



Stockholms  
universitet



# Fysikums jämställdhetsplan 2013

Antagen av Fysikums styrelse 2012-12-13.

# 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 jämställdhetsplan<sup>1</sup>. 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 skall Stockholms universitet, som alla ”utbildningsanordnare”, varje år upprätta en likabehandlingsplan<sup>2</sup>. 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 institutionens styrelse. 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

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

---

<sup>1</sup> [http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.26229.1320939784!/Jam\\_pl\\_2011\\_2013\\_regelbok.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.26229.1320939784!/Jam_pl_2011_2013_regelbok.pdf)

<sup>2</sup>

[http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.86571.1335538158!/menu/standard/file/Plan%20för%20lika%20rättigheter%20och%20möjligheter%202012.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.86571.1335538158!/menu/standard/file/Plan%20för%20lika%20rättigheter%20och%20möjligheter%202012.pdf)

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 presteras sitt bästa.

Du kan hitta mer information om jämställdhetsarbetet centralt på Stockholms universitet ur ett personalperspektiv<sup>3</sup> och ur ett studentperspektiv<sup>4</sup> 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 för anställda. Detta gör att det är extra viktigt med ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen. Bland studenterna på grundutbildningsnivån 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 där-

---

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

<sup>4</sup>

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

för en angelägenhet för institutionen. Information om jämställdhetsarbetet, kontaktpersoner m.m. finns på Fysikums hemsida<sup>5</sup>.

## 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)  
Jämställdhetsombud för studenterna Sebastian Liem (student)  
Alvin Gavel (student)  
Mihae Roland (student)  
Hilkka Jonsson (administratör)

Fysikum har också ett jämställdhetsombud som är kontaktperson för dem som på något sätt usatts 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 Barbro Åsman, e-post [bar@physto.se](mailto:bar@physto.se), kontor A4:1025.

## Lägesanalys

### Anställningsförhållanden

På Fysikum har de flesta doktorander utbildningsbidrag under de två första åren för att därefter anställas på doktorandtjänst. Denna ordning kan, kopplad med gällande karensbestämmelser i

---

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

socialförsäkringssystemen, leda till låga nivåer på den sjukpenningsgrundande inkomsten, och därmed ev. föräldrapenning. Från 2014 införs regeln 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.

Fysikum har ingen uttalad policy för vid vilka tider man förlägger arbetsmöten, men det finns en praxis att inte lägga möten tidigt på morgnar eller sent på eftermiddagar. För att inte kollidera med undervisningstid läggs många möten där studentrepresentanter deltar på morgnar/tidiga förmiddagar, vilket kan vara problematiskt för småbarnsföräldrar. I vissa forskargrupper styrs mötesplaneringen av internationella kollaborationer, som ofta lägger möten på sena eftermiddagar eller tidiga kvällar för att möjliggöra för deltagande från olika tidzoner.

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. I avsaknad av så detaljerad information kan man konstatera att andelen föräldraledighet som tas ut av kvinnor och män 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 2012 (perioden 1/1-31/10) genomfördes ett antal rekryteringar:

Administrativ personal: en man och tre kvinnor, universitetslektor: tre män och en kvinna, postdoc: tre män och en kvinna. Jämför vi med Tabell 1 i Appendix ser vi att könsfördelningen på

nyrekryteringarna är densamma som fördelningen i stort i respektive kategori. 2012 års rekryteringar har alltså inte bidragit till att utjämna olikheterna i detta avseende.

Även 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.

Sedan VT2011 ges kursen ”Fysik och genus” vid Fysikum.

## 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. 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
2. Resultaten av den enkätundersökning som genomförs bland grundutbildningsstudenterna redovisas på Fysikums web-plats.  
*Ansvarig:* jämställdhetsgruppen  
*Tidsplan:* färdigt mitten av VT 2013
3. En version av enkätundersökningen anpassad till doktoranderna tas fram och genomförs.  
*Ansvarig:* jämställdhetsgruppen  
*Tidsplan:* färdigt första halvåret 2013

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.
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.
6. Andelen kvinnor i Fysikums beredande och beslutande organ kartläggs.  
*Ansvarig:* Jämställdhetsgruppen  
*Tidsplan:* Våren 2013.

