

Fysikums plan för lika villkor 2019

Antagen av Fysikums styrelse 2019-02-21

Inledning

Om planen för lika villkor

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) fastställer universitets ansvar i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter avseende [diskrimineringsgrunder](#)¹. Universitetet ska aktivt arbeta för att motverka alla typer av diskriminering, vidta nödvändiga åtgärder vid diskriminering samt ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och diskriminering. Dessutom upprättar Stockholms universitet i egenskap av utbildningsanordnare en *plan för breddad rekrytering*². Utöver denna centrala verksamhet har universitetsstyrelsen fastställt att varje institution eller motsvarande med fler än 25 anställda ska upprätta treåriga planer med mål samt åtgärder som ska vidtas för de områden som anges i diskrimineringslagen. Målen och åtgärderna i varje enskild institutions plan ska dels syfta till att nå de universitetsövergripande målen för universitetet som anges i den centrala planen³ och dels syfta till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid den aktuella institutionen.

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

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

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter

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

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbeta med lika rättigheter och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för genomförandet av universitetets strategier.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt

-
- 1 <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/j%C3%A4mlikhet-och-likabehandling-1.10232>
 - 2 <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/breddad-rekrytering-vid-stockholms-universitet-1.10202>
 - 3 <http://www.su.se/utbildning/studentservice/j%C3%A4mlikhet-likabehandling/handlingsplaner/plan-f%C3%B6r-lika-r%C3%A4ttigheter-och-m%C3%B6jligheter-1.10254>

och inte mötas av fördomar och stereotyper föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat. Diskriminering och trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller sexuella trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma vid Stockholms universitet. Universitetet ska på olika sätt aktivt verka för att studentsammansättningen både inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå och inom utbildning på forskarnivå ska spegla det omgivande samhället, bland annat för att möjliggöra att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildningar och forskning. Stockholms universitet ska arbeta för att undanröja hinder så att universitetet blir en arbets- och studieplats som inte bara upplevs vara, utan också är, öppen och tillgänglig för alla. Kunskapen om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet ska kontinuerligt förbättras bland anställda och studenter. Detta omfattar, utöver diskrimineringslagstiftningen, även arbete för ökad tillgänglighet och breddad rekrytering av studenter.

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

Lika villkor på Fysikum

Fysikum, liksom universitetet centralt, arbetar för en breddad rekrytering som syftar till att öka representationen av underrepresenterade grupper, bl.a. med avseende på kön, etnicitet och sociala klasser. Lika villkor är inte bara en fråga om att uppnå en bredd bland studenter och anställda, det handlar också om att skapa en god arbets- och studiemiljö för alla som finns på Fysikum. Detta arbete för lika villkor är något som av nödvändighet måste bedrivas på institutionsnivå för att bli framgångsrikt, just därför att möten mellan lärare och student, eller mellan anställda, vanligtvis sker mellan personer knutna till samma institution. Arbetet för jämlik undervisning och jämlikt bemötande är därför en angelägenhet för institutionen. Information om arbetet för lika villkor, kontaktpersoner m.m. finns på Fysikums hemsida⁵.

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt maskulint kodat ämne, vilket avspeglas i att Fysikum har en ojämn könsfördelning⁶ 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 %⁷. Även i övriga personalkategorier är könsfördelningen ojämn; inom administrationen arbetar huvudsakligen kvinnor medan den tekniska personalen uteslutande är män.⁸

Kommittén för lika villkor

Fysikums styrelse inrättade 2004 en lokal jämställdhetsgrupp, sen 2016 kallad "*Kommittén för lika villkor*". Dess uppgift består i att verka för ett jämlikt arbets- och studieklimat vid institutionen. Anställda och studenter vid Fysikum kan vända sig till ledamöter i kommittén för att påtala missförhållanden i detta. Kommittén har dessutom i uppdrag att inför den årliga revisionen av planen för lika villkor göra en översyn och föreslå förändringar till styrelsen. Kommittén utses av styrelsen och består av Fysikums jämställdhetsombud och ytterligare två lärare, en representant för teknisk-administrativ personal samt två doktorander och två representanter för studenterna inom grundutbildningen, varav en bör vara av doktorandrådet respektive ämnesrådet utsett jämlikhetsombud. Den aktuella sammansättningen av kommittén är:

