

Fysikums jämställdhetsplan 2016

Antagen av Fysikums styrelse 2016-02-04

5 februari 2016

Inledning

Om jämställdhetsplanen

Det åligger varje arbetsgivare med mer än 25 anställda att upprätta en jämställdhetsplan - en handlingsplan för att främja lika villkor för kvinnor och män på arbetsplatsen. Därför upprättar Stockholms universitet centralt en jämställdhetsplan¹. Dessutom har universitetsstyrelsen fastställt att varje institution eller motsvarande med fler än 25 anställda skall upprätta treåriga jämställdhetsplaner med mål samt åtgärder som ska vidtas för de områden som anges i diskrimineringslag 2008:567. Målen och åtgärderna i varje enskild institutions jämställdhetsplan ska dels syfta till att nå de universitetsövergripande målen för universitetet som anges i den centrala planen och dels syfta till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid den aktuella institutionen.

Dessutom upprättar Stockholms universitet i egenskap av utbildningsanordnare en Plan för lika rättigheter och möjligheter² som omfattar de tre planerna Likabehandlingsplanen, Planen för breddad rekrytering och Planen för tillgänglighet. Minimikravet på enskilda institutioner är att dessa vart tredje år upprättar ett dokument med förslag på tre åtgärder som skall genomföras för att främja likabehandling. På Fysikum har vi valt att kombinera arbetet med jämställdhetsplanen, som behandlar institutionens jämställdhetsarbete i egenskap av arbetsgivare, och likabehandlingsplanen, som behandlar arbetet med alla diskrimineringsgrunder i egenskap av utbildningsanordnare i det vi kallar Fysikums jämställdhetsgrupp. All dokumentation och förslag till åtgärder har samlats i ett dokument - Fysikums jämställdhetsplan. Vår jämställdhetsplan är utarbetad av jämställdhetsgruppen på Fysikum och fastställd av institutionsstyrelsen. Planen revideras varje år, och de föreslagna åtgärderna följs upp.

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 jämställdheten på institutionen. För varje punkt finns en an-

¹http://www.su.se/polopoly_fs/1.26229.1320939784!/Jam_pl_2011_2013_regelbok.pdf

²<http://www.su.se/utbildning/studentervice/jamlikhet-likabehandling/handlingsplaner/plan-for-lika-rattigheter-och-mojligheter-1.10254>

svarig 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.

Stockholms universitets jämställdhetspolicy och Plan för lika rättigheter och möjligheter

Följande avsnitt ur SUs centrala styrdokument sammanfattar målsättningen för jämställdhetsarbetet också på Fysikum.

Stockholms universitet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats där alla anställda och studenter oavsett kön har samma makt och möjligheter att påverka sin studie- och arbetssituation. Jämställdhet mellan kvinnor och män handlar om demokrati och mänskliga rättigheter.

Universitetet ska präglas av en arbets- och studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier. Universitetet ska även vara en attraktiv arbetsplats som möjliggör för föräldrar att kunna förena studier eller förvärvsarbete med föräldraskap.

Ett viktigt kvalitativt mål är att kvinnor och män ska ha samma makt när det gäller inflytande på och rätt till delaktighet i undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden. Vidare handlar de kvalitativa målen om att skapa studie- och arbetsmiljöer som är genusmedvetna där bemötande och bedömning inte avgörs av om du är kvinna eller man. En jämställd studie-, forskar- och arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att studenter och anställda ska kunna prestera sitt bästa. (Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2011-14)

Frågor som rör tillgänglighet, mottagande och bemötande av människor med olika behov och bakgrund ska ges hög prioritet. Lika rättigheter och möjligheter till högre utbildning handlar om demokrati och mänskliga rättigheter. Alla ska känna sig välkomna vid universitetet. (Stockholms universitets Plan för lika rättigheter och möjligheter 2014)

Du kan hitta mer information om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet centralt på Stockholms universitet ur ett personalperspektiv³ och ur ett studentperspektiv⁴ på Stockholms universitets webbplats.

³<http://www.su.se/medarbetare/personal/jamstallldhet-likabehandling>

⁴<http://www.su.se/utbildning/studentervice/jamlikhet-likabehandling/jamlikhet-och-likabehandling-1.10232>

Jämställdhet på Fysikum

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt maskulint kodat ämne, vilket avspeglas i att Fysikum har en ojämn könsfördelning 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 figur 1 och 5 i Appendix. Jämställdhet är inte bara en fråga om att uppnå en jämn könsfördelning, det handlar också om att skapa en god arbets- och studiemiljö för alla som finns på Fysikum. Detta 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 Fysikums hemsida⁵.

