



Stockholms
universitet



Fysikums jämställdhetsplan 2014

Antagen av Fysikums styrelse 2013-12-12.

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 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.

Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2011-2013 och Plan för lika rättigheter och möjligheter

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

²

http://www.su.se/polopoly_fs/1.156288.1385110292!/menu/standard/file/Plan%20för%20lika%20rättigheter%20och%20möjligheter%202014%20med%20bilaga.pdf

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 arbetsituation. 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 2011-13)

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.

Jämställdhet på Fysikum

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt ”manligt” 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

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

⁴

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

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%, en nivå som fluktuerar en del men med en svagt ökande trend.

Även i de andra personalkategorierna är könsfördelningen ojämn: inom administrationen arbetar huvudsakligen kvinnor medan den tekniska personalen uteslutande är män.

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 en 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:

Sammanställande Sten Hellman (professor)

Fysikums jämställdhetsombud Barbro Åsman (professor)

Jämställdhetsombud för doktoranderna Joel Johansson (doktorand)

Emma Jakobsson (doktorand)

Tor Kjellsson (doktorand)

Jämställdhetsombud för studenterna Mihae Roland (student)

Christofer Andersson (student)

Hilkka Jonsson (administratör)

Fysikum har också ett jämställdhetsombud som 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.

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

Särskilt viktigt är att stödja anmälaren på bästa sätt för komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever. Jämställdhetsombud är Barbro Åsman, e-post bar@physto.se, kontor A4:1025.

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 ev. föräldrapenning. Från 2014 gäller att samtliga doktorander på SU erhåller doktorandtjänst senast ett år efter antagning, från 1 juli 2015 kommer utbildningsbidrag över huvud taget inte vara tillåtna.

Övrig anställd personal är normalt tillsvidareanställd, undantaget utgörs av postdoc-anställningar som är tvååriga och rekryteringstjänster som forskarassistenter och 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.

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.

I tabell 3 visas hur föräldraledigheten fördelar sig på män och kvinnor på Fysikum. För att ge en helt rättvisande bild måste dessa tal relateras till hur många män resp. kvinnor som har barn i en ålder då man har rätt att ta ut föräldrapenning. Dessutom är det ett fåtal personer som tar ut föräldraledighet vilket gör att talen fluktuerar stort från år till år. Man kan dock konstatera att det antal dagar som tas ut för tillfällig vård av barn, som baseras på ett större antal personer tas ut av kvinnor och män i en proportion som inte dramatiskt avviker från könsfördelningen i stort på institutionen.

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. I några få fall har studenter och anställda kontaktat jämställdhetsombudet angående trakasserier av allvarlig art.

Rekryteringsrutiner, utbildning och kompetensutveckling

Personal:

Under 2013 (perioden 1/1-31/10) genomfördes ett antal rekryteringar:

En manlig universitetslektor och sju post-doks, 6 män och en kvinna. Teknisk personal: fyra män, inga kvinnor. Till tre av de fyra tjänsterna fanns kvinnliga sökande (sammanlagt ca 10% av alla sökande), i ett fall kallades en kvinnlig sökande till intervju. Administrativ personal: en man. Jämför vi med Tabell 1 i appendix ser vi att de gjorda rekryteringarna i samtliga fall utom den för administrativ personal bidragit till att förstärka de obalanser som redan funnits i respektive kategori.

Andelen nyantagna doktorander (perioden 1/1-31/10) , med 3 kvinnliga bland totalt 13 nyantagna utgör samma andel som för samtliga doktorander.

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.

Studenter

Andelen kvinnliga studenter bland nyregistrerade studenter år 1 ligger relativt stabilt kring 30%. I Figur 4 i Appendix visas dels antalet manliga respektive kvinnliga studenter, dels andelen kvinnliga studenter. De värden som redovisas är ett rullande genomsnitt över tre år för att jämna ut fluktuationer.

