

Fysikums plan för lika villkor 2020

Antagen av Fysikums styrelse 2020-02-27

Inledning

Om planen för lika villkor

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) fastställer universitetets 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. I Appendix redovisar vi statistiska uppgifter som uppdateras vartannat år.

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter

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

¹ <https://www.su.se/medarbetare/anst%C3%A4lld/arbetsmilj%C3%B6-lika-villkor/lika-villkor/trakasserier-enligt-diskrimineringslagen-1.94372>

² <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/likabehandling-j%C3%A4mlikhet-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-och-breddad-rekrytering/plan-f%C3%B6r-breddad-rekrytering-1.460741>

³ <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/likabehandling-j%C3%A4mlikhet-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-och-breddad-rekrytering>

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbete 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 och inte mötas av fördomar och stereotypa 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 arbetar aktivt för att uppnå lika villkor bland studenter och anställda. En del av det gäller breddad rekrytering, vilket innefattar kön, etnicitet och socioekonomisk bakgrund. 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 %. Även i de andra personalkategorierna är könsfördelningen ojämn; inom administrationen arbetar huvudsakligen kvinnor medan den tekniska personalen utgörs huvudsakligen av män, se figur 1 i Appendix.

Kommittén för lika villkor

Fysikums styrelse inrättade 2004 en lokal jämställdhetsgrupp, sedan 2016 kallad "*Kommittén för lika villkor*". Dess uppgift består i att aktualisera, bereda och arbeta med frågor rörande jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet, breddad rekrytering, trakasserier och kränkande särbehandling. Anställda och studenter vid Fysikum kan vända sig till ledamöter i kommittén för att påtala missförhållanden rörande dessa områden. Kommittén har dessutom i uppdrag att inför den årliga revisionen av planen för lika villkor göra en översyn och föreslå förändringar till styrelsen. Gruppen utses av styrelsen och består av Fysikums ombud i frågor rörande lika villkor 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.

⁴ https://www.su.se/polopoly_fs/1.331113.1493808210!/menu/standard/file/SUPLRM_2017_faststalld_rf_170323.pdf

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

⁶ All könsstatistik är baserad på juridiskt kön.

Den aktuella sammansättningen av kommittén är⁷:

- Sammankallande: Jonas Larson
- Fysikums jämlikhetsombud samt lärarrepresentant: Sara Strandberg
- Lärarrepresentant: Hiranya Peiris
- TAP-representant: Tomas Eneroth
- Doktorandrepresentanter: Filip Backman och Naemi Florin
- Studeranderepresentant: Astrid Stenvall, Eleonora Svanberg (ordinarie) och Linn Fredriksson (suppleant)

Fysikums jämlikhetsombud är kontaktperson för dem som på något sätt utsatts för trakasserier. Det är också allas skyldighet att rapportera om man fått kännedom om trakasserier. Ombudet registrerar dessa händelser och rapporterar dem vidare till institutionsledningen och/eller Stockholms universitets jämlikhetssamordnaren, i enlighet med *Handlingsplan i händelse av trakasserier på Fysikum*⁸. Om anmälaren så önskar kan hen vara anonym. Särskilt viktigt är att på bästa sätt stödja den som utsatts på trakasserier för att komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever. Jämlikhetsombud är Sara Strandberg, e-post strandberg@fysik.su.se, kontor A4:1025.

Lägesanalys

Anställningsförhållanden

På Fysikum erhåller alla antagna doktorander doktorandtjänst från start. Övrig anställd personal är normalt tillsvidareanställd, undantaget utgörs av postdoktor-anställningar som är tvååriga och rekryteringstjänster som biträdande lektorer. I den akademiska karriärvägen är en viktig meriteringsgrund en eller flera perioder som postdoktor vid annat lärosäte än det där man examinerats.