Jämställdhetsgruppen och jämställdhetsombudet

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 har dessutom i uppdrag att inför den årliga revisionen av jämställdhetsplanen göra en översyn och föreslå förändringar till styrelsen. Gruppen utses av styrelsen och består av Fysikums kontaktperson i jämställdhetsfrågor och ytterligare två lärare, en representant för teknisk-administrativ personal samt två doktorander och tre representanter för studenterna inom grundutbildningen, varav en bör vara av doktorandrådet respektive ämnesrådet utsett jämställdhetsombud. Den aktuella sammansättningen av jämställdhetsgruppen är:⁶

- Doktorandrepresentanter: Emma Jakobsson och Jesper Norell (ordinarie), Irina Galstyan och Anders Lundkvist (suppleanter)
- Studeranderepresentant: Mihae Roland
- TAP-representant: Per Halldén

⁵<http://www.fysik.su.se/om/jamstalldhet>.

⁶Notera 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.

- Fysikums jämställdhetsombud samt lärarrepresentant: Åsa Larson
- Lärarrepresentant: Sara Strandberg
- Sammankallande: Edvard Mörtzell

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. 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 komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever. Jämställdhetsombud är Åsa Larson, e-post aasal@fysik.su.se, kontor C4:3025 .

Lägesanalys

Anställningsförhållanden

På Fysikum har de flesta doktorander tidigare haft utbildningsbidrag under de två första åren för att därefter anställas på doktorandtjänst. Denna ordning kunde, kopplad med gällande karensbestämmelser i socialförsäkringssystemen, leda till låga nivåer på den sjukpenningsgrundande inkomsten, och därmed eventuell föräldrapenning. På Fysikum erhåller alla full doktorandtjänst vid antagning från 2014. Från 1 juli 2015 är utbildningsbidrag över huvud taget inte tillåtna.

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:	350 kr
Professor (inklusive rekryterad):	14 690 kr
Universitetslektor	-580 kr
Postdoktor	270 kr
Administrativ personal och studievägledare:	-800 kr

Tabell 1: Lönedifferens 2015: Genomsnittslön per månad för kvinnor minus genomsnittslön för män i respektive kategori.

Möjligheter och hinder att kombinera arbete och studier med föräldraskap

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 och sexuella trakasserier

Under ett antal år har en enkät lämnats ut till studenterna på 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.

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 utåt riktade verksamheten, som spelar en viktig roll i rekryteringen av studenter, strävar Fysikum efter att ha deltagande från personer av bägge könen. Kursen Fysik och genus har under åren 2011-13 givits vid Fysikum. Sedan 2014 har kursen vilat.

Mål och åtgärder

Mål

Fysikum har tre övergripande mål inom jämställdhetsområdet:

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 i intervallet 40-60%. Ambitionsnivån måste rimligen anpassas till nuläget, se figur 2 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 rutinemässigt genomförs varje år, dels punktinsatser som genomförs en gång.

Punktinsatser

1. Sammanställa och analysera resultatet från enkäten riktad till doktoranderna. *Ansvarig:* Doktorandernas jämställdhetsombud. *Tidsplan:* VT16.
2. Följa upp satsning att nå ut med FysikShow till socialt utsatta områden. *Ansvarig:* PR-kommittén. *Tidsplan:* HT16.
3. Undersöka orsaker och möjliga lösningar till att målet att andelen kvinnor bland nyrekryterade lärare/forskare bör överstiga 1/3, mätt som ett rullande medelvärde över tre år, inte uppfylls. *Ansvarig:* KFS i dialog med Jämställdhetsgruppen. *Tidsplan:* HT16.
4. Följa upp inventeringen av lokaler på AlbaNova för att säkerställa att dessa fungerar som de skall också för studenter och anställda med funktionshinder. Uppmana AlbaNova att tillse att resursrum finns på AlbaNova för studenter med särskilda behov. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens TAP representant. *Tidsplan:* HT16.
5. Uppdatera den engelska versionen av Fysikums handlingsplan i händelse av sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Fysikums jämställdhetsombud. *Tidsplan:* VT16.