I den utåtriktade 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. Under 2014 kommer kursen att vila, då den är under omarbetning.

Mål och åtgärder

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 minst 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. Det är realistiskt att uppnå detta mål bland de studerande inom en femårsperiod. 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 skall 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. Kontakta jämställdhetsansvariga på andra institutioner vid fakulteten för att utbyta erfarenheter.
2. Fortsätta diskussionen och informationsutbytet med fakultetsledningen.
3. Upprätta ett arkiv med tidigare års punktinsatser och uppföljningarna av dessa.
4. Färdigställa en enkät riktad till doktoranderna och genomföra denna.
5. Sammanställa information om större religiösa högtider och säkerställa att t.ex. tentamina inte schemaläggs på dessa.
6. Inventera handikappbrev på AlbaNova och säkerställa att dessa fungerar som de skall.
7. Ta in statistik på Stockholms gymnasieskolor med avseende på andel elever som går vidare till högskolestudier och föräldrars utbildningsbakgrund. Detta som en förberedelse för aktiviteter för att bredda rekryteringen.

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. Det är viktigt att handledare upplyses om informationsmötet och uppmanar sina doktorander att delta.
Ansvarig: Studierektor med ansvar för assistenttjänstgöring.
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten.
Ansvarig: Doktorandernas jämställdhetsombud.
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: Jämställdhetsombudet.

4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppens sammankallande.
5. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppens sammankallande.
6. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.
7. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen
8. Nätverket för kvinnor på Fysikum genomför minst en träff per termin.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.
9. Sammanställa förslag på kvinnliga kollokvietalare och framföra dessa till AlbaNovas kollokviekommitté. Följa upp könsfördelningen på kollokvietalarna.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

Utvärdering av tidigare plan

Punktinsatser 2013

1. En inventering av jämställdhetsbefrämjande åtgärder som vidtagits vid andra lärosäten genomförs och de åtgärder som skulle kunna genomföras på institutionen eller fakulteten läggs fram i lämpligt forum.
Ansvarig: jämställdhetsgruppen
Tidsplan: färdigt första halvåret 2013
Resultat: Inventeringen pågår och är ännu inte avslutad. Under året har studien utvidgats till att också diskutera jämställdhetsarbetet vid vår egen fakultet. Sektionsdekanus har inbjudits till ett möte med jämställdhetsgruppen för informationsutbyte.
2. Resultaten av den enkätundersökning som genomförs bland grundutbildningsstudenterna redovisas på Fysikums web-plats.
Ansvarig: jämställdhetsgruppen
Tidsplan: färdigt mitten av VT 2013
Resultat: Genomfört
3. En version av enkätundersökningen anpassad till doktoranderna tas fram och genomförs.
Ansvarig: jämställdhetsgruppen
Tidsplan: färdigt första halvåret 2013
Resultat: Arbetet med att utforma enkäten är påbörjat, men kommer inte att vara klart förrän våren 2014.
4. Fysikum utarbetar och implementerar en praxis för mötestider så att så stor andel av institutionens möten som möjligt ligger på undervisningsfri tid och väl inom normal arbetstid.
Ansvarig: Institutionsledningen.
Tidsplan: Klart inför höstterminen 2013.
Resultat: Genomfört.
5. Listan på möjliga kvinnliga kollokvietalare hålls aktuell och andelen kvinnliga kollokvietalare följs upp.
Ansvarig: Studenter och kollegiet nominerar lämpliga talare till Fysikums representant i kollokviekommittén. Jämställdhetsgruppen följer upp.
Tidsplan: Uppföljning och avstämning med kollokviekommittén sker i början av varje termin.
Resultat: Vid slutet av vårterminen presenterades en lista med förslag på kvinnliga kollokvietalare till kommittén. Hittills under 2013 har 30% av kollokvierna givits av kvinnor.

6. Andelen kvinnor i Fysikums beredande och beslutande organ kartläggs.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

Tidsplan: Våren 2013.

