

Fysikums plan för lika villkor 2022

Antagen av Fysikums styrelse 2021-12-16

Innehållsförteckning

Fysikums plan för lika villkor 2022.....	1
1. Inledning	2
1.1. Om planen för lika villkor.....	2
1.2. Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter	2
1.3. Lika villkor på Fysikum	3
1.4. Kommittén för lika villkor	3
2. Lägesanalys.....	4
2.1. Anställningsförhållanden.....	4
2.2. Arbete, studier och föräldraskap	4
2.3. Förekomst av trakasserier	4
2.4. Rekryteringsrutiner	5
3. Mål och åtgärder	5
3.1. Mål	5
3.2. Åtgärder.....	6
3.2.1. Punktinsatser.....	6
3.2.2. Rutinmässiga åtgärder	6
3.3. Utvärdering av tidigare plan.....	7
3.3.1. Punktinsatser 2021.....	7
3.3.2. Rutinmässiga åtgärder 2021	7
5. Appendix: Statistiskt material.....	9
6. Bilderna nedan uppdateras vartannat år, senaste uppdateringen var 2020.	9
6.1. Personal	9
6.2. Studenter	10

1. Inledning

1.1. Om planen för lika villkor

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) fastställer universitets ansvar i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunder¹. Dessa är

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

och hur dessa behandlas inom diskrimineringslagen finns att läsa på sidan <https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>. 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 situationen och förebygga diskriminering 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.

1.2. Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter

Följande avsnitt ur SU:s centrala Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy⁴ sammanfattar målsättningen för lika villkorsarbetet också på Fysikum:

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i. Det förutsätter att alla chefer, medarbetare och studenter aktivt deltar och tillsammans skapar en inkluderande arbets- och studiemiljö. Lika villkor är ett samlingsbegrepp för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Stockholms universitet ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund,

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>

⁴<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/arbetsmilj%C3%B6-och-h%C3%A4lsa/arbetsmilj%C3%B6-och-lika-villkorspolicy-1.464030>

livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Stockholms universitet ska ha ett förebyggande fokus och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Vi utgör varandras arbetsmiljö och alla medarbetare och studenter ansvarar för att aktivt bidra till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Vidare lägger universitetets plan för breddad rekrytering⁵ grunden för Fysikums arbete med breddad rekrytering:

Universitetet ska sträva efter att rekrytera brett, såväl lokalt och nationellt som internationellt, så att en mångfald av studenter ges möjlighet att studera vid Stockholms universitet. Möjligheterna att studera på andra språk än svenska, framför allt engelska, ska kommuniceras ytterligare. Ett viktigt led i breddad rekrytering är också att aktivt sträva efter att attrahera studenter från studieovana miljöer, vilket ökar möjligheterna att rekrytera de bästa studenterna oavsett bakgrund. Genom detta bidrar universitetet till en hållbar samhällsutveckling. Breddad rekrytering bidrar också till heterogena studerandemiljöer och till att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildning och forskning, vilket i sin tur främjar kvaliteten inom utbildningen

Du kan hitta mer information om arbetet för likabehandling centralt på Stockholms universitets webbplats⁶.

1.3. 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 bl.a. kön, etnicitet, funktionsvariation 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 verkar på Fysikum. Detta arbete för lika villkor är något som av nödvändighet måste bedrivas på institutionsnivå för att bli framgångsrikt, just därför att merparten av alla möten mellan lärare och student och mellan anställda, sker just där. Arbetet för lika villkor är därför en angelägenhet för institutionen. Information om arbetet för lika villkor, kontaktpersoner m.m. finns på Fysikums hemsida⁷.

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt maskulint kodat ämne, vilket avspeglas i att Fysikum har en ojämn könsfördelning⁸ 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 2 i Appendix.

1.4. Kommittén för lika villkor

Fysikums styrelse inrättade 2004 en lokal jämställdhetsgrupp. Med tiden har gruppens arbete breddats och kallas sedan 2016 "Kommittén för lika villkor". Dess uppgift består i att aktualisera, bereda och arbeta med frågor rörande 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 ombud för lika villkor. Den aktuella sammansättningen av kommittén är:

⁵ <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>

⁶ <https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/styrdokument-regelboken/likabehandling-j%C3%A4mlikhet-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-och-breddad-rekrytering>

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

⁸ All könsstatistik är baserad på juridiskt kön.