### **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 Fysikum's 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.

## Utvärdering av tidigare plan

### Mål i 2012 års jämställdhetsplan

I jämställdhetsplanen 2012 formulerades mål under fyra avsnitt: ”Information och utbildning”, ”Förebyggande åtgärder”, ”Könsfördelningen på institutionen” och ”Punktinsatser 2012”

### **Information och utbildning**

Under denna rubrik listades 8 punkter:

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.  
*Genomfört.*
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten.  
*Genomfört.*
3. Nyantagna studenter vid Fysikum ska i samband med uppropet i augusti informeras om Fysikum's 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”.  
*Genomfört.*

4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.  
*Genomfört.*
5. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år.  
*Genomfört.*
6. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier.  
*Administrativ personal har informerats. Teknisk personal kommer att informeras vid nästa internmöte.*
7. Om möjligt skall jämställdhetsombud erbjudas utbildning alternativt fortbildning.  
*Anses genomförd genom att samtliga medlemmar i jämställdhetsgruppen erbjudits möjligheten att delta i konferensen "Jämställdhet i en autonom högskola" samt kursen "Fysik och genus".*
8. Institutionen ger (i samarbete med Centrum för genusvetenskap i Uppsala) kursen "Fysik och genus".  
*Genomförd.*

## Förebyggande åtgärder

Under denna rubrik listas tre åtgärder:

1. Utvärdering av ny kurslitteratur ur ett jämställdhetsperspektiv.  
*I institutionens rutiner ingår nu att all ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. Under 2012 har tre nya kursböcker granskats.*
2. Sexuella trakasserier och könskränkningar tas upp i standardformuläret för kursutvärdering.  
*Dessa frågor finns med i Fysikums standardformulär. Det är obligatoriskt att infoga dessa frågor också om en lärare själv utformar frågeformuläret för sin kurs.*
3. Av hänsyn till studerande med barn skall tentamina bara undantagsvis schemaläggas på lördagar.  
*Tentor förekommer i undantagsfall på lördagar. Detta anses i vissa fall vara nödvändigt för att se till att inte mer än en kurs (vanligen på avancerad nivå) har tentamen samma dag.*

## Könsfördelningen på institutionen

I detta avsnitt listas fyra punkter:

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.

*Under 2012 utannonserades 2 lektorat. För lektoratet i teoretisk fysik, partikelfysikfenomenologi var 4 av 22 sökande kvinnor. Ansökningstiden för det andra lektoratet, i kemisk fysik, löper fram till 31 januari 2013.*

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

*För att ett förslag om utlysning av lärartjänst skall rekommenderas av KFS krävs att det finns en lista på potentiella sökande som innehåller kvinnor. Utöver detta har KFS under 2012 inte tagit några initiativ i frågan.*

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

*Jämställdhetsgruppen vid Fysikum har sammanställt en lista på möjliga kvinnliga kollokvietalare och vidarebefordrat denna till AlbaNovas kollokviekommitté i november 2012.*

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

*Ett första möte med det kvinnliga nätverket hölls 22 november.*

## Punktinsater 2012

### Här listas 7 punkter:

1. 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. Fysikersamfundets sektion för kvinnliga fysiker skall kontaktas.

*Kontakt har etablerats med fysikersamfundets sektion "Kvinnor i fysiken", men vi har ännu inte fått material från dem. Vidare har fler kontakter etablerats under den nationella jämställdhetskongressen i november. Uppföljning pågår.*

2. Hur mycket mammaledighet respektive pappaledighet tar nyblivna föräldrar bland Fysikums personal ut? En undersökning av denna fråga planeras genomförd 2012.

*Statistik över föräldraledighet redovisas i Appendix.*

3. Ta ett förnyat initiativ för att starta informella träffar inom ett kvinnligt nätverk på Fysikum.

*En inledande träff har genomförts.*

4. Anordna ett lärarforum som visar upp och diskuterar aktiviteter inom jämställdhetsområdet vid andra institutioner både vid SU och andra universitet.