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* | 3602 kr |
| Universitetslektor | -5248 kr |
| Biträdande universitetslektor | -1100 kr |
| Forskare | 5801 kr |
| Teknisk personal | 5670 kr |
| Administrativ personal | -3803 kr |

Tabell 1: Lönedifferens från år 2019⁹: Genomsnittslön per månad för kvinnor minus genomsnittslön för män i respektive kategori. *Statistiken för professorer exkluderar excellenstjänsterna vars löner fastställs i särskild ordning.

Arbete, studier och föräldraskap

Fysikum strävar efter möjligheten att kombinera arbete/studier med föräldraskap. Som grundregel ska inga tentamina 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. För att underlätta möjligheten

⁷ Notera att denna sammansättning inte fullt ut överensstämmer med den som beskrivs i <https://ssl.fysik.su.se/internal/fs/protokoll/bil20150212-9b.pdf>, enligt beslut av Fysikums styrelse 2015-02-12.

⁸ https://www.fysik.su.se/polopoly_fs/1.363195.1559134911!/menu/standard/file/handlingsplan_2015.pdf

⁹ Lönetabellen uppdateras vartannat år.

att förena föräldraskap med aktivt deltagande i möten vid institutionen så skall det eftersträvas att möten förläggs mot mitten av dagen, dvs varken tidigt eller sent. Vid möten där studeranderepresentanter förväntas delta så ska också hänsyn tagas till deras schemalagda undervisning. Informationsflödet på Fysikum sker i stort sett uteslutande via elektroniska medier, vilket ger goda möjligheter för föräldralediga att erhålla information från arbetsplatsen.

Förekomst av trakasserier

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

Var tredje år får doktoranderna på Fysikum fylla i en enkät rörande hur de uppfattar sina arbetsvillkor. Märkbart från tidigare enkäter är att en stor andel upplever jobbet som stressande och att det försämrar deras välmående. Som en följd av detta har Fysikum genomfört ett seminarium för stresshantering, men det är viktigt att arbetet fortgår kontinuerligt. Var tionde har upplevt någon typ av kränkning. Ingen av de kränkta har vänt sig till jämlikhetsombudet. Allmänt tycks doktorander veta vart man ska vända sig vid någon typ av kränkning.

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 pekade också på att det under 2018 förekom att medarbetare upplevt sig utsatta för trakasserier, kränkande särbehandling och i något fall sexuella trakasserier, dock i mycket liten omfattning. Under 2019 arbetade Fysikum vidare med att följa upp undersökningen, bl.a. med informationsmöten och workshops. Uppföljningen när det gäller trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling sker i samråd med personalavdelningen i enlighet med en SU-gemensam ordning.

Rekryteringsrutiner

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. I en nyligen genomförd undersökning konstaterades att andelen kvinnliga sökande till biträdande lektorat, lektorat och professorer inom matematiska-fysiska institutionen var 15 %, medans andelen kvinnor som anställdes var 19 %. Enligt resultatet framgår att för att öka andelen kvinnliga anställda behövs insatser som ökar antalet kvinnliga sökande.

Andelen kvinnliga studenter bland nyregistrerade studenter år 1 ligger relativt stabilt kring 30%. I Appendix visas dels antalet manliga respektive kvinnliga studenter, dels andelen kvinnliga studenter i olika årskurser samt program. I den utåtriktade verksamheten, som spelar en viktig roll i rekryteringen av studenter, strävar Fysikum efter att ha deltagande från personer av olika kön och bakgrund.

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.

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%. Ambitionsnivån måste rimligen anpassas till nuläget, se figur 1 och figur 3 i Appendix. Det är viktigt att jobba aktivt för att kunna uppnå detta mål. Hur detta mål ska uppnås är i dagsläget oklart. Eftersom könsfördelningen bland de anställda (doktorander undantagna) avviker så kraftigt från en jämn fördelning måste vi se detta som ett långsiktigt mål och under tiden formulera två målsättningar för utvecklingen på kortare sikt:

Vid samtliga tillsättningar av tjänster inom det tekniska och administrativa området bör det finnas representanter för bägge könen i den grupp av sökande som kallas till intervju.

Andelen kvinnor bland nyrekryterade lärare/forskare bör överstiga 1/3, mätt som ett rullande medelvärde över tre år.