- Sammankallande: Henning Zettergren
- Fysikums ombud för lika villkor samt lärarrepresentant: Sara Strandberg
- Lärarrepresentant: Hiranya Peiris
- TA-representant: Malin Hell
- Doktorandrepresentanter: Konstantina Dachlythra och Raka Paul. Suppleanter: Sunniva Jacobsen och Ana Sagués Carracedo
- Studeranderepresentant: Eleonora Svanberg

Fysikums ombud för lika villkor 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 jämlikhetssamordnare, i enlighet med *Handlingsplan i händelse av trakasserier på Fysikum*⁹. Om anmälaren så önskar kan hen vara anonym. Särskilt viktigt är att på bästa sätt stödja den som utsatts för trakasserier för att komma till rätta med de missförhållanden som hen upplever.

Lika ombud för lika villkor är Sara Strandberg, e-post strandberg@fysik.su.se, kontor C5:1001.

2. Lägesanalys

2.1. 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.

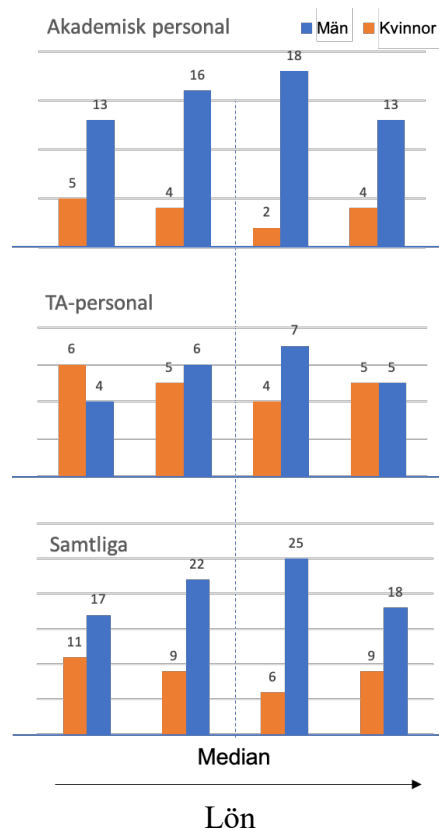
Skillnaden i genomsnittlig månadslön samt medianlön för kvinnor och män i respektive personalkategori varierar mellan de olika grupperna (Tabell 1). Det är dock svårt att dra slutsatser angående eventuella systematiska skillnader då kvinnor är starkt underrepresenterade inom samtliga akademiska kategorier (professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer och forskare) samt inom teknisk personal. Enstaka löner kan därför ge stora avvikelser. Figur 1 visar hur lönerna för kvinnor och män fördelas i förhållande till den undre kvartilen (25 % har lägre lön), medianvärdet och den övre kvartilen (25% har högre lön) för akademisk personal och TA-personal samt för dessa två kategorier tillsammans. Andelen kvinnor som har en lön under medianvärdet är något högre än för män, men det är svårt att konkludera om det finns systematiska skillnader då faktorer som till exempel icke-permanenta anställningar, olika arbetsuppgifter och ansvarsområden (TA-personal) och ålder inte har vägts in i sammanställningen. Figur 1 visar däremot tydligt att kvinnor är starkt underrepresenterade och ett viktigt övergripande mål är därför att uppnå en jämn könsfördelning inom samtliga personalkategorier (se avsnitt 3.1).

	Skillnad i genomsnittslön	Skillnad i medianlön
Professor*	+2091 kr	-2100 kr
Universitetslektor	-6474 kr	-7700 kr
Biträdande universitetslektor	-2460 kr	-2600 kr
Forskare	+2450 kr	+2950 kr
Teknisk personal	-1900 kr	+78 kr
Administrativ personal	-1806 kr	-3050 kr

Tabell 1: Lönedifferens från år 2020¹⁰: Genomsnittslön/Medianlön per månad för kvinnor minus genomsnittslön/medianlön för män i respektive kategori. *Statistiken för professorer exkluderar excellenstjänsterna vars löner fastställs i särskild ordning.

