

Fysikums Plan för Lika Villkor 2025

Kommittéen för lika villkor

Antagen av Fysikums styrelse 28 februari 2025

Innehåll

1	Inledning	3
1.1	Om planen för lika villkor	3
1.2	Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter	4
1.3	Lika villkor på Fysikum	5
1.4	Kommittén för lika villkor	6
2	Lägesanalys	7
2.1	Anställningsförhållanden	7
2.2	Arbete, studier och föräldrarskap	7
2.3	Fördelning av undervisning bland doktorander	8
2.4	Sjukfrånvaro, vård av sjukt barn och föräldraledighet	10
2.5	Förekomst av trakasserier	10
2.6	Rekryteringsrutiner	11
3	Mål och Åtgärder	11
3.1	Mål	11
3.2	Åtgärder	12
3.2.1	Punktinsatser	12
3.2.2	Rutinmässiga åtgärder	13
3.3	Utvärdering av tidigare plan	15
3.3.1	Punktinsatser 2024	15
3.3.2	Rutinmässiga åtgärder 2024	16
4	Appendix: Statistiskt material	17
4.1	Personal	17
4.2	Studenter	17
4.3	Rekryteringar	18
4.4	Resultat av Town Hall-diskussionerna för doktorander	22

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 [diskrimineringsgrunder](#). Dessa är:

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

Hur dessa behandlas inom diskrimineringslagen finns att läsa [här](#). 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](#). 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 planen 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 ett appendix redovisas statistik och annan data som uppdateras vartannat år.

1.2 Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter

Följande avsnitt ur SU:s centrala Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy 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, 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 rekrytering 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 studievana 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 [webbplats](#).

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 [hemsida](#).

Fysik har av tradition betraktats som ett typiskt maskulint kodat ämne, vilket avspeglas i att Fysikum har en ojämn könsfördelning med övervikt av män inom forskning och utbildning, från studenterna på grundutbildningen till professorerna. Andelen kvinnor bland anställda forskare och lärare är väsentligt lägre än bland studenter och doktorander som kan sägas utgöra rekryteringsbasen för anställda. Detta gör att det är extra viktigt med ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen. Bland studenterna på 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.

Gällande lika villkor baserat på andra grunder i diskrimineringslagen än kön, så kan och får vi inte samla in data vilket gör det svårare att utvärdera effekten av riktade åtgärder. Vad vi kan göra är att ta fasta på att SU strävar efter att uppnå en mer breddad rekrytering. Detta kan för Fysikums del ske genom att vara ute i skolor och informera om vår verksamhet, exempelvis

med Fysikshow vilket sker idag. Utöver detta föreslås att Fysikum återupptar programmet med läxhjälp till elever på högstadie- och gymnasienivå, riktat mot skolor i utsatta och särskilt utsatta områden. Olika former av studiestöd är även av intresse för våra egna studenter med särskilda behov och bör övervägas att införas. Utformning av detta bör ske i nära samarbete med studierektor och studievägledning. Vi bör också uppmärksamma våra anställda på risken för medveten och omedveten partiskhet vid rekrytering av doktorander och postdoktorer.

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, en postdoktor, två doktorander samt 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:

- Sammanställande: Anders Hedqvist
- Fysikums ombud för lika villkor samt lärarrepresentant: Edvard Mörtzell
- Lärarrepresentant: Sara Strandberg
- TA-representant: Rickard Sabel
- Postdoktorrepresentant: Anita Girelli
- Doktorandrepresentanter: Ellen Riefel och Olga Falowska-Pietrzak. Suppleant: Gandharva Appagere
- Arbetsmiljörepresentant: Henrik Öström. Suppleant: Maria Högman
- Studeranderepresentanter: Amelie Coumans och Mariam Dia

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](#). 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.

Ombud för lika villkor är Edvard Mörtzell, e-post edvard@fysik.su.se, tel 08-5537 8535, kontor A5:1047.

2 Lägesanalys

2.1 Anställningsförhållanden

På Fysikum har alla antagna doktorander doktorandtjänst från start. Övrig anställd personal är normalt tillsvidareanställd, undantaget utgörs av postdoktoranställningar som är två- eller treåriga 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.