Åtgärder

För att nå de uppställda målen genomför vi ett antal åtgärder. Dessa kan delas upp i två kategorier, dels åtgärder som rutinemässigt genomförs varje år, dels punktinsatser som genomförs en gång.

Punktinsatser

1. Undersöka om det skulle vara fördelaktigt att samarrangera aktiviteter med astronomiska institutionen vilka har börjat arbeta mer aktivt med relaterade frågor. *Tidsplan: VT20.*
2. Hitta lämplig talare och bjuda in hen till ”pedagogikluncherna”. *Tidsplan: VT20.*
3. För att öka medvetenheten om de problem som finns, undersöka möjligheten att ha med något inslag om ämnet på Fysikums internat. *Tidsplan: VT20.*
4. Halvdag med seminarium som riktar sig till doktorander. *Tidsplan: HT20.*
5. Undersöka om man skulle presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegium per år. *Tidsplan: VT20.*
6. Se över hur rekryteringen på Fysikum sker ur ett genusperspektiv. Kan andelen kvinnliga sökande ökas? *Tidsplan: VT2020.*
7. Följa upp statistik rörande fördelningen av undervisning bland kvinnliga och manliga doktorander. Undersöka varför kvinnor väljer att undervisa i mindre utsträckning, speciellt på masternivå HT2020.

Rutinemässiga 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: Doktorandernas ombud.*
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 sexuella trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer, samt möjligheten att flytta obligatoriska kursmoment av högtidsskäl. Studenterna skall informeras återigen i samband med utdelningen av enkäten ”Studiemiljö och

kön". *Ansvarig:* Fysikums jämställdhetsombud (information) samt ombudet för doktoranderna (enkät).

4. 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.
5. Enkäten "Studiemiljö och trakasserier" genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Ansvarig:* Doktorandernas ombud.
6. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets plan för lika villkor samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Kommitténs sammankallande.
7. Teknisk och administrativ personal skall informeras om planen för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Kommitténs TAP-representant.
8. Minst ett seminarium rörande jämställdhet/jämlikhet skall arrangeras varje termin. *Ansvarig:* Kommittén för lika villkor.
9. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Ansvarig:* Kommittén för lika villkor.
10. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Ansvarig:* Kommitténs sammankallande.
11. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten. (Senast gjort december 2018.) *Ansvarig:* Doktorandernas ombud.

Utvärdering av tidigare plan

Punktinsatser 2019

1. Undersöka om det skulle vara fördelaktigt att samarrangera aktiviteter med astronomiska institutionen vilka har börjat arbeta mer aktivt med relaterade frågor. *Resultat:* Barbro Åsman har delvis varit i kontakt med dem, men inget mer konkret har blivit initierat.
2. Hitta lämplig talare och bjuda in hen till "pedagogikluncherna". *Resultat:* Pratad med ansvariga för luncherna och fått klartecken, men ingen har hittills bjudits in.
3. För att öka medvetenheten om de problem som finns, undersöka möjligheten att ha med något inslag om ämnet på Fysikums internat. *Resultat:* Internatet är planerat till 2020 och vi har börjat diskutera möjliga teman.
4. Se över och ändra hemsidan för kommittén för lika villkor. *Resultat:* Har gjorts.
5. Halvdag med seminarium + diskussion om kränkningar. *Resultat:* Har inte genomförts.
6. Undersöka om man skulle presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegium per år. *Resultat:* Har inte gjorts.