⁹https://www.fysik.su.se/polopoly_fs/1.363195.1559134911!/menu/standard/file/handlingsplan_2015.pdf

¹⁰Lönatabellen uppdateras vartannat år.



Figur 1: Lönestatistik från år 2020¹¹ för akademisk personal (professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer och forskare), TA-personal, och för dessa två kategorier sammantaget (samtliga): Antal kvinnor och män som har en lön som är lägre än den undre kvartilen, mellan den undre kvartilen och medianlönen, mellan medianlönen och den övre kvartilen och högre än övre kvartilen.

2.2. 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 att förena föräldraskap med aktivt deltagande i möten vid institutionen så skall det eftersträvas att möten förläggs under den fasta arbetstiden (9:00-15:00). 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.

2.3. 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 ombud för lika villkor 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 ombudet för lika villkor. 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 och kränkande särbehandling sker i samråd med personalavdelningen i enlighet med en SU-gemensam ordning.

2.4. 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 professurer 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.

3. Mål och åtgärder

3.1. Mål

Fysikum har tre övergripande mål inom lika villkorsområdet:

1. *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.

2. *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 *i)* att Fysikum ska tillgängliggöra undervisningen för alla grupper som är skyddade i diskrimineringslagen, och *ii)* att i beredande och beslutande organ skall underrepresenterade grupper vara representerade med minst den andel de utgör på Fysikum.

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

Detta mål innebär *i)* att andelen kvinnliga studenter inte bör minska i högre årskurser och *ii)* att andelen kvinnliga lärare och forskare som befordras eller erhåller högre tjänster bör vara lika stor som bland manliga lärare och forskare. 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 2 och figur 4 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:

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

3.2. 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.

3.2.1. Punktinsatser

1. Uppdatera handlingsplanen i händelse av trakasserier. Planerad till våren 2022.
2. Fortsätta att diskutera med institutionen för astronomi om att samordna insatser och samarrangera aktiviteter. Planerad till våren 2022.
3. Följa upp diskussionerna med Albanovas föreståndare om att göra lokalerna mer inkluderande (t.ex. installera dörröppnare för att förbättra tillgängligheten, ha könsneutrala omklädningsrum och/eller badrum och byta ut/uppdatera fotografierna av Nobelpristagare utanför AlbaNovas restaurang). Planerad till våren 2022.
4. Tema-halvdag med doktoranderna på formatet ”Town Hall”-diskussioner. Ämne: maktpositioner och arbetsmiljö. Planerad till våren 2022.
5. Bjud in en talare till ”pedagogikluncherna” om dessa arrangeras igen efter pandemin, eller till ett zoom-seminarium arrangerat av KLV. Planerad till 2022.
6. Följ upp diskussionen om jämställdhet, mångfald och inkludering – hur kan vi utmana rasism, sexism och vita privilegier på institutionen? Hitta en lämplig talare för ett seminarium. Planerad till 2022
7. Sammanställa statistik, uppdelad efter kön, över rekryteringarna på Fysikum och ta med statistiken i detta dokument. Planerad till hösten 2022.
8. Sammanställa statistik gällande undervisning som ges av doktorander och hur den fördelas mellan kvinnor och män, samt ta med statistiken i detta dokument. Planerad till hösten 2022.
9. Förbered input och återkoppling till SUs centrala enkät om trakasserier (som planeras att genomföras 2023). Planerad till hösten 2022.