- Doktorandrepresentanter: Irina Dumitru och Naemi Florin

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

5 <https://www.fysik.su.se/om-oss/styrdokument/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete>

6 All könsstatistik är baserad på juridiskt kön.

7 <https://www.fysik.su.se/om-oss/styrdokument/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete>

8 <https://www.fysik.su.se/om-oss/styrdokument/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete>

- Studeranderepresentanter: Linn Fredriksson och Joakim Flinckman
- TAP-representant: Isa Calderyd-Öhman
- Fysikums jämställdhetsombud: Sara Strandberg
- Lärarrepresentanter: Jonas Larson (ordförande) och 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 eller funktionsvariation. Ombudet registrerar dessa händelser och rapporterar dem vidare till institutionsledningen och/eller Stockholms universitets jämställdhetsombud. Om anmälaren så önskar kan hen vara anonym. Särskilt viktigt är att stödja anmälaren på bästa sätt för att komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever. Jämställdhetsombud är Sara Strandberg, e-post strandberg@fysik.su.se, kontor A4:1025. Det är också allas skyldighet att rapportera till jämställdhetsombudet om man blir varse att trakasserier förekommer på institutionen.

Lägesanalys

Ett arbete pågår för att ta fram ett mer gediget statistiskt material kopplat till jämlikhet och jämställdhet på Fysikum inför 2020 års plan för lika villkor. Statistik från tidigare år, som visar könsfördelningen hos studenter och anställda, återfinns i 2018 års plan.

Anställningsförhållanden

På Fysikum erhåller alla antagna doktorander full doktorandtjänst från start. Övrig anställd personal är normalt tillsvidareanställd, undantaget utgörs av postdoktoranställningar 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.

Löneskillnader

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.

Professor*	4075 kr
Universitetslektor	-665 kr
Biträdande universitetslektor	1800 kr
Postdoktor	-50 kr
Administrativ personal och studievägledare	-4262 kr

Tabell 1: Lönedifferens från år 2017⁹: Genomsnittslön per månad för kvinnor minus genomsnittslön för män i respektive kategori. *Statistiken för professorer exkluderar excellenstjänsterna vars löner fastställs i särskild ordning.

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, d.v.s. varken tidigt eller sent. Vid möten där studeranderepresentanter förväntas delta så ska också hänsyn tagas till deras schemalagda undervisning.

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

Förekomst av trakasserier

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

Under 2018 fick även doktoranderna på Fysikum fylla i en enkät rörande hur de uppfattar sina arbetsvillkor. Analysen av resultaten pågår nu inom kommittén för lika villkor, men i stora drag liknar resultaten de som erhöles då motsvarande enkät genomfördes år 2015. Märkbart då som nu är att en stor andel upplever jobbet som stressande och att det försämrar deras välmående (~1/3 av männen och ~1/2 av kvinnorna år 2015). Speciellt kvinnorna upplever arbetsplatsen som tävlingsinriktad. Som en följd av detta har Fysikum genomfört en seminarium om stresshantering och även infört stresshantering som ett moment i den nya doktorandkursen "Introduktion till forskarstudier på Fysikum". I 2015 års enkät rapporterade var tionde doktorand att hen upplevt någon typ av kränkning, och resultatet av 2018 års enkät visar på liknande siffror. Positivt är att andelen som vet var de ska vända sig i sådana fall har ökat från 74 % till 83 % mellan 2015 och 2018. Detta tyder på att de informationsinsatser som kommittén för lika villkor gjort de senaste åren har givit resultat. Planen är att enkäten även fortsättningsvis ska genomföras var tredje år, så att varje doktorand svarar på enkäten två gånger under doktorandtiden.