Rutinmässiga åtgärder 2019

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 sexuella trakasserier och vart de kan vända sig för att få hjälp om något händer. Denna information skall upprepas i början av vårterminen för studenterna på första året i kandidatprogrammen. Andraårsstudenterna skall informeras i samband med

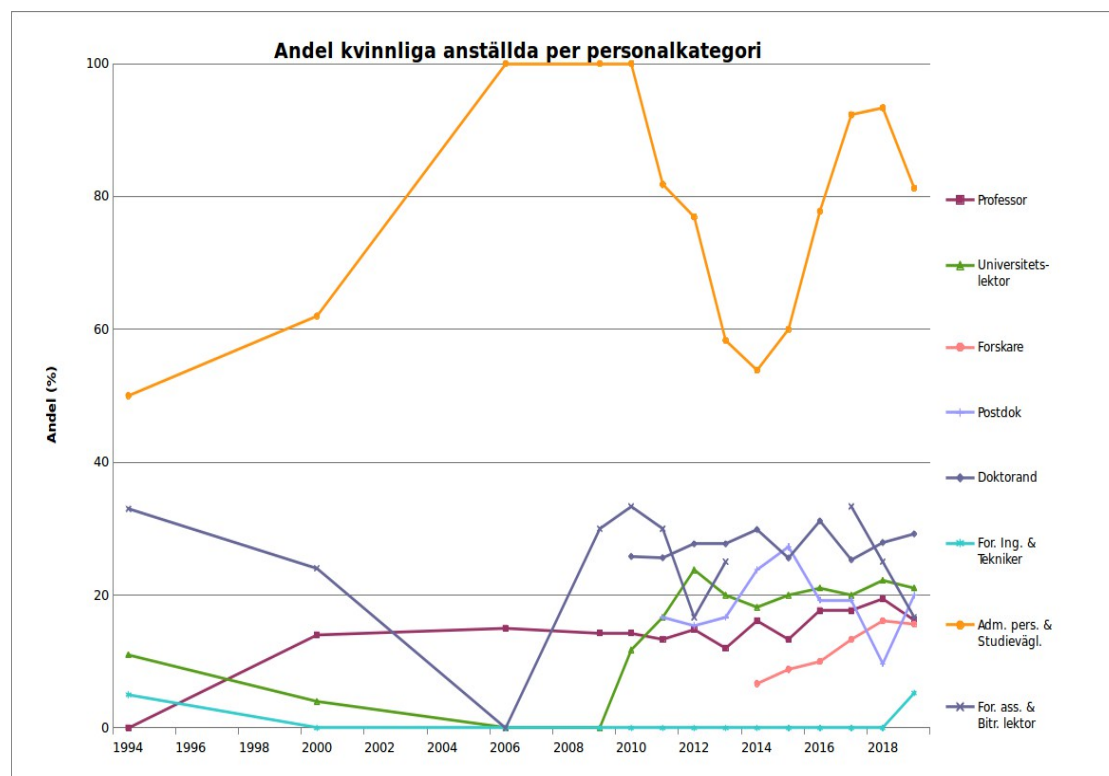
utdelningen av enkäten ”Studiemiljö och kön”. *Resultat:* Nyantagna samt andraårsstudenter har informerats.

4. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört.
5. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört.
6. Minst ett seminarium rörande jämställdhet skall arrangeras varje år, eventuellt i samarbete med OKC. *Resultat:* Genomfört under våren, och ett är planerat till tidiga våren 2020.
7. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Resultat:* Genomfört.
8. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Resultat:* Genomfört. Av 26 kollokvietalare under 2019 var 20 män (77 %) och 6 kvinnor (23 %), vilket är samma andel som under 2018 och under målet på åtminstone 40 % kvinnliga talare.
9. Informera via mejl en gång per termin om kommitténs arbete, var information finns och hur man går till väga vid trakasserier/diskriminering. *Resultat:* Genomfört.
10. Enkäten ”Studiemiljö och trakasserier” genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Resultat:* Genomfört hösten 2018.
11. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten. *Resultat:* Genomfört.

