

Jämställdhetsplan för 2010

Fysikum, Stockholms universitet

Antagen av Fysikums styrelse
17 december 2009

Innehåll

1 Inledning: Jämställdhet för kvalitet	1
1.1 Jämställdhet på Fysikum	2
1.2 Om jämställdhetsplanen	3
2 Lägesbeskrivning	3
2.1 Andelen kvinnor på Fysikum	3
2.2 Löner och inflytande	4
2.3 Kartläggning av sexuella trakasserier bland studenterna	6
3 Fortlöpande insatser – uppföljning och planerade åtgärder	6
3.1 Information och utbildning	6
3.2 Förebyggande åtgärder	7
3.3 Könsfördelningen på institutionen	8
3.4 Punktinsatser	8

1 Inledning: Jämställdhet för kvalitet

Ur Stockholms universitets jämställdhetsplan för åren 2007-2010:

“Jämställdhet mellan kvinnor och män hör till de grundläggande värden som universitetet skall skydda och främja. Jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet gäller därför alla anställda och alla studenter. Det är i mötet med lärarna, med utbildningens innehåll och dess förmedling som studenten får vägledning i vad som utgör akademiskt meriterande forskning och vad som utgör relevant undervisningsinnehåll m.m. I kontakten med anställda produceras och reproduceras uppfattningar om normer för kvinnliga respektive manliga förhållningssätt och arbetsuppgifter. Jämställdhetsarbetet gäller alltså även studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer.”

“Prefekterna/motsvarande skall varje år i samarbete med de anställda, facklig representant och studeranderepresentanter arbeta fram och fastställa jämställdhetsplaner för den egna institutionen/enheten. Till stöd för detta arbete finns utarbetade riktlinjer som kan hämtas från både Jämställdhetskommitténs och Personalbyråns hemsidor. Av dem framgår bl.a. att jämställdhetsplaner skall innehålla en kartläggning av könsfördelning, anställningsförhållanden och löner, samt en granskning av institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur både studenters och personalens synvinkel.”

“Institutionernas personalpolitik skall förhindra att könskränkningar och sexuella trakasserier uppstår. Det är i den vardagliga verksamheten, på kafferaster och seminarier som ett gott arbetsklimat grundas. Prefekter/chefer har ansvar för att sätta stopp för en kultur som

tillåter skämt med sexuella övertoner, förlöjligande av kön eller vad som i övrigt luckrar upp en god arbetsmoral. Jämställdhetsplanen skall innehålla ett avsnitt som visar vilken beredskap institutionen har för att åtgärda en eventuell anmälan (JämL § 6).”

”Utformning av personalpolitiken bör även uppmärksamma olika gruppers speciella behov. Föräldralediga bör ges möjlighet att ha kontakt med sin arbetsplats och ta del av information, kurser och motsvarande under ledigheten, och småbarnsföräldrars arbetsförhållanden skall uppmärksammas. Vid schemaläggning bör hänsyn tas till föräldraskap och studenter med barn. Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid budgetarbete och andra frågor som rör institutionens verksamhet, och medel avsätts för projekt och arbete med jämställdhetsfrågor.

”Prefekter/motsvarande ansvarar för att åtgärderna i planen genomförs och att resultatet redovisas för institutionsstyrelse och fakultetsnämnd. Jämställdhetsplanen och information om pågående aktiviteter etc. samt uppgift om kontaktperson för jämställdhetsfrågor skall finnas tillgänglig på institutionens/motsvarande enhets hemsida och länkas till www.jamskom.su.se.”

1.1 Jämställdhet på Fysikum

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt ”manligt” ämne, vilket avspeglas i det faktum att Fysikum har en ojämn könsfördelning med övervikt av män på alla fysikrelaterade nivåer; från grundutbildningsstudenterna till professorerna. Detta gör att det är extra viktigt med ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen.

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 jämställdhetsgruppens hemsida: <http://www.fysik.su.se/om/jamstallldhet>.