Under hösten 2018 genomfördes en medarbetarundersökning på Fysikum, som en del av ett universitetsövergripande initiativ. Undersökningen, som bland annat innehöll frågor om arbetsklimat, ledarskap, organisation och visioner & mål gav i stort en positiv bild av läget på institutionen, men pekade även på en del områden som kan förbättras ytterligare, exempelvis när det gäller information och tydlighet i organisationen. Undersökningen pekar också på att det under det senaste året har förekommit att medarbetare har upplevt sig utsatta för trakasserier, kränkande särbehandling och i något fall sexuella trakasserier, dock i mycket liten omfattning. Under 2019 kommer Fysikum att jobba vidare med att följa upp undersökningen. När det gäller trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kommer uppföljningen att ske i samråd med personalavdelningen i enlighet med en SU-gemensam ordning.

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%¹⁰. I den utåtriktade verksamheten, som spelar en viktig roll i rekryteringen av studenter, strävar Fysikum efter att ha deltagande från personer av olika kön och bakgrund. Kursen "Fysik och genus" har under åren 2011-13 givits vid Fysikum. Sedan 2014 har kursen vilat. Alternativ till kursen framöver har diskuterats.

Mål och åtgärder

Mål

Fysikum har tre övergripande mål inom jämlikhetsområdet:

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

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

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

Detta mål tolkas som att i beredande och beslutande organ skall underrepresenterade grupper vara representerade med minst den andel de utgör på Fysikum. Andelen kvinnliga studenter bör inte minska i högre årskurser. Andelen kvinnliga lärare och forskare som befordras eller erhåller högre tjänster bör vara lika stor som bland manliga lärare och forskare.

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

Vi ansluter oss till den traditionella definitionen av jämn könsfördelning, dvs att andelen kvinnor och män ligger inom intervallet 40-60%. 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. Undersök om det skulle vara fördelaktigt att samarrangera aktiviteter med astronomiska institutionen, vilka har börjat arbeta mer aktivt med relaterade frågor. Tidsplan: VT19 Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
2. Hitta lämplig talare att bjuda in till ”pedagogikluncherna” på tema jämställdhet. Tidsplan: VT19 Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
3. Undersök möjligheten att ha något inslag om lika villkor på Fysikums internat, för att öka medvetenheten om dessa frågor bland de anställda. Tidsplan: VT19-HT19 Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud.
4. Se över och uppdatera hemsidan för kommittén för lika villkor. Tidsplan: VT19 Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud.
5. Arrangera en halvdag med seminarium och diskussion om kränkningar, öppet för både studenter och anställda Tidsplan: HT19 Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud och kommitténs TA-representant.
6. Undersök om det skulle vara fördelaktigt att presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegiemöte per år. Tidsplan: VT19 Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
7. Utarbeta ett mer gediget statistiskt material inom området lika villkor, att inkluderas i planen för lika villkor 2020. Tidsplan: VT19-HT19 Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
8. Uppdatera och förtydliga "Handlingsplan i händelse av trakasserier på Fysikum". Tidsplan: VT19 Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud.

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 ombud ska rapportera om kommittén för lika villkors arbete på doktorandrådets vårmöte. Ansvarig: Kommitténs doktorandrepresentant.
3. Nyantagna studenter vid kandidatprogrammet och masterprogrammet vid Fysikum ska i samband med upprop och informationsträff på höstterminen informeras om Fysikums arbete för lika villkor, policy gällande trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer, samt möjligheten att flytta obligatoriska kursmoment på grund av religiösa högtider. Studenterna skall informeras återigen i samband med utdelningen av enkäten ”Studiemiljö och trakasserier”. Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud (information) samt kommitténs doktorandrepresentant (enkät).