Resultat: Kartläggningen genomfördes i början av höstterminen. Resultatet som redovisas i Appendix visar inga anmärkningsvärda avvikelser mellan andelen kvinnor i beslutande och beredande organ och institutionen i stort.

Rutinmässiga åtgärder 2013

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 upplyses om informationsmötet och uppmanar sina doktorander att delta.

Ansvarig: Studierektor med ansvar för assistenttjänstgöring.

Uppskjutet till starten av VT14.

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

Ansvarig: Doktorandernas jämställdhetsombud.

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 när kandidatprogrammets studenter återkommer till Fysikum i början av vårterminen. Andraårsstudenterna skall informeras i samband med utdelningen av enkäten ”Studiemiljö och kön”.

Ansvarig: Jämställdhetsombudet.

Genomfört.

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

Ansvarig: Jämställdhetsgruppens sammankallande.

Genomfört.

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

Ansvarig: Jämställdhetsgruppens sammankallande.

Genomfört.

6. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.
Uppskjutet p.g.a. återbud från föreläsare.
7. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen
Genomfört.
8. Nätverket för kvinnor på Fysikum genomför minst en träff per termin.
Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.
Genomfört.

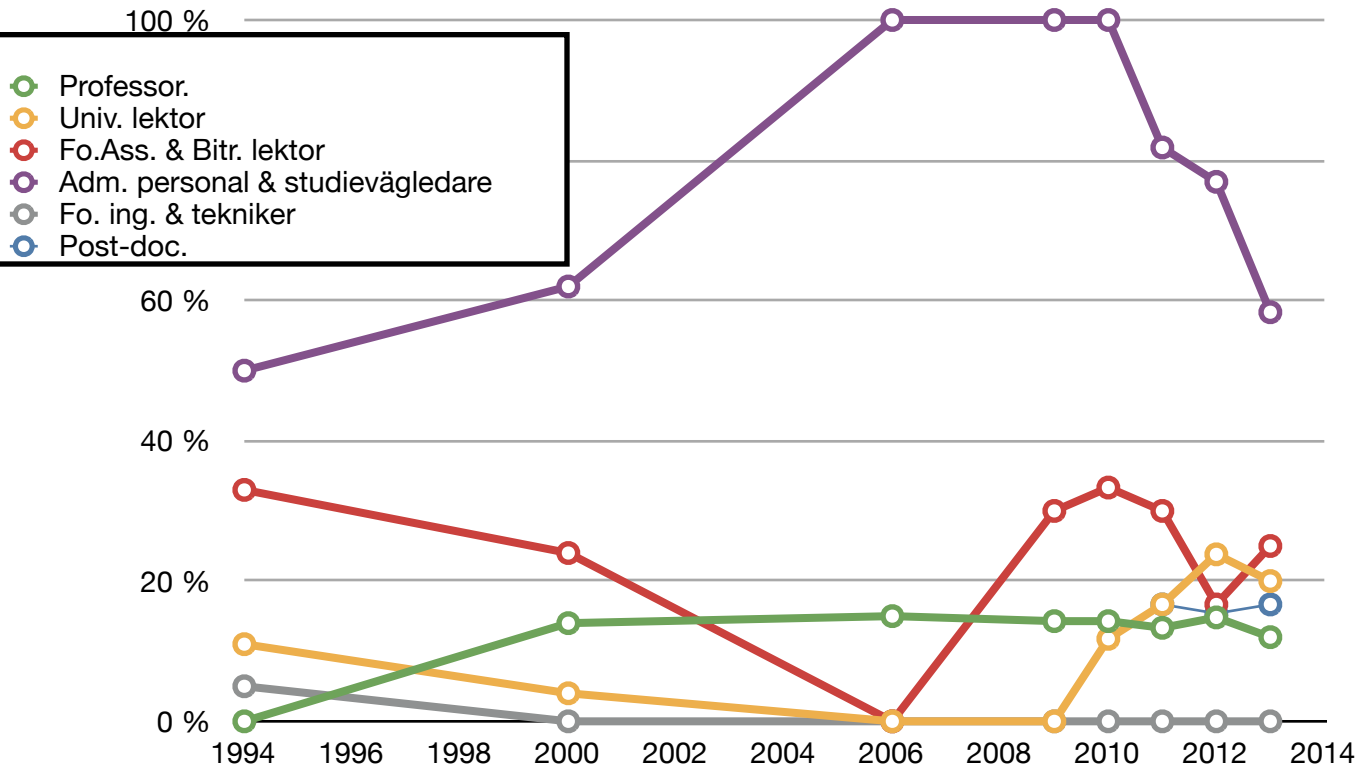
Appendix: statistiskt material

Personal

	Rekr. Prof			Bef. Prof.			Univ. Lektor			Fo. Ass. & Bitr. lektor			Fo. Ing & tekniker			Adm. Personal & studievägledare			Post-dok		
	M	K	%	M	K	%	M	K	%	M	K	%	M	K	%	M	K	%	M	K	%
2009	7	0	0 %	17	4	19 %	15	0	0 %	7	3	30 %	12	0	0 %	0	5	100 %			
2010	5	0	0 %	19	4	17 %	15	2	12 %	8	4	33 %	10	0	0 %	0	6	100 %			
2011	5	0	0 %	21	4	16 %	15	3	17 %	7	3	30 %	21	0	0 %	2	9	82 %	10	2	17 %
2012	3	0	0 %	20	4	17 %	16	5	24 %	5	1	17 %	19	0	0 %	3	10	77 %	11	2	15 %
2013	2	0	0 %	20	3	13 %	20	5	20 %	3	1	25 %	19	0	0 %	5	7	58 %	15	3	17 %

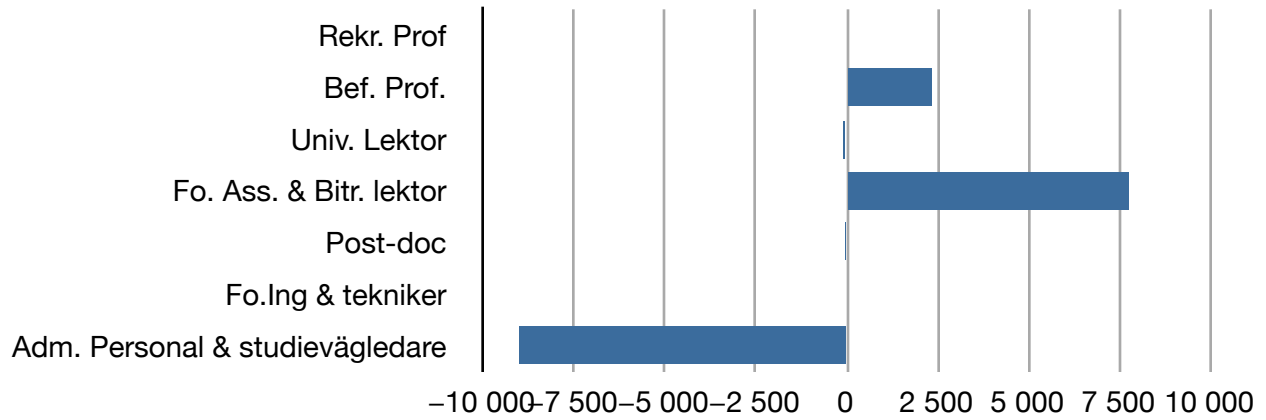
Tabell 1. Antal män och kvinnor samt andel kvinnor i respektive personalkategori.

Andel kvinnliga anställda per personalkategori



Figur 1. Andel kvinnor i respektive personalkategori.