3.2.2. 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 ombud för lika villkor.
2. Doktorandernas ombud ska rapportera om kommittén för lika villkors arbete på doktorandrådets vårmöte. *Ansvarig:* Doktorandernas ombud.
3. 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.
4. Enkäten ”Studiemiljö och trakasserier” genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Ansvarig:* Doktorandernas ombud.
5. 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 trakasserier”. *Ansvarig:* Fysikums ombud för lika villkor (information) samt ombudet för doktoranderna (enkät).
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. Presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegium per år. *Ansvarig:* Fysikums ombud för lika villkor.
8. Teknisk och administrativ personal skall informeras om planen för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Ansvarig:* Kommitténs TAP-representant.
9. Minst ett seminarium rörande jämställdhet/likabehandling skall arrangeras varje termin. *Ansvarig:* Kommittén för lika villkor.
10. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Ansvarig:* Kommittén för lika villkor.
11. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en mångfald bland kollokvietalarna. *Ansvarig:* Kommitténs sammankallande.
12. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten. (Senast gjort december 2018.) *Ansvarig:* Doktorandernas ombud.

3.3. Utvärdering av tidigare plan

3.3.1. Punktinsatser 2021

1. Fortsätta undersöka om det skulle vara möjligt att samarrangera aktiviteter med astronomiska institutionen. *Resultat: Diskussioner har inletts. Representanter från institutionen för astronomi blev inbjudna och deltog i kommittémötet i maj 2021 och i mötet med Albanovas föreståndare i juni 2021.*
2. Hitta lämplig talare och bjuda in hen till ”pedagogikluncherna” (när dessa tas upp igen efter att legat på is en tid). *Resultat: Potentiella talare har identifierats men har ännu inte blivit inbjudna eftersom denna seminarieserie fortfarande är lagd på is på grund av pandemin*
3. Diskussion med Albanovas nye direktör angående byggnaden – handikappanpassning, specialanpassade rum för tentamina för personer med särskilda behov, könsneutrala toaletter. *Resultat: Två kommittéledamöter och två representanter från institutionen för astronomi har diskuterat dessa aspekter i ett möte med Albanovas föreståndare som ska undersöka möjligheterna att installera dörröppnare och könsneutrala omklädningsrum och badrum. Särskilda lokaler för examination för studenter med särskilda behov finns vid SU:s och KTH:s huvudcampus. Det finns ingen efterfrågan från KTH att ha tillgång till sådana lokaler på Albanova. KLV kommer att undersöka om Fysikum vill driva denna fråga vidare.*
4. Tema-halvdag med doktoranderna i formatet ”Town Hall” diskussioner. Preliminärt ämne maktpositioner och arbetsmiljö. *Resultat: Inte genomförd, men planeras till våren 2022*
5. Kontakta PR-kommittén för att starta diskussioner gällande breddad rekrytering på studentnivå. *Resultat: Har gjorts. PR-kommittén har tagit fram en plan med mål för studentrekrytering där breddad rekrytering lyfts fram.*
6. Se över hur rekryteringen på Fysikum sker ur ett genusperspektiv. Koppla an till centrala undersökningen som gjorts på SU. *Resultat: KLV har diskuterat rekryteringar på Fysikum och pågående arbete vid naturvetenskapliga fakulteten för att säkerställa en opartisk rekryteringsprocess. KLV planerar att ta med statistik gällande rekryteringar på Fysikum i årsplanen för 2023.*
7. Se över möjligheten att uppdatera bilderna av Nobelpristagare utanför AlbaNovarestaurangen, och inkludera andra pristagare och lokala fysiker. *Resultat: Har diskuterats med Albanovas föreståndare.*
8. Följa upp statistik rörande fördelningen av undervisning bland kvinnliga och manliga doktorander. Undersöka varför kvinnor väljer att undervisa i mindre utsträckning, speciellt på masternivå. *Resultat: Har gjorts och planen är att ta med statistiken i årsplanen för 2023.*
9. Gå igenom planen och balansera den mer för att gälla alla typer av diskriminering. *Resultat: Genomfördes under våren 2021 efter återkoppling från Fysikums styrelse.*
10. Fortsätta arbetet rörande etnicitet. Kan en enkätundersökning kasta ljus på hur situationen är på Fysikum? *Resultat: Har diskuterats vid kommittémötena. KLV planerar att ge input och feedback till den centrala SU-enkäten (2023) för att belysa denna fråga.*