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

Jämställdhetsgruppens aktuella sammansättning (november 2009) är:

- Sammankallande Christoph Bargholtz (professor)
- Fysikums jämställdhetsombud Barbro Åsman (professor)
- Jämställdhetsombud för doktoranderna Alexander Sellerholm (doktorand)
- Jämställdhetsombud för studenterna Maria Tham (student)
- Linda Gerén (administratör)
- vakant (doktorand)
- Sebastian Liem (student)
- Sara Rydbeck (doktorand, adjungerad med särskilt uppdrag)

1.2 Om jämställdhetsplanen

Det åligger varje institution på universitetet att årligen besluta om en jämställdhetsplan. Föreliggande jämställdhetsplan är utarbetad av jämställdhetsgruppen på Fysikum och fastställd av institutionsstyrelsen.

Planen är indelad i tre huvuddelar: I stycket "Lägesbeskrivning" görs en analys av den rådande situationen på institutionen med avseende på könsfördelning, lönesituation och förekomst av trakasserier. I stycket "Fortlöpande insatser - uppföljning och planerade 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 även en ansvarig angiven, och, om punkten fanns med i förra årets jämställdhetsplan, finns även en utvärdering av genomförande och resultat.

2 Lägesbeskrivning

2.1 Andelen kvinnor på Fysikum

I Tabell 1 anges andelen kvinnor för studenter, doktorander och ett antal personal-kategorier på Fysikum.

Kategori	1994	2000	2006	2009
Professor	0%	14%	15%	15%
Univ.lektor	11%	4%	0%	0%
Foass./bitr.lektor	33%	24%	0%	38%
Postdoktor o likn.	–%	–%	–%	33%
Doktorander	15%	25%	22%	22%
GU-studenter	25%	30%	30%*	28%*
Teknisk personal	5%	0%	0%	0%
Adm. personal	50%	62%	100%	100%

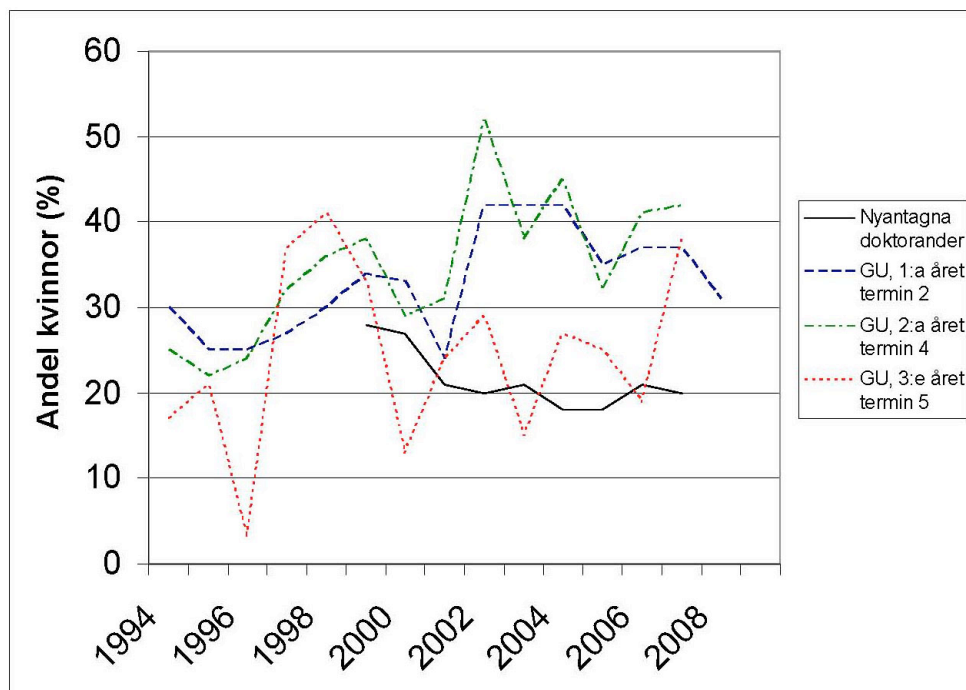
Tabell 1: *Andelen kvinnor vid Fysikum (*Nyregistrerade ht2006 respektive ht2009).*

I endast en av de i Tabell 1 upptagna kategorierna har könsfördelningen varit jämn och det var för 15 år sedan. Antalet kvinnliga lärare/forskare vid Fysikum är idag 8 (av 56). Fyra kvinnor är professorer av vilka de utgör 15%. Inom sju år kommer tre av dem att ha gått i pension. Sedan år 2000 har 14 forskarassistenter och biträdande lektorer, varav tre kvinnor, och 8 universitetslektorer, varav ingen kvinna, anställts. Visstidsanställda s.k. postdoktorer utgör en växande kategori. Under 2009 har 13 postdoktorer (med delvis skiftande benämning) anställts varav 5 st kvinnor, d.v.s. 38%. Fakultetens riktade stöd till Oskar Klein Centrum bidrog till att ett förhållandevis stort antal kvinnor kunnat anställas. Vid Fysikum finns idag (i december 2009) 6 kvinnliga postdoktorer av totalt 18. Bland den tekniska personalen återfinns idag inga kvinnor. I denna kategori har en nyanställning gjorts sedan år 2000.