*Då inga lärarfora över huvud taget genomförts under 2012 vilar denna punkt.*

5. Sammanställa en lista på möjliga kvinnliga kollokvietalare och presentera denna för kollokviekommittén.

*Genomfört.*

6. Inventera och förbättra det statistiska materialet som ligger till grund för lägesbeskrivningen.

*Genomfört.*

7. Diskutera utformningen av den enkät som årligen delas ut bland studenterna och eventuellt uppdatera den. Diskutera om en enkät bör genomföras även bland doktorander och anställda och i så fall genomföra en sådan.

*Pågår.*

## Appendix: statistiskt material

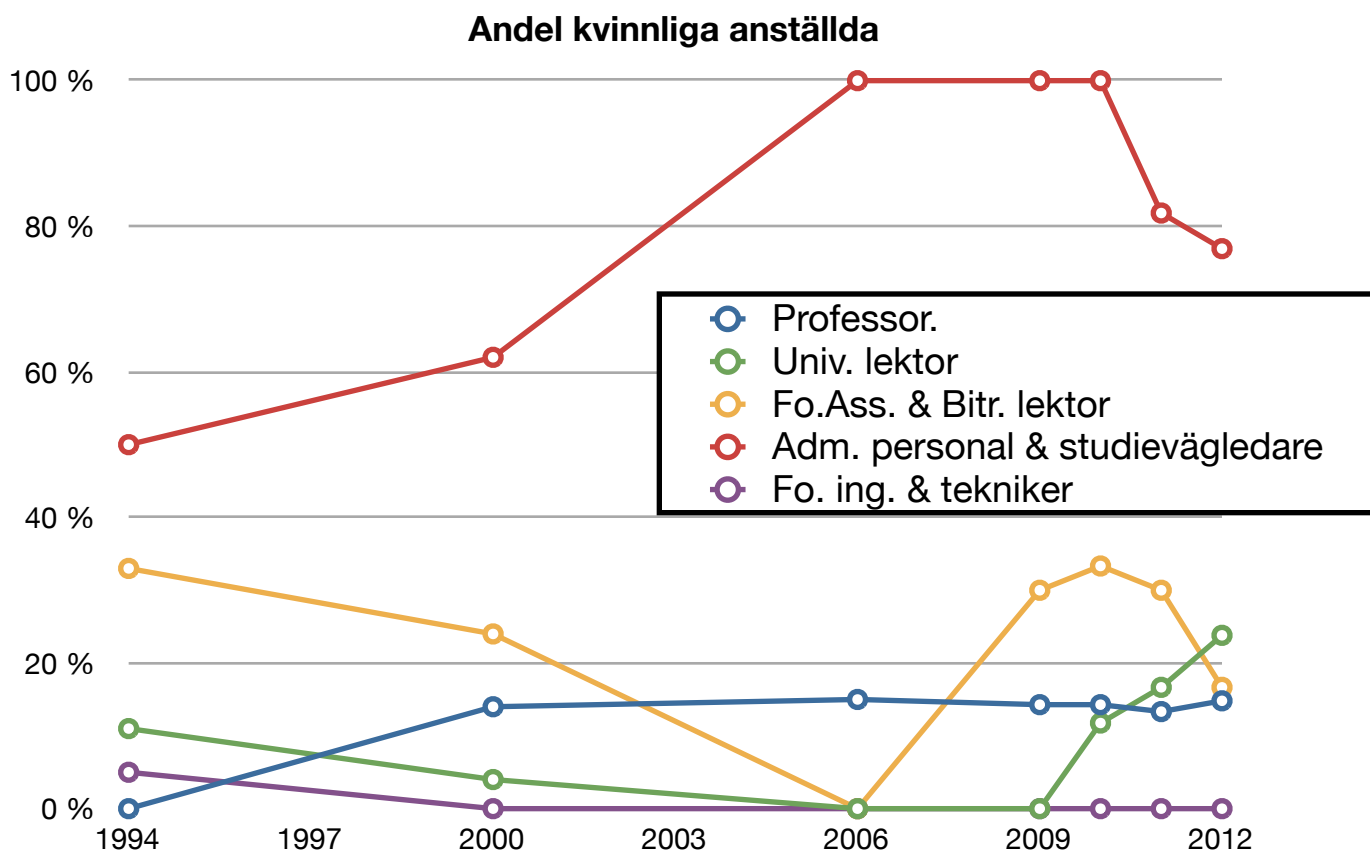
### Personal

	1994	2000	2006	2009	2010	2011	2012
Rekryterad professor				0 %	0 %	0 %	0 %