Lönedifferens 2013 per kategori kvinnor - män

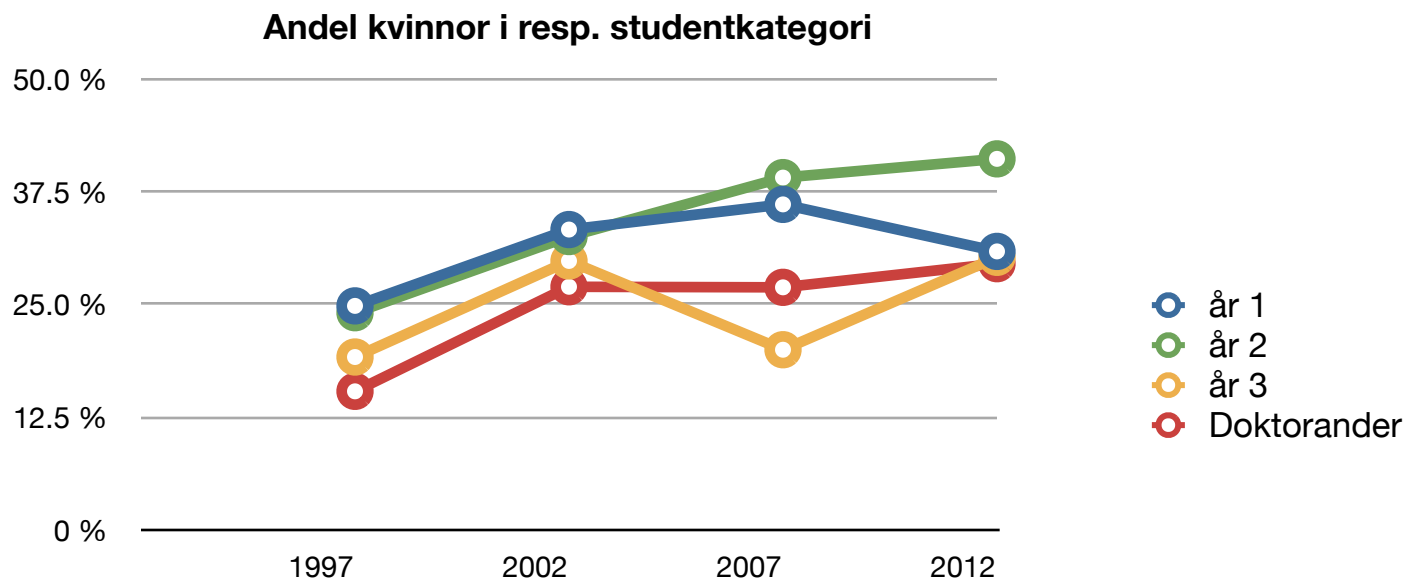


Figur 2. Lönedifferens 2013, genomsnittslön för kvinnor minus genomsnittslön för män i resp. kategori.

	2013	
	Kvinnor	Män
Föräldraledig	558	415
Tillfällig vård av barn	30	54
Pappaledighet	0	45

Tabell 3. Uttag (antal dagar) av föräldraledighet 1 nov 2012 - 31 okt 2013.