Enligt lönestatistiken från 2024 (Tabell 1) så varierar skillnaden i genomsnittlig månadslön/medianlön för kvinnor och män i respektive personalkategori och avviker i vissa fall markant jämfört med 2022. 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 dra slutsatser om 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).

2.2 Arbete, studier och föräldrarskap

Fysikum strävar efter möjligheten att kombinera arbete/studier med föräldrarskap. Som grundregel ska inga tentamina ligga på lördagar. Ibland görs avsteg från

Tabell 1: Lönedifferens från år 2024 (år 2022 inom parantes): 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.

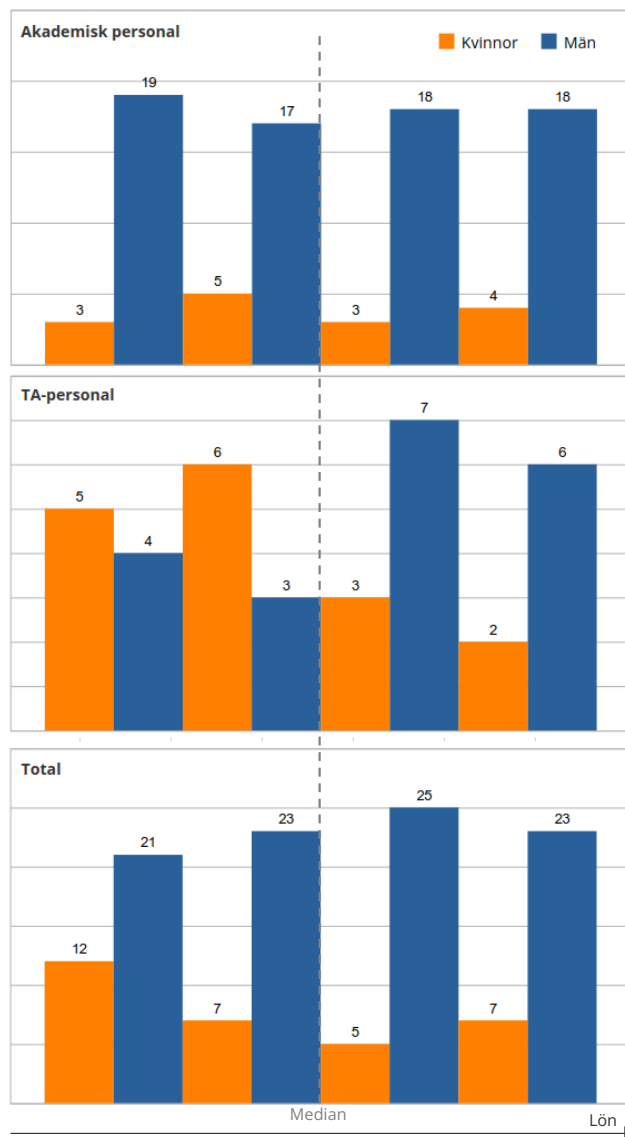
Befattning	Skillnad i genomsnittslön	Skillnad i medianlön
Professor*	+9376 kr (+3667 kr)	-650 kr (-1200 kr)
Universitetslektor	-1231 kr (-2293 kr)	-1900 kr (-1900 kr)
Biträdande universitetslektor	-2050 kr (N/A)	-2050 kr (N/A)
Forskare	+86 kr (-544 kr)	-550 kr (-2300 kr)
Teknisk personal	+767 kr (+911 kr)	-750 kr (-1150 kr)
Administrativ personal	-3657 kr (-1553 kr)	-5950 kr (-2900 kr)

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 tas 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 Fördelning av undervisning bland doktorander

Erfarenhet av undervisning är en viktig meriteringsgrund i den akademiska karriären. Då postdoktorer som regel är undantagna från undervisning är det viktigt att man skaffar sig den här erfarenheten redan under sin doktorandtid.