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 höst- och vårmöten. *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 religiösa skäl. Studenterna skall informeras återigen i samband med utdelningen av enkäten

Studiemiljö och kön. *Ansvarig:* Fysikums jämställdhetsombud (information) samt jämställdhetsombudet för doktoranderna (enkät).

4. Enkäten Studiemiljö och kön genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Ansvarig:* Jämställdhetsombudet för doktoranderna.
5. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens sammankallande.
6. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens TAP-representant.
7. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år, eventuellt i samarbete med OKC. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen.
8. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen
9. Nätverket för kvinnor på Fysikum genomför minst en träff per termin, gärna tillsammans med motsvarande nätverk på OKC. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen.
10. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Ansvarig:* Jämställdhetsgruppens sammankallande.

Utvärdering av tidigare plan

Punktinsatser 2015

1. Den aktuella och tidigare jämställdhetsplaner skall göras tillgängliga för personal och studenter på Fysikum. *Resultat:* Den aktuella (2015) och tidigare planer finns tillgängliga på Fysikums hemsida.
2. Färdigställa en enkät riktad till doktoranderna och genomföra denna. *Resultat:* Enkäten är utskickad men resultatet har inte analyserats ännu.
3. Tillsä tillse att likvärdiga examinationsalternativ erbjuds de studenter som i god tid informerat om att de av religiösa skäl inte kan delta i examination eller annat obligatoriskt kursmoment vissa datum eller vissa tider. *Resultat:* Möjligheten finns men informeras inte om på annat sätt än genom denna plan och motsvarigheten på SU. Enligt studierektor har ingen efterfrågat möjligheten att flytta examination av detta skäl.
4. Kontakta AlbaNovas ledning om behovet av en inventering av lokaler på AlbaNova för att säkerställa att dessa fungerar som de skall också för studenter och anställda med funktionshinder. Uppmana AlbaNova att tillse

att resursrum finns på AlbaNova för studenter med särskilda behov. *Resultat:* Enligt Viktor Mannervik är lokalerna anpassade för rörelsehindrade. Vissa frågetecken kvarstår dock gällande till exempel handikapptoiletter med svårforcerade dörrstängare. Resursrumsfrågan är ej utredd.

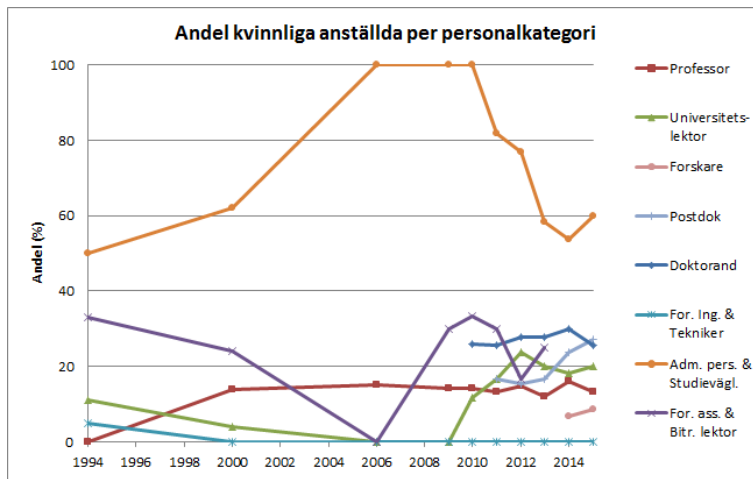
5. Satsa extra på att nå ut med FysikShow till socialt utsatta områden. *Resultat:* FysikShow har inte nått ut mer till socialt utsatta områden ännu eftersom de inte fått ansökningar från dessa områden. Diskussioner pågår om att försöka marknadsföra mer i dessa områden i framtiden.

Rutinmässiga åtgärder 2015

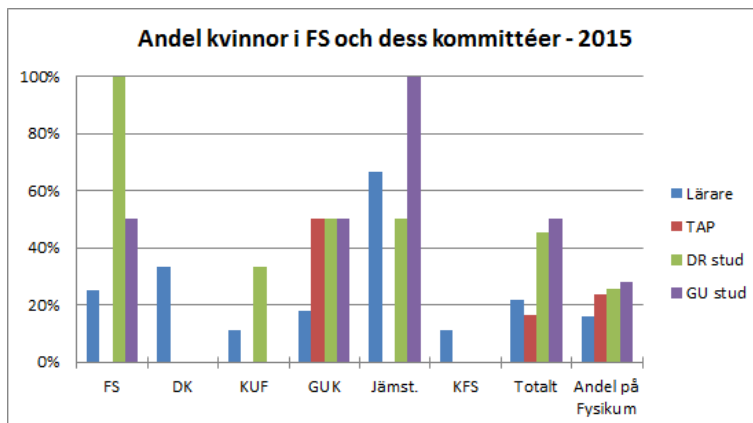
1. Alla assistenter skall informeras om relationen till studenterna. Informationen skall ges i början av varje läsår och är obligatorisk för nya doktorander med assistenttjänstgöring. *Resultat:* Genomfört.
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten. *Resultat:* Genomfört.
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:* Ej 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 18 kollokvietalare under 2015 var 17 män (95 %) och 1 kvinna (5 %).