4. Doktoranderna ska i samband med kursen "Introduktion till forskarstudier på Fysikum" informeras om Fysikums arbete för lika villkor, policy gällande trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer. Ansvarig: Fysikums jämställdhetsombud.
5. Informera via mejl en gång per termin om kommitténs arbete, var information finns och hur man går till väga vid trakasserier/diskriminering. Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
6. Enkäten "Studiemiljö och trakasserier" genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna på grundutbildningen. Ansvarig: Kommitténs doktorandrepresentant.
7. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om planen för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot trakasserier. Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
8. Teknisk och administrativ personal skall informeras om planen för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot trakasserier. Ansvarig: Kommitténs TAP-representant.
9. Minst ett seminarium rörande jämställdhet/lika villkor skall arrangeras varje termin. Ansvarig: Kommittén för lika villkor.
10. All ny kurslitteratur skall granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. Ansvarig: Kommittén för lika villkor.
11. AlbaNovas kollokviekommitté skall uppmanas att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
12. Vart tredje år skall doktorandenkäten genomföras. (Senast gjort december 2018.) Ansvarig: Kommitténs doktorandrepresentant.

Utvärdering av tidigare plan

Punktinsatser 2018

1. Arrangera "Science meetup" i samråd med KVA för gymnasieelever och nyanlända ungdomar. Resultat: Gjort under våren 2018. Ett 15-tal deltagare, främst nyanlända.
2. Se över möjligheten att bjuda in talare till "pedagogikluncherna" för att nå ut till en bredare publik, och inte enbart arrangera öppna seminarium. Resultat: Gjort, planeras för 2019. För tillfället har pedagogikluncherna legat på is.
3. För att öka medvetenheten om de problem som finns, undersöka möjligheten att ha med något inslag om ämnet på Fysikums internat. Resultat: Har inte gjorts, bör göras när nästa internat planeras.
4. Föreslå att det finns tillgång till resursrum i de "nya" byggnaderna. Resultat: Har varit i kontakt med några. Den allmänna uppfattningen verkar vara att ett sådant rum skulle kosta mer än vad det är värt, och att då är det bättre att lösa det på annat sätt.
5. Ta upp problemet med avsaknaden av dörröppnare till dörrar som leder in till de olika korridorerna. Resultat: Nämnt detta med ansvarig för Albanova med svaret att Albanova uppfyller de allmänna regler som finns.
6. Halvdag med seminarium + diskussion om kränkningar. Resultat: Under våren arrangerade vi ett seminarium och under hösten arrangerades en workshop "Diversity in physics" under ledning av Barbro Åsman. Denna workshop ersatte den tänkta halvdagen.

Rutinmässiga åtgärder 2018

1. Alla assistenter skall informeras om relationen till studenterna. Informationen skall ges i början av varje läsår och är obligatorisk för nya doktorander med assistenttjänstgöring. Resultat: Genomfört.
2. Doktorandernas jämställdhetsombud ska rapportera om jämställdhetsgruppens arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten. Resultat: Genomfört under vårmötet.
3. Nyantagna studenter vid Fysikum ska i samband med uppropet i augusti informeras om Fysikums policy gällande 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, i samband med utdelningen av enkäten "Studiemiljö och trakasserier". Resultat: Genomfört (enkäten försenades något och genomfördes på höstterminen i årskurs 2).
4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets plan för lika villkor samt om Fysikums handlingsplan mot trakasserier. Resultat: Genomfört.
5. Teknisk och administrativ personal skall informeras om Fysikums plan för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot trakasserier. Resultat: Genomfört.

6. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år, eventuellt i samarbete med OKC. Resultat: Genomfört.
7. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. Resultat: Genomfört.
8. Nätverket för kvinnor på Fysikum genomför minst en träff per termin, gärna tillsammans med motsvarande nätverk på OKC. Resultat: Ej genomfört.
9. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. Resultat: Genomfört. Av 26 kollokvietalare under 2018 var 18 män (69 %) och 8 kvinnor (31 %), vilket är en ökning av antalet kvinnor från föregående år, men under målet på åtminstone 40 % kvinnliga talare.
10. Informera via mejl en gång per termin om kommitténs arbete, var information finns och hur man går till väga vid trakasserier/diskriminering. Resultat: Genomfört.
11. Enkäten ”Studiemiljö och trakasserier” genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. Resultat: Genomfört, men under höstterminen i årskurs 2 d.v.s. något försenat.
12. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten. Resultat: Genomfört i december 2018.