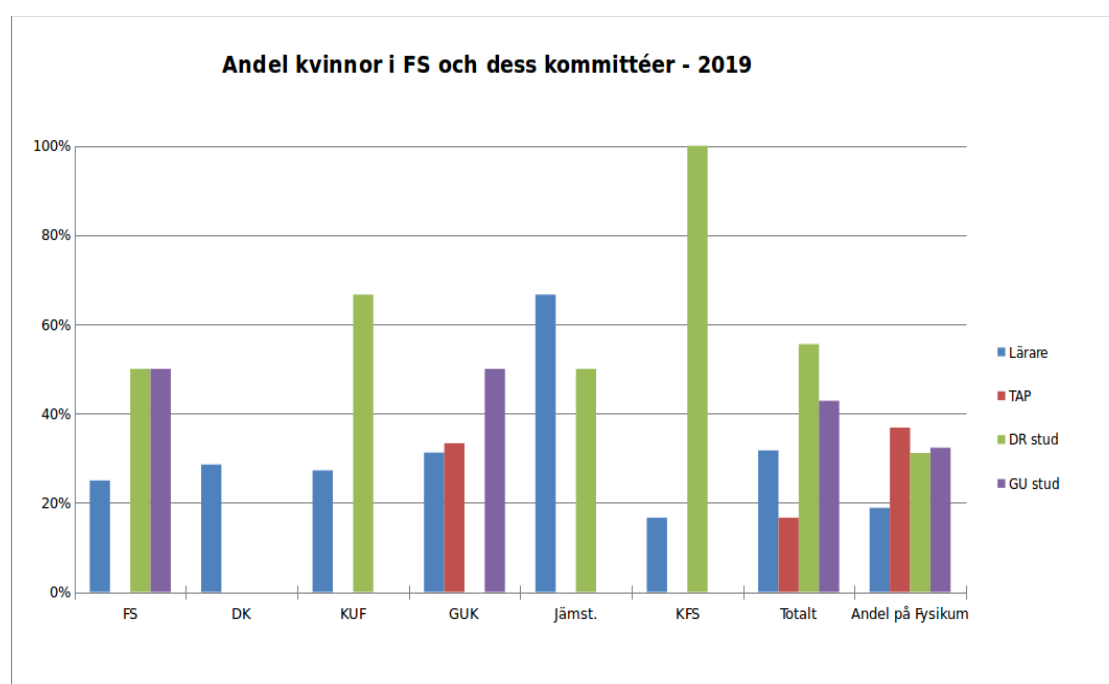
Appendix: Statistiskt material

Bilderna nedan uppdateras vartannat år, senaste uppdateringen var 2019.

Personal



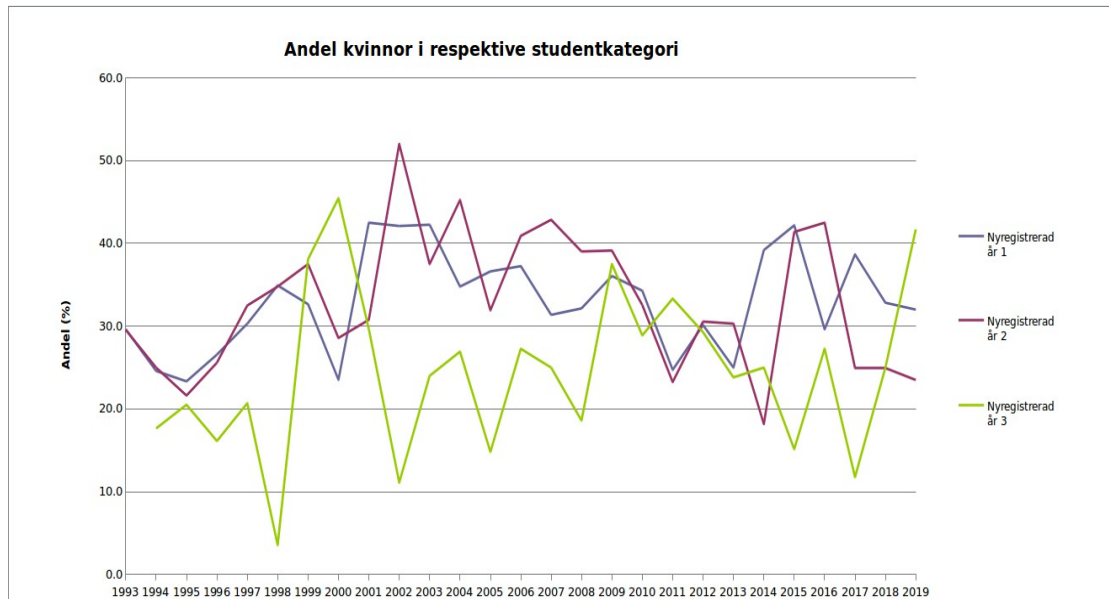
Figur 1: Andel anställda kvinnor per personalkategori.