3.3.2. Rutinmässiga åtgärder 2021

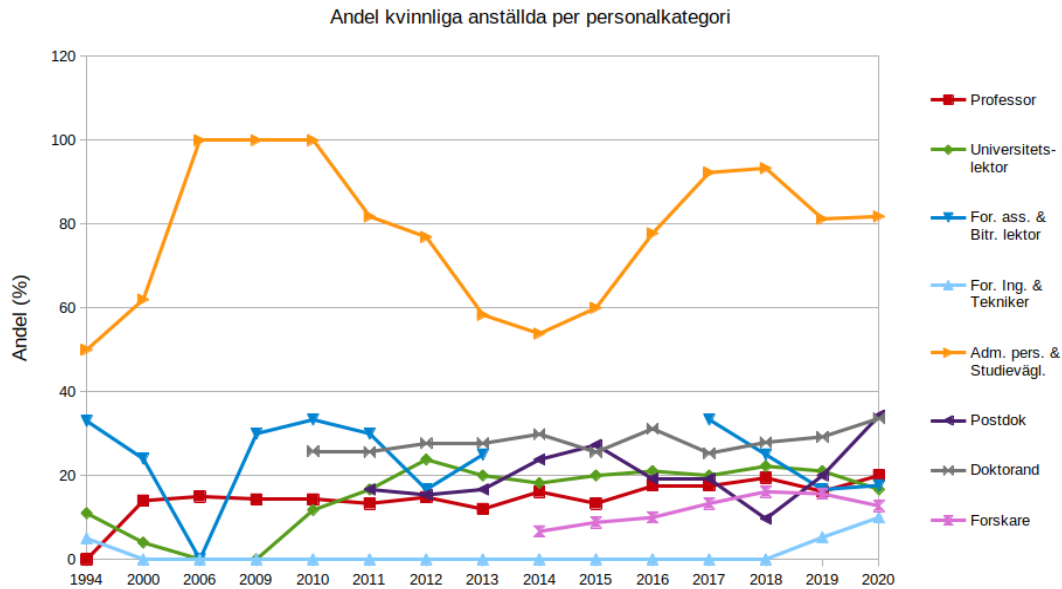
1. Alla assistenter skall informeras om relationen till studenterna. Informationen skall ges i början av varje läsår och är obligatorisk för nya doktorander med assistenttjänstgöring. *Resultat: Genomfört.*
2. Doktorandernas ombud ska rapportera om om kommittén för lika villkors arbete på doktorandrådets höst- och vårmöten. *Resultat: Genomfört vid höstmötet.*
3. Informera via mejl en gång per termin om kommitténs arbete, var information finns och hur man går till väga vid trakasserier/diskriminering. *Resultat: Genomfört.*
4. Enkäten ”Studiemiljö och trakasserier” genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. *Resultat: Resultat: Genomfört.*
5. 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.*

6. Kollegiet skall vid sitt sammanträde i mars eller april informeras om årets jämställdhetsplan samt om Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört.
7. Presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegium per år. *Resultat:* Kommer att genomföras den 13:e December.
8. Teknisk och administrativ personal skall informeras om jämställdhetsplanen och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. *Resultat:* Genomfört
9. Minst ett seminarium rörande jämställdhet/likabehandling skall arrangeras varje år, eventuellt i samarbete med OKC. *Resultat:* Genomfört.
10. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. *Resultat:* Genomfört.
11. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en jämn könsfördelningen på kollokvietalarna. *Resultat:* Genomfört. Av 22 kollokvietalare under 2021 var 15 män (68 %) och 7 kvinnor (32 %). Det är en högre andel kvinnor jämfört med 2020 (17%) men under målet på åtminstone 40 % kvinnliga talare.
12. Vart tredje år genomföra doktorandenkäten. *Resultat:* *Under förberedelse, kommer att genomföras 2022.*