Befordrad professor				19 %	17 %	16 %	17 %
Professor (bägge kategorier).	0 %	14 %	15 %	14 %	14 %	13 %	15 %
Univ. lektor	11 %	4 %	0 %	0 %	12 %	17 %	24 %
Fo.Ass. & Bitr. lektor	33 %	24 %	0 %	30 %	33 %	30 %	17 %
Adm. personal & studievägledare	50 %	62 %	100 %	100 %	100 %	82 %	77 %
Fo. ing. & tekniker	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Post-doc.	-	-	-	-	-	17 %	15 %

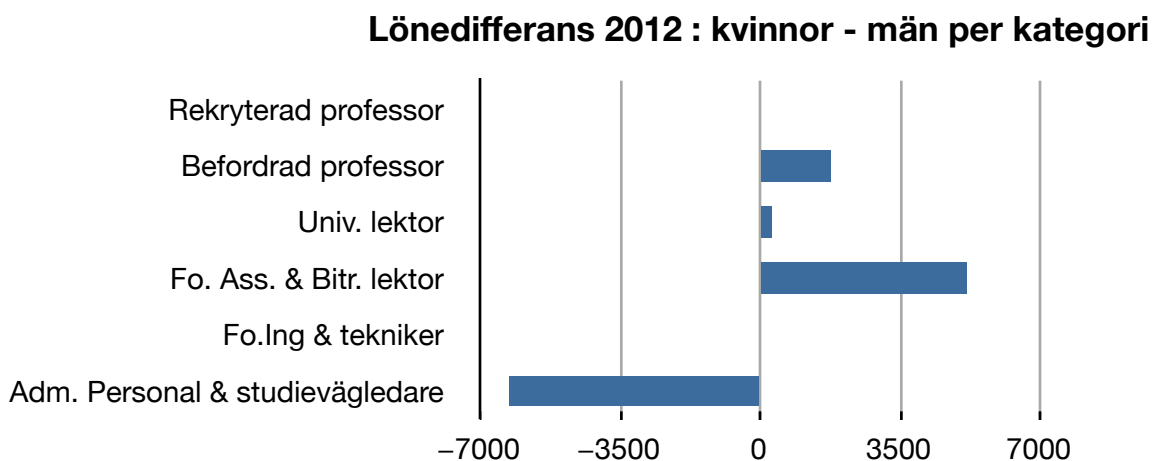
**Tabell 1.** Andel kvinnor i respektive personalkategori

	2012		
	M	K	Andel
Rekryterad professor	3	0	0 %
Befordrad professor	20	4	17 %
Univ. lektor	16	5	24 %
Fo.Ass. & Bitr. lektor	5	1	17 %
Adm. personal & studievägledare	3	10	77 %
Fo. ing. & tekniker	19	0	0 %
Post-doc.	11	2	15 %