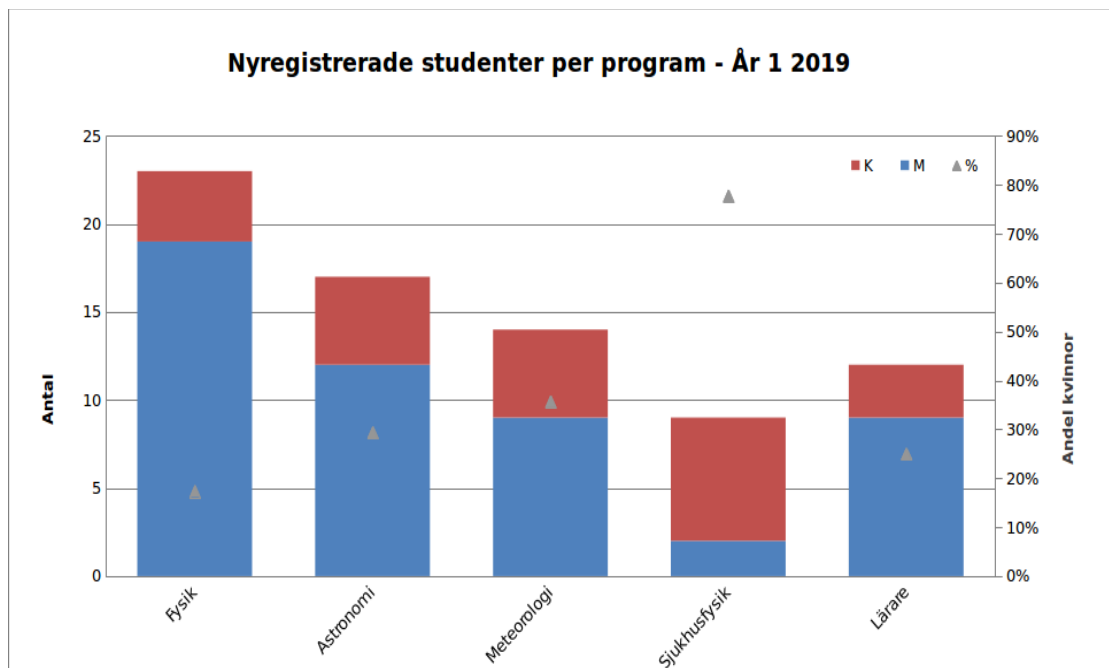
Figur 2: Andel kvinnor i Fysikums styrelse och dess kommittéer - 2019.