Under oktober 2024 hade Fysikum 55 doktorander anställda, varav 14 kvinnliga (25%). Kurser på kandidatnivå där doktorander deltar i undervisningen följer denna fördelning mellan könen med 23% kvinnliga assistenter för räkneövningar respektive 26% för laborationer. Samma fördelning finner man för laborationer i kurser på masternivå med 29% kvinnliga assistenter. Det som avviker är att andelen kvinnliga assistenter för räkneövningar på masternivå endast är 7% (1 av 14 assistenter). Det är inte känt varför vi har denna snedfördelning men klart är att åtgärder behövs för ändra detta så att kvinnliga doktorander ges likvärdiga möjligheter till meritering.



Figur 1: Lönestatistik från år 2024 för akademisk personal (professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer och forskare), TA-personal, och för dessa två kategorier sammantaget. De fyra orange (blå) staplarna visar alla kvinnor (män) som har en lön som är (i) lägre än den undre kvartilen, (ii) mellan den undre kvartilen och medianlönen, (iii) mellan medianlönen och den övre kvartilen och (iv) högre än övre kvartilen.

2.4 Sjukfrånvaro, vård av sjukt barn och föräldraledighet

Fördelningen bland anställda vid Fysikum är 59 kvinnor och 173 män (oktober 2024). Detta motsvarar 25% kvinnor, samma som för doktorander.

Under 2024 gjordes drygt 120 sjukanmälningar. Om man exkluderar långa sjukskrivningstider (längre än 3 månader) framträder följande fördelning: 23 kvinnor tog ut sammanlagt 242 sjukdagar (10,5 dagar/person) och 25 män tog ut sammanlagt 207 sjukdagar (8,3 dagar/person). Detta innebär att 39% av de anställda kvinnorna har varit korttidssjukskriva medan motsvarande siffra för män är 14%. Om man begränsar antal sjukdagar till 30 blir fördelningen 103 dagar för 20 kvinnor (5,2 dagar/person) respektive 171 dagar för 24 män (7,1 dagar/person).

När det gäller vård av sjukt barn (VAB) tog 3 kvinnor ut 32 VAB-dagar (10,7 dagar/person) och 12 män tog ut 70 (5,8 dagar/person).

Uttag av föräldraledighet fördelade sig så att 7 kvinnor tog ut 1088 dagar (155,4 dagar/person) och 8 män tog ut 913 dagar (114,1 dagar/person).

2.5 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 förekommer fall av sexuella trakasserier såväl studenter emellan som i relationen mellan lärare och studenter. I vissa fall har studenter och anställda kontaktat ombud för lika villkor.

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 doktorand har upplevt någon typ av kränkning. 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 och 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. 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.

2.6 Rekryteringsrutiner

Vid rekrytering av forskare och lärare gäller att det skall finnas potentiella sökande av 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%, medan andelen kvinnor som anställdes var 19%. Diagrammen i Appendix 4.3 visar liknande resultat, med i medel 18% kvinnliga sökande över perioden 2016-2025. Under samma period har 6 av 19 rekryteringar till biträdande universitetslektor, universitetslektor eller professor varit kvinnor. Andelen kvinnliga rekryteringar som ett rullande medelvärde över tre år har varierat mellan 0 och 50%. Av statistiken framgår att insatser behövs som ökar antalet kvinnliga sökande.

Andelen kvinnliga studenter bland nyregistrerade studenter år 1 ligger relativt stabilt kring 30%. I Appendix 4.2 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 bland 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 utbildning-*

ens 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 men initiativ som t.ex. ett Athena Swan-pilotprogram vid Fysikum (se avsnitt 3.2) förväntas spela en viktig roll. 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 och 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 rutinmässigt genomförs varje år, dels punktinsatser som genomförs en gång.

3.2.1 Punktinsatser

1. Bevaka processen med att starta upp ett Athena Swan pilotprogram vid SU och i förlängningen vid Fysikum.
2. Fortsätta att diskutera med institutionen för astronomi och ED&I-kommittén vid Nordita om att samordna insatser och samarrangera

aktiviteter, exempelvis seminarier.