Den administrativa personalen utgörs till 100% av kvinnor (totalt 5). I denna kategori har tre kvinnor nyanställts sedan år 2000.

Av de idag aktiva doktoranderna är 19 kvinnor. Av de 64 doktorer som erhållit sin examen under femårsperioden 04-08 utgör kvinnorna 25%. Figur 1 visar dock att andelen

kvinnor bland nyantagna doktorander legat på en i stort sett konstant nivå kring 20% sedan år 2001. Beslutet 2005 att öppna annonsera alla doktorandplatser återspeglas ännu inte i någon tydligt ökande andel. Bland de nyregistrerade grundutbildningsstudenterna ökade andelen kvinnor i och med införandet av en explicit utbildningslinje för sjukhusfysiker vid antagningen HT2002. Glädjande är att konstatera att andelen kvinnor bland de studerande inte tycks sjunka till det andra studieåret. Fortsatta studier i meteorologi förutsätter bara två års fysikstudier. Detta kan möjligen förklara att kvinnornas andel minskar till det tredje året.



Figur 1: Andel kvinnor bland nyantagna doktorander (medelvärde under tre år) och grundutbildningsstudenter. (Kurvorna för studenter inom grundutbildningen har förskjutits så att positionen svarar mot det år studierna påbörjades. För doktoranderna ingår data f.o.m. 1999.

I Tabell 2 anges andelen kvinnor bland nyregistrerade studenter på de vid Fysikum förekommande linjerna respektive kandidatprogrammen.

Att kvinnor i mindre utsträckning sökt sig till fysikinriktningen än till någon av de övriga kan utgöra en förklaring till det förhållande att kvinnor utgör endast ca 25% av dem som sedan mitten på nittio-talet utfört ett examensarbete på magister- eller masternivå med inriktning mot fysik.

2.2 Löner och inflytande

I Tabellerna 3(a)-3(c) anges medelinkomsterna för olika kategorier av anställda vid Fysikum.

Inriktning	2006		2008		2009	
	Studenter totalt	Andel kvinnor	Studenter totalt	Andel kvinnor	Studenter totalt	Andel kvinnor
Fysik	33	27%	20	20%	27	11%
Astronomi	9	33%	9	11%	15	47%
Biofysik			1	0%	3	33%
Meteorologi	17	41%	10	30%	6	50%
Sjukhusfysik	33	33%	12	75%	14	43%

Tabell 2: Nyregistrerade studenter på linjer (2006) respektive kandidatprogrammen.

(a) Lönestatistik, medelvärden för år 2000.

Kategori	kvinnor	män	differens
Professor, rekryterad	–	38547	–
Professor, befordrad	30080	30509	–429
Univ.lektor	28967	28380	587
Forskarassistent	24510	24692	–182
TAP-personal	19480	20290	–810

(b) Lönestatistik, medelvärden för år 2005.

Kategori	kvinnor	män	differens
Professor, rekryterad	–	47330	–
Professor, befordrad	38850	38441	409
Univ.lektor	–	34131	–
Forskarassistent	–	29175	–
Teknisk personal	–	24873	–
Adm. personal	24590		–

(c) Lönestatistik, medelvärden för år 2009.

Kategori	kvinnor		män		Löne- differens (kr)
	Antal	Lön (kr)	Antal	Lön (kr)	
Professor, rekryterad	–	–	7	55528	–
Professor, befordrad	4	48225	17	47676	549
Univ.lektor	0	–	15	39943	–
Foass./bitr. lektor	3	36367	7	34328	2039
Administrativ personal	5	29690	0	–	–
Teknisk personal	0	–	12	29542	–

Tabell 3: Lönestatistik för åren 2000, 2005 och 2009.

