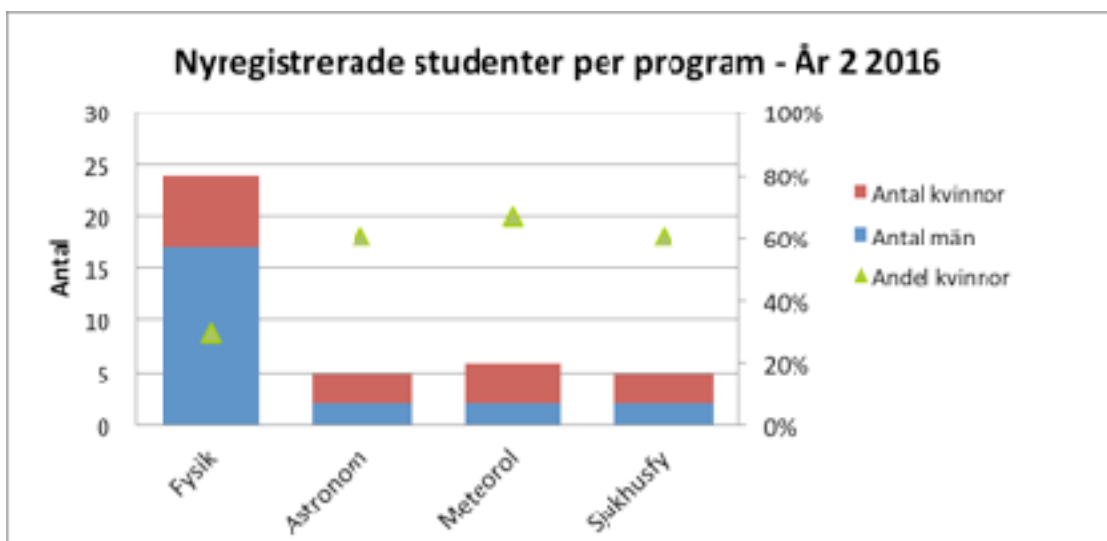
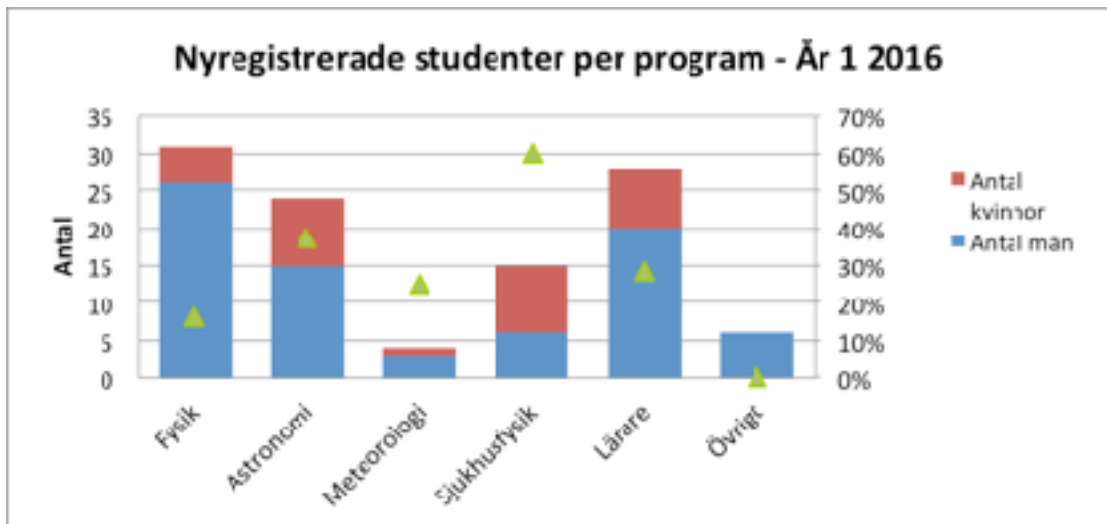


Figure 4: Fördelning studenter på de olika programmen vid olika årskurser.