Studenter



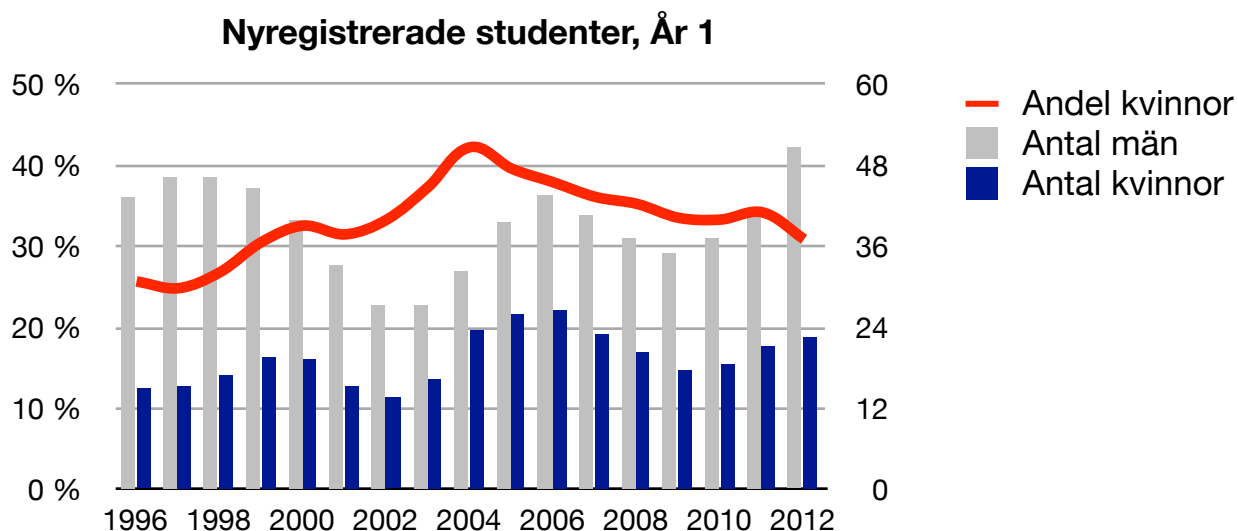
Figur 3. Andel kvinnor i respektive studentkategori

Antalet studenter vid de olika tidpunkterna definieras av:

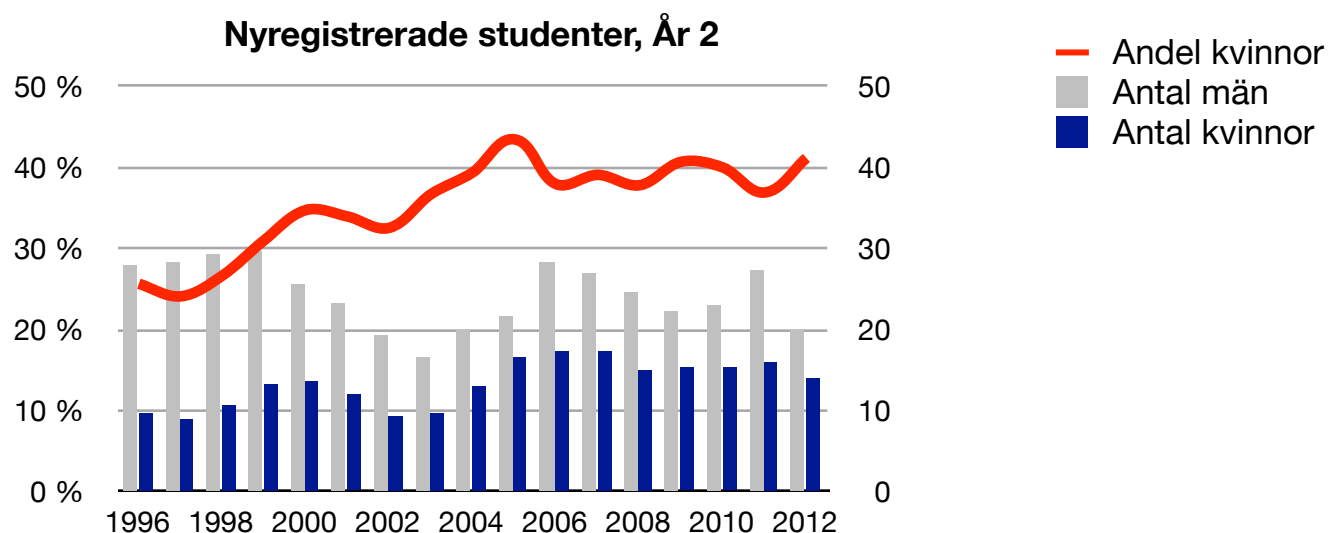
Reg. år 1: antal studenter som registrerats på Mekanikkursen på termin 2, kandidatprogrammet i fysik (tidigare fysiklinjen)