Samtliga professorer rekryterade före år 1998 är män. Detta utgör den i medeltal högst avlönade lärarkategorin. Löneskillnaden inom kategorin forskarassistenter och biträdande lektorer förklaras av att institutionens båda biträdande lektorer är kvinnor.

Vad beträffar kvinnors inflytande inom beslutande och beredande organ vid Fysikum utgör de i medeltal 16% av ledamöterna och suppleanterna i styrelsen och de stående kommittéerna (29% i styrelsen). Ses enbart till lärarrepresentationen utgör kvinnorna 12% (19% i styrelsen). Detta motsvarar könsfördelningen vid institutionen.

2.3 Kartläggning av sexuella trakasserier bland studenterna

Höstterminen 2004 tillsatte Fysikums styrelse en arbetsgrupp med syfte att undersöka förekomsten av sexuella trakasserier bland studenterna på institutionen samt föreslå åtgärder. Gruppen bestod av Barbro Åsman (professor och jämställdhetsombud), Marieanne Holmberg (ansvarig för studentexpeditionen), Elin Bergeås (doktorand och sammankallande i gruppen) samt Alexander Sellerholm (student).

Undersökningen genomfördes i enkätform på föreläsningstid, för att så många studenter som möjligt skulle besvara frågorna. Enkäten delades ut till alla studenter på fortsättnings-, påbyggnads- och fördjupningskurser på Fysikum i mars 2005.

Efter denna initialundersökning har enkäten genomförts i slutet av vårterminen årligen sedan 2006, men enbart bland studenterna i årskurs två (fysiklinjens/programmets fjärde termin, eller fristående fortsättningskursen i fysik). Genom att låta flera på varandra följande årskullar med studenter svara på samma frågor kommer vi på sikt få ett instrument för att mäta attitydförändringar, stämningar och trivsel hos studenterna över lång tid.

Samtliga enkätfrågor och statistik över svar på alla frågor från 2005 och 2006 finns på jämställdhetsgruppens hemsida. Enkätresultaten från 2007–9 kommer att finnas tillgängliga i början av 2010.

Enkätresultaten ger en sammansatt bild av situationen på Fysikum: Å ena sidan har vi nöjda studenter som trivs med sin studiesituation, sina kurskamrater och sina lärare. Å andra sidan förekommer att studenter har utsatts för trakasserier av något slag.

Många studenter har genom åren råkat ut för trakasserier av lindrigare slag, men några få studenter har råkat ut för kränkningar som är betydligt allvarigare. Detta är naturligtvis helt oacceptabelt.

3 Fortlöpande insatser – uppföljning och planerade åtgärder

Många av de åtgärder som bör vidtas för att öka jämställdheten är av ständigt återkommande slag – exempelvis information till anställda och studenter. För att göra framställningen överskådlig har detta stycke delats in i fyra huvudkategorier: Information och utbildning, förebyggande åtgärder, könsfördelningen på institutionen samt punktinsatser.

3.1 Information och utbildning

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 är medvetna om informationsmötet och uppmanar sina doktorander att delta.

Ansvarig: Studierektor (Stefan Csillag) och jämställdhetsombud (Barbro Åsman).

Uppföljning 2009: Under året gavs denna information i början höstterminen. Ungefär 30 doktorander deltog.

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

Ansvarig: Doktorandernas jämställdhetsombud.

Uppföljning 2009: Alexander Sellerholm informerade under doktorandernas vår- och höstmöten.

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: Studierektor (Mats Larsson)

Uppföljning 2009: Information till nybörjarna har givits i samband med uppropet i augusti (Maria). Informationen till andraårsstudenterna gavs i maj och juni i samband med utdelningen av enkäten.

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

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.

Uppföljning 2009: Kollegiet informerades vid sitt sammanträde den 20 april (Christoph).

5. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

Uppföljning 2009: Ett seminarium anordnades VT09 vid vilket Dag Balkmar (LiU) talade under titeln "Mot den genusmedvetna organisationen? – exemplet VINNOVA".

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

Ansvariga: Jämställdhetsgruppen

Uppföljning 2009: Teknisk och administrativ personal har informerats vid ett gemensamt möte i december (Christoph).

7. Om möjligt skall nyutsedda jämställdhetsombud erbjudas utbildning.

Ansvariga: Jämställdhetsgruppen

Uppföljning 2009: Ny punkt för i år.