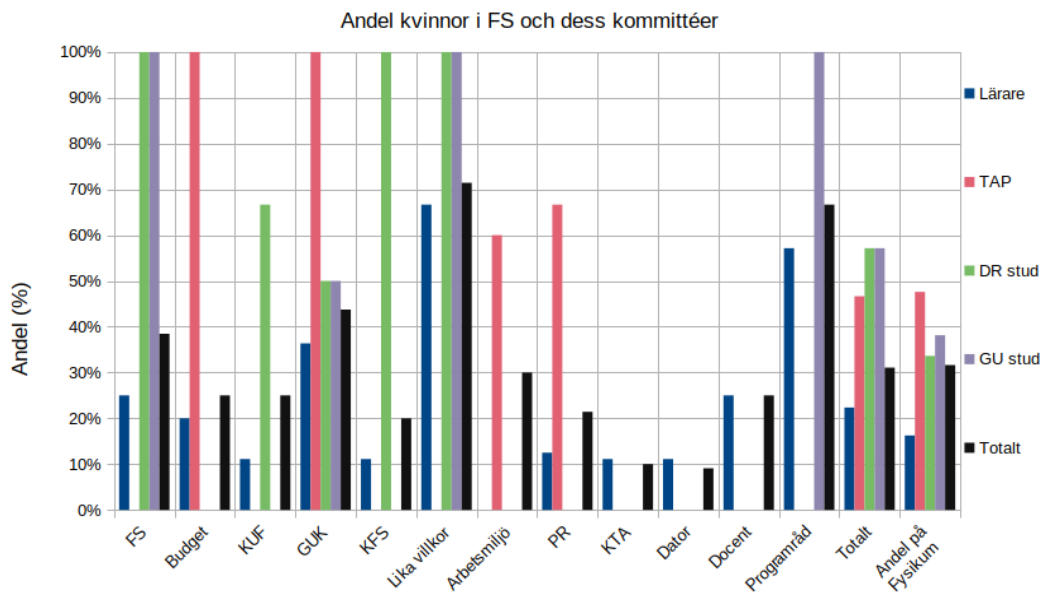
4. Appendix: Statistiskt material

Bilderna nedan uppdateras vartannat år, senaste uppdateringen var 2020.

4.1. Personal



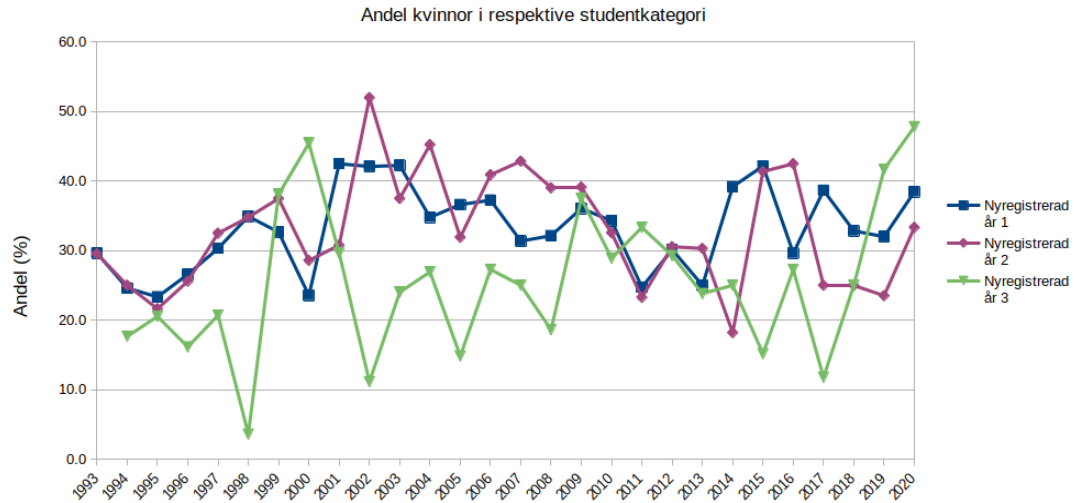
Figur 2: Andel anställda kvinnor per personalkategori.