**Tabell 2.** Antal män och kvinnor i resp personalkategori (1 nov 2012)



**Figur 1.** Andel kvinnor i respektive personalkategori

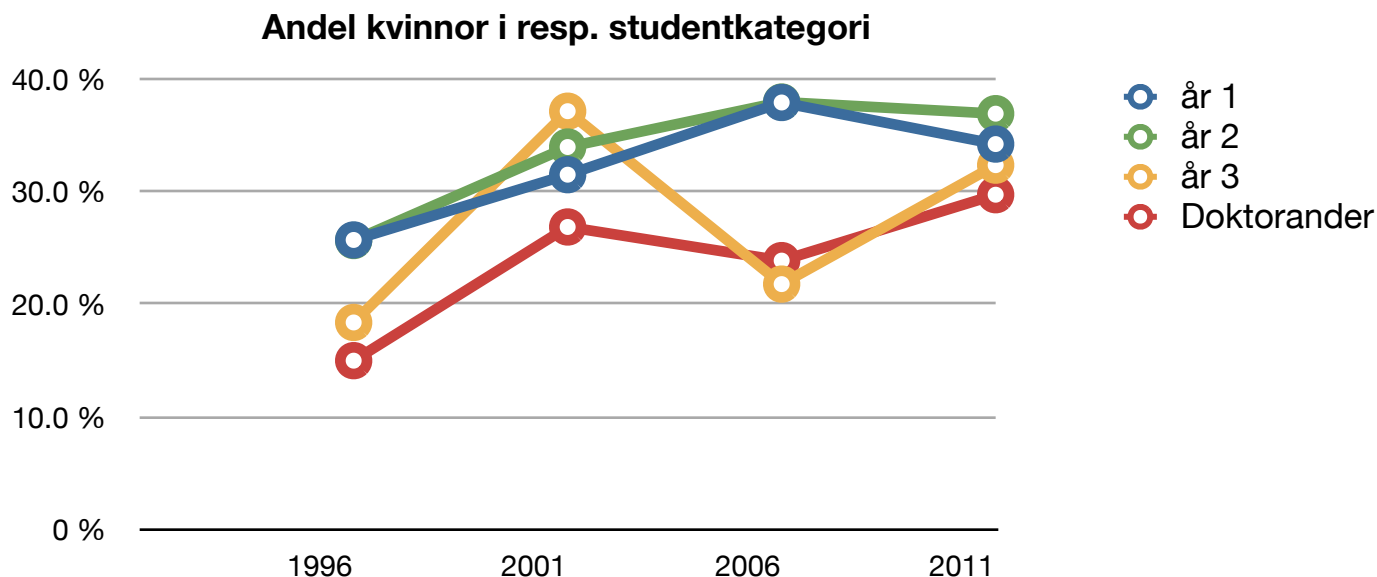


**Figur 2.** Lönedifferens 2012, genomsnittslön för kvinnor minus genomsnittslön för män i resp kategori.

	2012	
	Kvinnor	Män
<b>Föräldraledig utan lön</b>	71	177
<b>Föräldraledig med lön</b>	240	691
<b>Tillfällig vård av barn</b>	9	43
<b>Pappaledighet</b>	0	29

**Tabell 3.** Uttag (antal dagar) av föräldraledighet 2012 (1 jan - 1 nov)

## Studenter



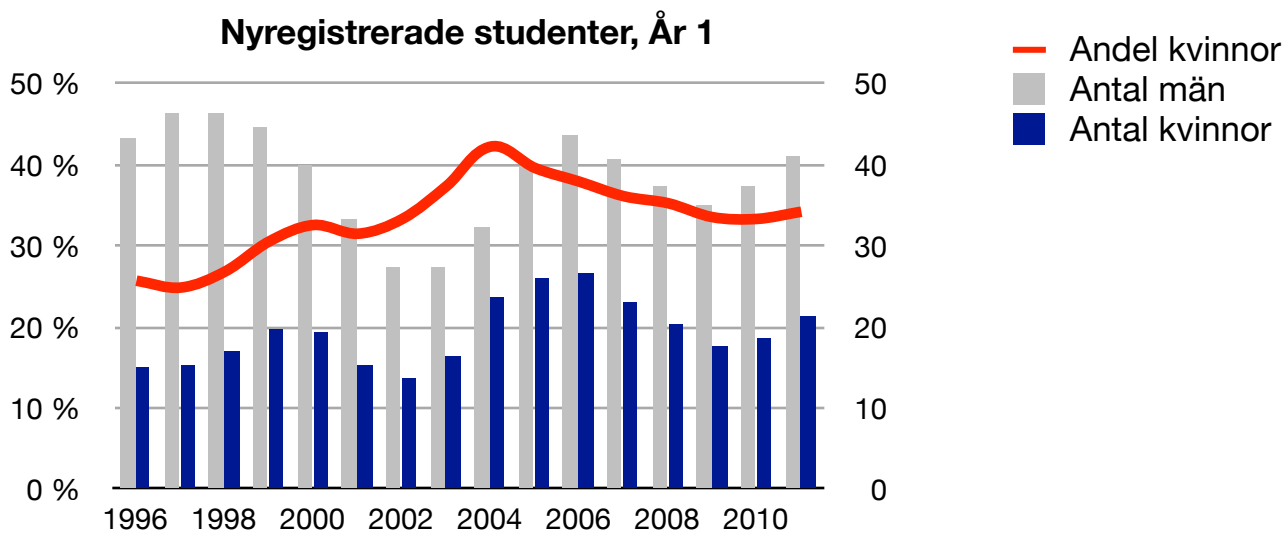
**Figur 3.** Andel kvinnor i respektive studentkategori