Appendix: Statistiskt material

Personal

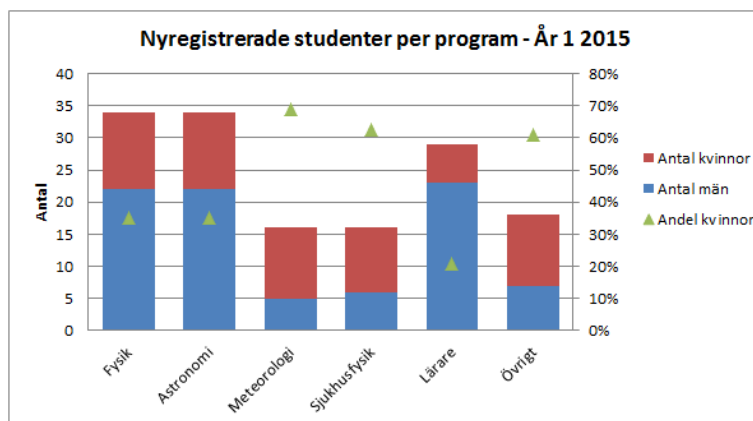


Figur 1: Andel kvinnliga anställda per personalkategori.

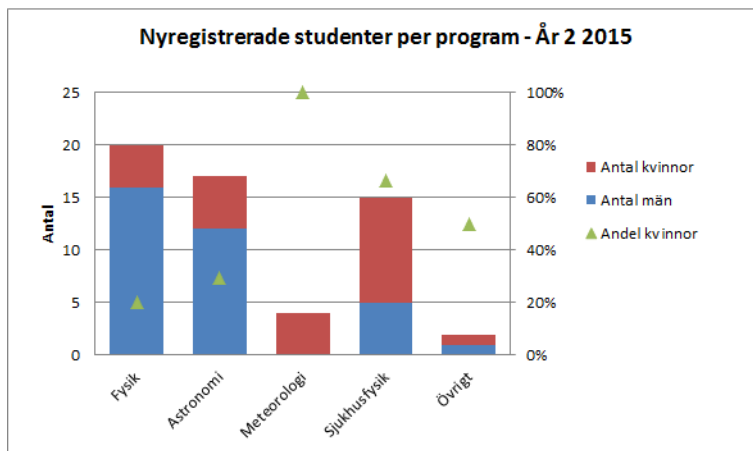


Figur 2: Andel kvinnor i FS och dess kommittéer - 2015. Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningen har uppskattats utifrån fördelningen bland de studenter som har registrerat sig på utvalda kurser inom kandidatprogrammet i fysik.

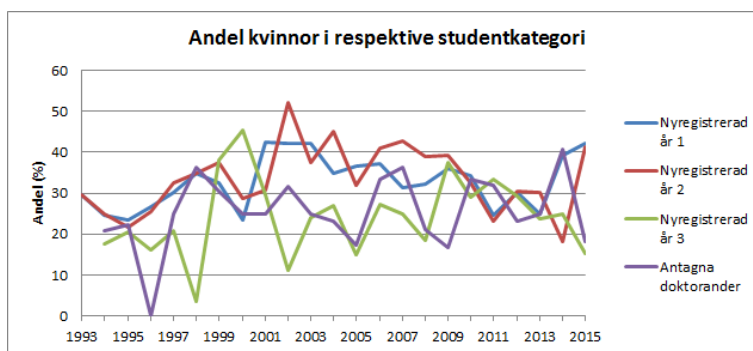
Studenter



Figur 3: Nyregistrerade studenter per program, År 1 2015.



Figur 4: Nyregistrerade studenter per program, År 2 2015.



Figur 5: Andel kvinnor bland studenter och nyantagna doktorander