Studenter

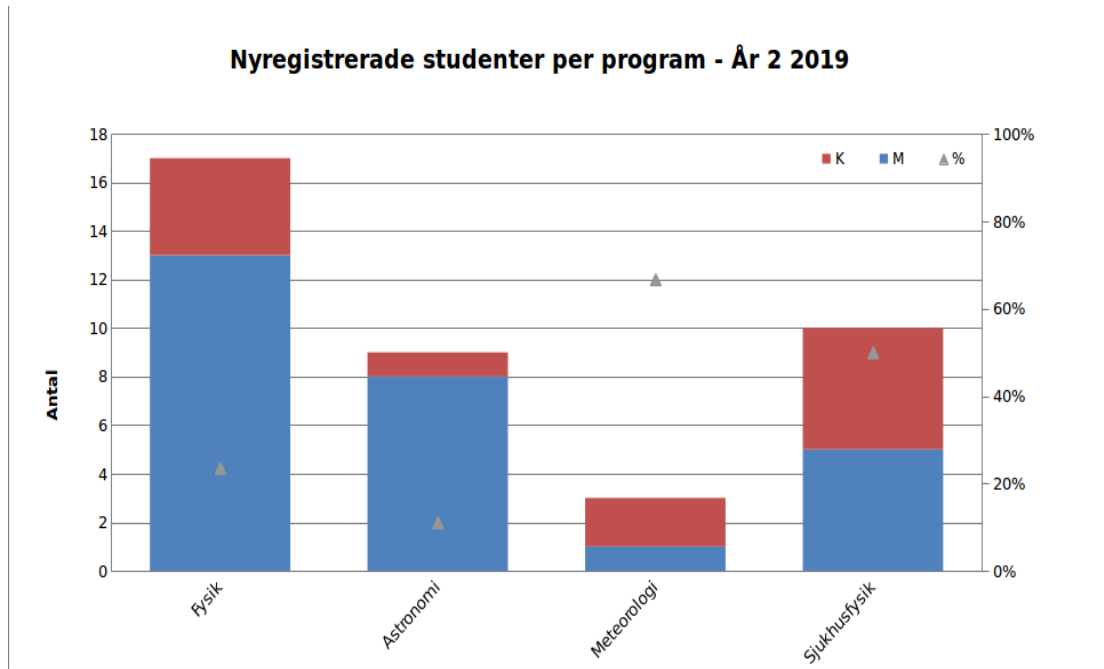
Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningen har uppskattats utifrån fördelningen bland de studenter som har registrerat sig på utvalda kurser inom kandidatprogrammet i fysik.



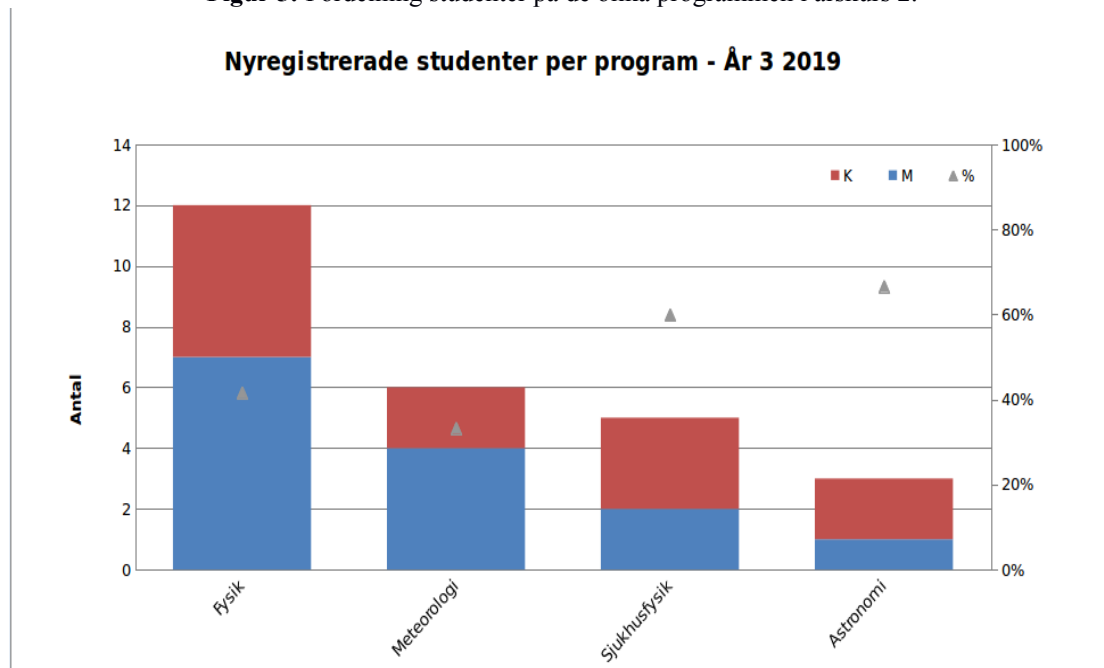
Figur 3: Nyregistrerade studenter per årskurs.



Figur 4: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 1.



Figur 5: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 2.



Figur 6: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 3.