3. Vid anställning av doktorander och postdoktorer, se till att könsfördelning hos sökande, intervjuade och anställda dokumenteras av den ansvariga för utlysningen. Ta fram, tillsammans med HR, en mall för detta.
4. Följa upp diskussionerna angående att göra AlbaNovas lokaler mer inkluderande (t.ex. installera dörröppnare för att förbättra tillgängligheten, ha könsneutrala omklädningsrum och/eller badrum).
5. Sammanställa och följa upp statistik, uppdelad efter kön, över rekryteringarna på Fysikum. Inkludera doktorander och postdoktorer samt externt finansierade fasta tjänster (Wallenberg fellows och ERC starting grant). Ta med statistiken i detta dokument.
6. Tillsammans med HR se över hur man kan effektivisera processen med att samla in statistik över löner och anställningar uppdelat på kön.
7. Se till att likvärdig information om jämställdhet och lika villkor finns på Fysikums engelska webbsida och att den är lättillgänglig.
8. Ta fram riktlinjer för relationer mellan doktorander/studenter och handledare/lärare.
9. Ta fram förslag som syftar åt att fler kvinnor väljs vid tillsättning av akademiska tjänster.
10. Ta fram förslag som syftar åt att fler kvinnor stannar inom akademien.
11. Undersöka möjligheten att införa mentorprogram för postdoktorer.
12. Undersöka möjligheten att införa exit-intervjuer för doktorander och postdoktorer vid avslutad tjänst.
13. Undersöka möjligheten att (åter)införa läxhjälp för elever vid grundskola och gymnasium, med fokus på [utsatta och särskilt utsatta områden](#).

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 mail 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. I samband med detta ska studenterna påminnas 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. 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. Ansvarig: Fysikums ombud för lika villkor.
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 TA-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. Be kommittéen sammanställa statistisk och reflektera över mångfalden bland talarna. Ansvarig: Kommitténs sammankallande.
12. Vart tredje år genomföra doktorand- och postdoktorenkäten. (Senast gjort maj 2022.) Ansvarig: Doktorandernas ombud.
13. Utbilda om tillgänglighet i undervisning. Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

3.3 Utvärdering av tidigare plan

3.3.1 Punktinsatser 2024

1. Fortsätta arbetet med att starta upp ett Athena Swan pilotprogram vid Fysikum. Resultat: Pågående.
2. Fortsätta att diskutera med institutionen för astronomi och ED&I-kommittén vid Nordita om att samordna insatser och samarrangera aktiviteter. Resultat: Pågående.
3. Vid anställning av doktorander och postdoktorer, se till att könsfördelning hos sökande, intervjuade och anställda dokumenteras av den ansvariga för utlysningen. Resultat: Pågående.
4. Följa upp diskussionerna angående att göra AlbaNovas lokaler mer inkluderande (t.ex. installera dörröppnare för att förbättra tillgängligheten, ha könsneutrala omklädningsrum och/eller badrum). Resultat: Pågående.
5. Sammanställa och följa upp statistik, uppdelad efter kön, över rekryteringarna på Fysikum. Inkludera doktorander och postdoktorer samt externt finansierade fasta tjänster (Wallenberg fellows och ERC starting grant). Ta med statistiken i detta dokument. Resultat: Pågående.
6. Effektivisera processen med att samla in statistik över löner och anställningar uppdelat på kön. Resultat: Pågående.
7. Sammanställa och följa upp statistik gällande undervisning som ges av doktorander och hur den fördelas mellan kvinnor och män. Ta med statistiken i detta dokument. Resultat: Genomfört.
8. Sammanställa statistik gällande sjukfrånvaro, vård av sjukt barn samt föräldraledighet fördelat mellan könen. Resultat: Genomfört.
9. Se till att likvärdig information om jämställdhet och lika villkor finns på Fysikums engelska webbsida och att den är lättillgänglig. Resultat: Pågående.
10. Ta fram riktlinjer för relationer mellan doktorander/studenter och handledare/lärare. Resultat: Pågående.
11. Ta fram förslag som syftar åt att fler kvinnor väljs vid tillsättning av akademiska tjänster. Resultat: Pågående.
12. Ta fram förslag som syftar åt att fler kvinnor stannar inom akademien. Resultat: Pågående.
13. Undersöka möjligheten att införa mentorprogram för postdoktorer. Resultat: Pågående.