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)

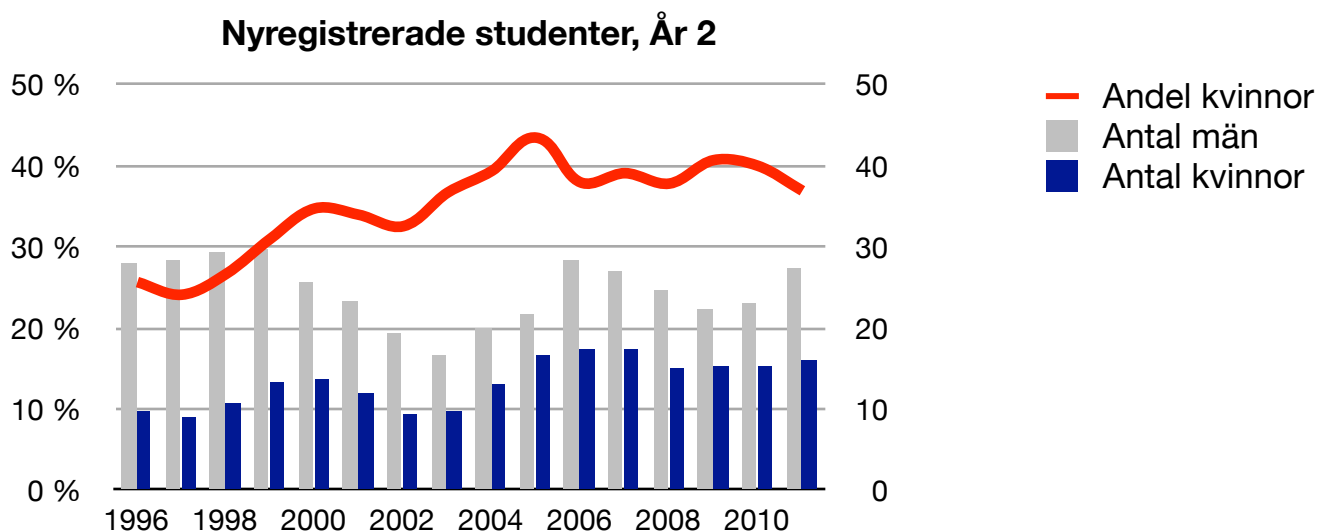
Reg. år 2: antal studenter som registrerats på elektromagnetism-kursen på termin 4