3.2 Förebyggande åtgärder

1. Utvärdering av ny kurslitteratur ur ett jämställdhetsperspektiv.

Efter granskning av befintligt material kring ämnet har jämställdhetsgruppen kommit fram till att det antagligen är för svårt för kursansvarig att på ett adekvat sätt utvärdera kurslitteratur ur ett genusperspektiv. Därför vill jämställdhetsgruppen ta på sig att under en tid granska ny kurslitteratur samt att utarbeta lämpliga tillvägagångssätt för att göra detta. Det åligger GU, samt kursansvarig, att i god tid meddela jämställdhetsgruppen om ny litteratur innan denna beslutas brukas som kurslitteratur.

Ansvarig: GU och jämställdhetsgruppen

Uppföljning 2009: GU har inte fattat beslut om någon ny kurslitteratur. Därför har heller ingen granskning gjorts.

2. Sexuella trakasserier och könskränkningar tas upp i standardformuläret för kursutvärdering.

Ansvarig: Studierektor (Mats Larsson) och jämställdhetsgruppen.

Uppföljning 2009: Blanketter som används i samband med kursutvärderingar skall innehålla information om vart man vänder sig om man sett eller upplevt sexuella trakasserier. Denna information finns i standardformuläret men skall alltid finnas med också om läraren använder ett formulär speciellt utformat för en viss kurs.

3.3 Könsfördelningen på institutionen

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.

Ansvarig: Fysikums styrelse.

Uppföljning 2009: Under 2009 har två lektorat, ett i molekylfysik och ett i den kondenserade materiens fysik lysts ut. Det förra attraherade 23 sökande varav ingen var kvinna, det andra en kvinna och sex män.

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

Ansvarig: Prefekten.

Uppföljning 2009: Under året har inga nya initiativ tagits av kommittén för att öka andelen kvinnliga lärare. Kommittén har diskuterat behovet av att aktivt uppmana kvinnliga fysiker att söka anställning vid Fysikum.

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

Ansvarig: Fysikums styrelse.

Uppföljning 2009: 3 av 24 föreläsare under 2009 var kvinnor (12%).

4. Jämställdhetsgruppen skall under 2010 inventera förslag på nya former för ett kvinnligt nätverk vid institutionen.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

3.4 Punktsatser

1. Jämställdhetsgruppens hemsida måste vara lättillgänglig.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen och web-gruppen.

Uppföljning 2009 : Länk till sidan om jämställdhetsarbetet finns nu på sidan “Om Fysikum” (“About Fysikum”) på såväl svenska som engelska. Det återstår att översätta Handlingsplanen i händelse av sexuella trakasserier samt jämställdhetsplanen till engelska (se nedan).

2. 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.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.

Uppföljning 2009: Kontakterna främst med Lund och Uppsala har fördjupats (se nedan)

3. Under året har planeringen av kursen “Fysik och genus” på grundutbildningen fortsatt och kursplanen har antagits av fakultetsnämnden. Kursen ska ges första gången våren 2011 och finns i kurskatalogen. Finansiering har erhållits från Delegationen för

jämställdhet i högskolan.

Under 2010 måste planeringen slutföras i samverkan med lärare från Stockholms och Uppsala universitet.

Ansvariga: Sara Rydbeck och Barbro Åsman, med stöd av jämställdhetsgruppen.

4. En seminariserie planeras under 2010 för att informera om och väcka intresse för kursen "Fysik och genus".

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen.

5. Böcker på temat genus och naturvetenskap bör anskaffas till biblioteket.

Ansvarig: Bibliotekskommittén och jämställdhetsgruppen.

6. Ett kollokvium om kursen i Genus och naturvetenskap vid Lunds universitet planeras för våren 2010.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

7. Av hänsyn till studerade med barn skall tentamina bara undantagsvis schemaläggas på lördagar.

Ansvarig: Studierektor (Mats Larsson/Kjell Fransson)

8. Handlingsplanen i händelse av sexuella trakasserier och jämställdhetsplanen skall översättas till engelska.

Ansvarig: Prefekten.

9. Det vore ur jämställdhetssynpunkt fördelaktigt om samtliga doktorander vid institutionen kunde vara anställda. I väntan på detta skall doktoranderna vid antagningen informeras om att de i samband med övergången från utbildningsbidrag till doktorandanställning har rätt till föräldrapenning endast på grundnivå (180 kr/dag) de första 240 dagarna.

Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen (Kjell Fransson).