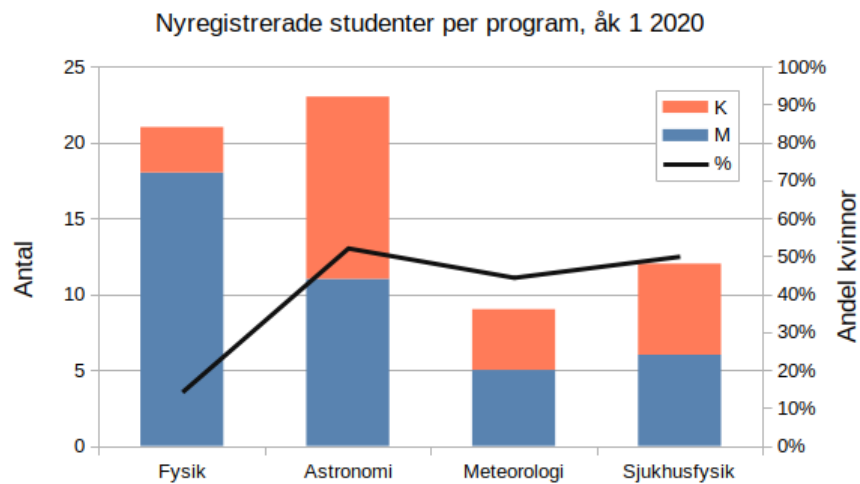
Figur 3: Andel kvinnor i Fysikums styrelse och dess kommittéer - 2019.

4.2. Studenter

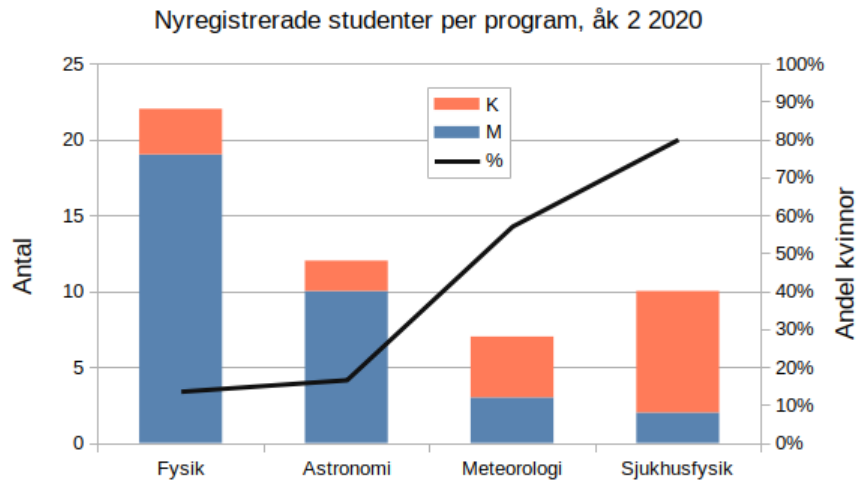
Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningen har uppskattats utifrån fördelningen bland de studenter som har registrerat sig på utvalda kurser inom kandidatprogrammet i fysik.



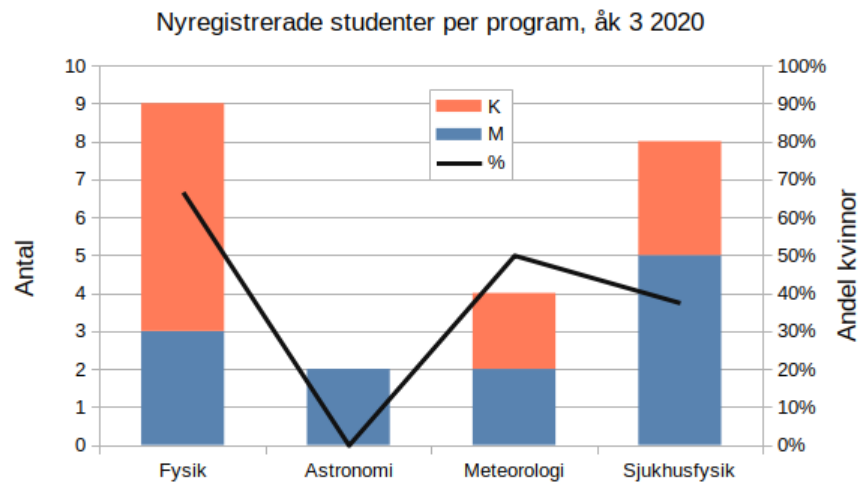
Figur 4: Nyregistrerade studenter per årskurs.



Figur 5: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 1.



Figur 6: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 2.



Figur 7: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 3.