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

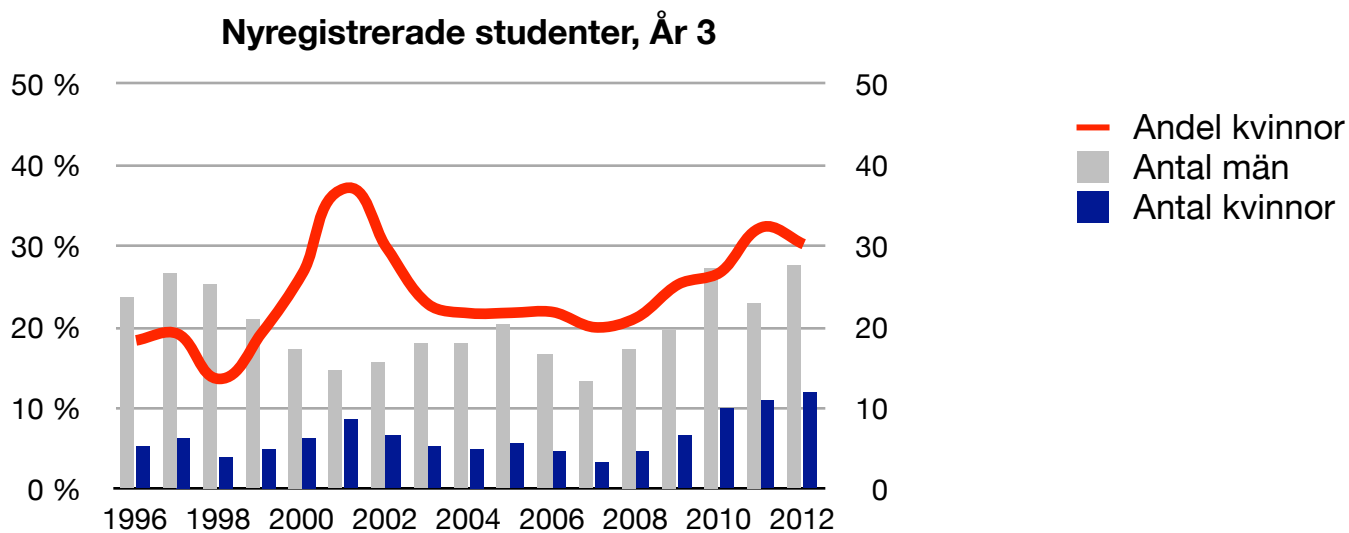


**Figur 4.** Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyregistrerade studenter år 1, rullande treårsmedelvärde.

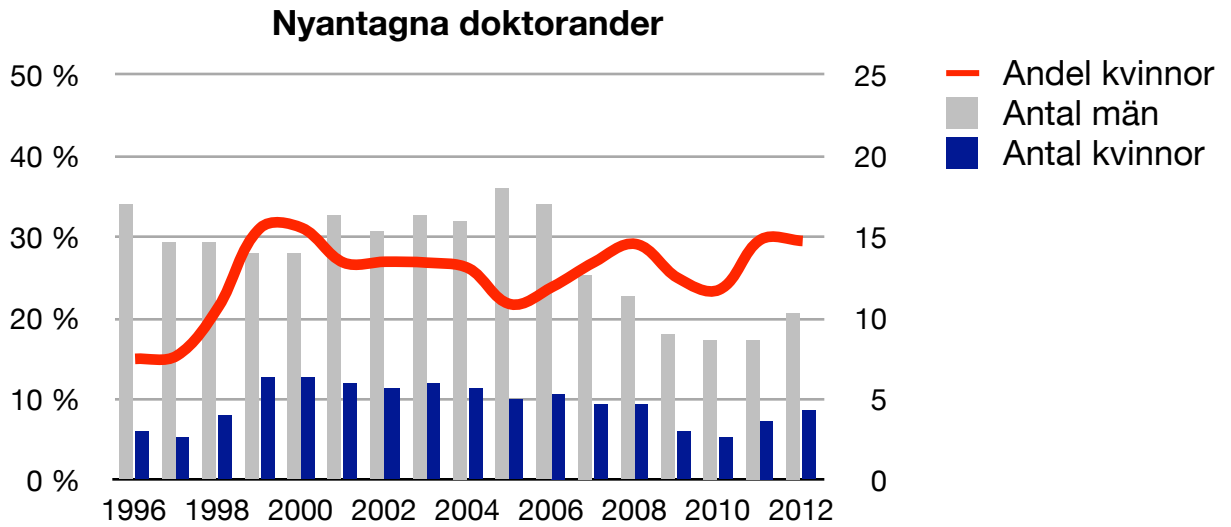




**Figur 5.** Andel kvinnor samt antal män respektive kvinnor bland nyregistrerade studenter år 2, rullande treårsmedelvärde.



**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.