Reg. år 2: antal studenter som registrerats på elektromagnetism-kursen på termin 4

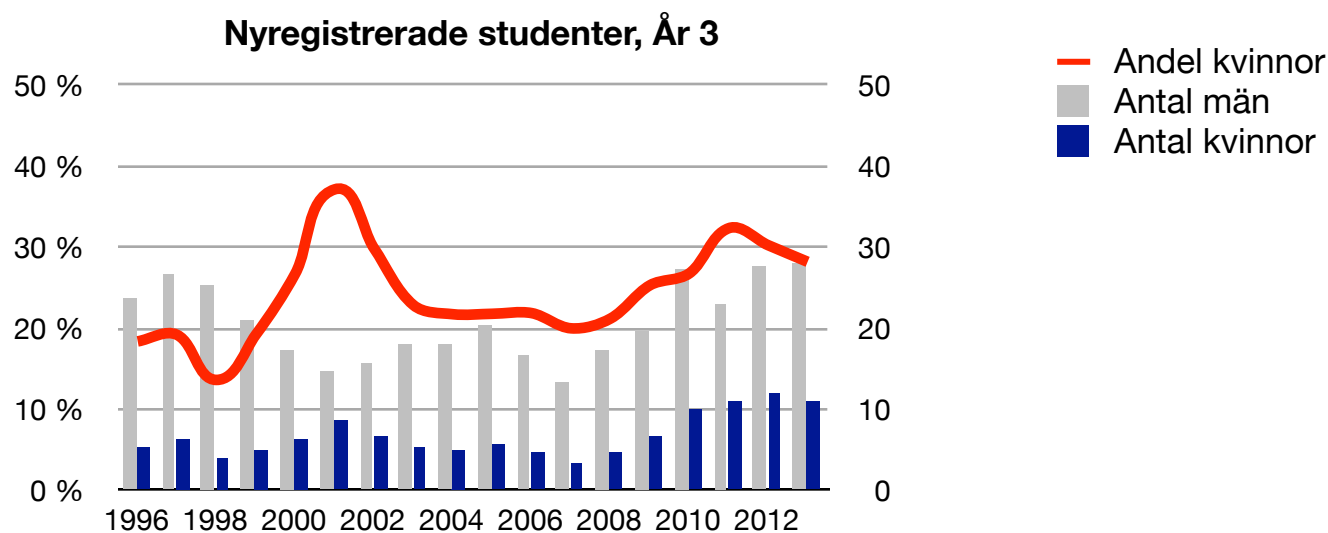
Reg. år 3: antal studenter som registrerats på kvanterminen.



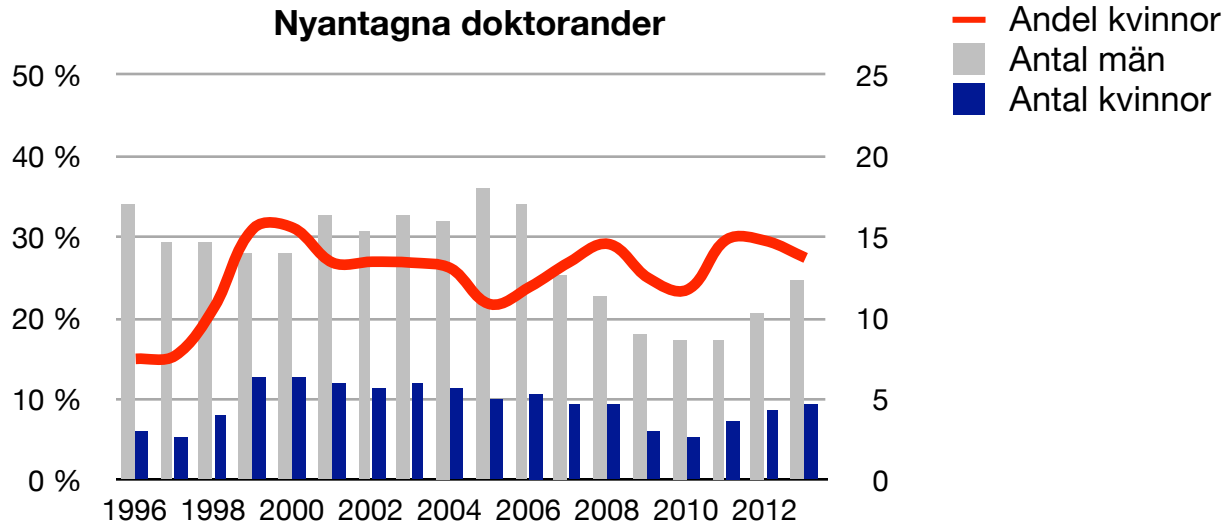
Figur 4. Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyregistrerade studenter år 1, rullande treårsmedelvärde.



Figur 5. Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyregistrerade studenter år 2, rullande treårsmedelvärde.

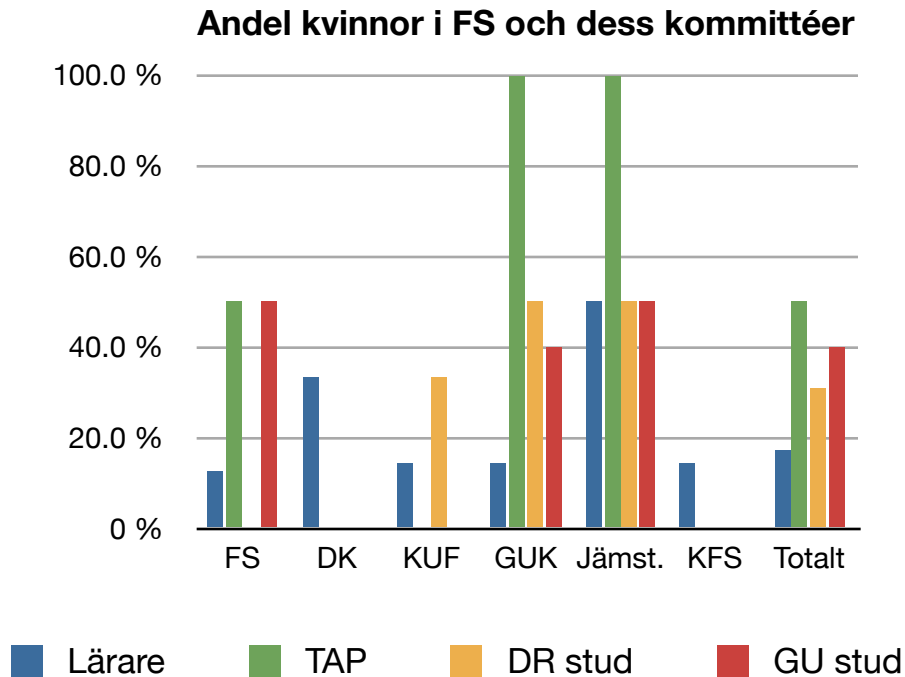


Figur 6. Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyregistrerade studenter år 3, rullande treårsmedelvärde.



Figur 7. Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyantagna doktorander, rullande treårsmedelvärde.

Sammanställning över kvinnlig representation i Fysikums styrelse och underställda kommittéer hösten 2013



	FS	DK	KUF	GUK	Jämst.	KFS	Totalt
Lärare	13 %	33 %	14 %	14 %	50 %	14 %	17 %
TAP	50 %	0 %		100 %	100 %		50 %
DR stud	0 %	0 %	33 %	50 %	50 %	0 %	31 %
GU stud	50 %			40 %	50 %	0 %	40 %

	Andel på institutionen
Lärare	19 %
TAP	31 %
DR stud	28 %
GU stud	34 %

För doktorander har antalet i nov 2012 använts.
För GU studenter har statistiken för 2011 använts.