14. Undersöka möjligheten att införa exit-intervjuer för doktorander och postdoktorer vid avslutad tjänst. Resultat: Pågående.

3.3.2 Rutinmässiga åtgärder 2024

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. Resultat: Genomfört.
2. Doktorandernas ombud ska rapportera om kommittén för lika villkors arbete på doktorandrådets vårmöte. Ansvarig: Doktorandernas ombud. Resultat: Genomfört.
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, Resultat: Genomfört.
4. Enkäten *Studiemiljö och trakasserier* genomförs under vårterminen för förstaårsstudenterna. I samband med detta ska studenterna påminnas 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. Ansvarig: Doktorandernas ombud. Resultat: Genomfört.
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. Ansvarig: Fysikums ombud för lika villkor. Resultat: Genomfört.
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. Resultat: Genomfört.
7. Presentera kommitténs arbete och rutiner på ett kollegium per år. Ansvarig: Fysikums ombud för lika villkor. Resultat: Genomfört.
8. Teknisk och administrativ personal skall informeras om planen för lika villkor och Fysikums handlingsplan mot sexuella trakasserier. Ansvarig: Kommitténs TA-representant. Resultat: Ej genomfört.
9. Minst ett seminarium rörande jämställdhet/likabehandling skall arran-

geras varje termin. Ansvarig: Kommittén för lika villkor. Resultat: Genomfört.

10. All ny kurslitteratur granskas ur ett jämställdhetsperspektiv. Ansvarig: Kommittén för lika villkor. Resultat: Ingen ny litteratur att granska.
11. Uppmana AlbaNovas kollokviekommitté att upprätthålla en mångfald bland kollokvietalarna. Be kommittén sammanställa statistisk och reflektera över mångfalden bland talarna. Ansvarig: Kommitténs sammanställande. Resultat: Genomfört.
12. Vart tredje år genomföra doktorand- och postdoktor-enkäten. (Senast gjort maj 2022.) Ansvarig: Doktorandernas ombud. Resultat: Ska genomföras under 2025.
13. Utbilda om tillgänglighet i undervisning. Resultat: Genomfört.

4 Appendix: Statistiskt material

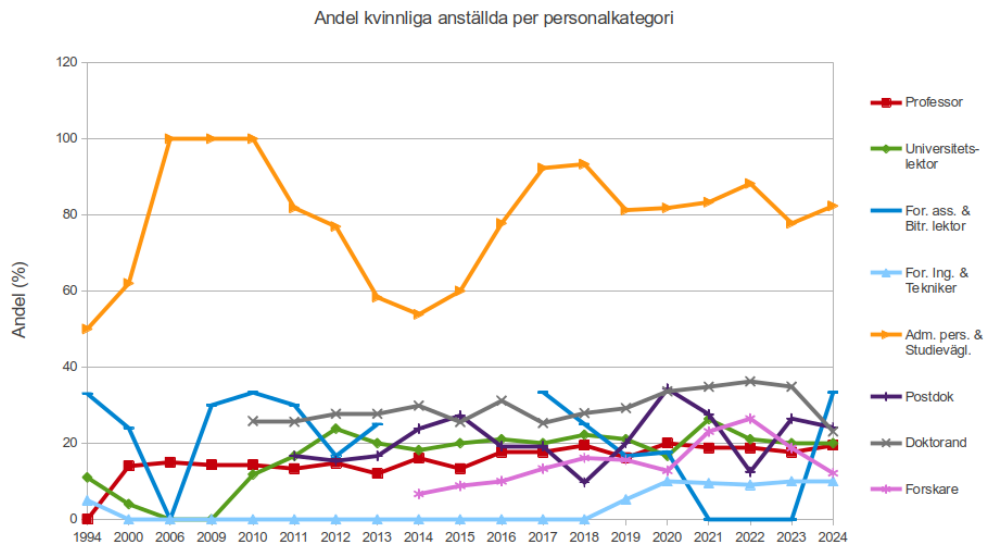
Bilderna nedan uppdateras vartannat år, senaste uppdateringen var 2024.

4.1 Personal

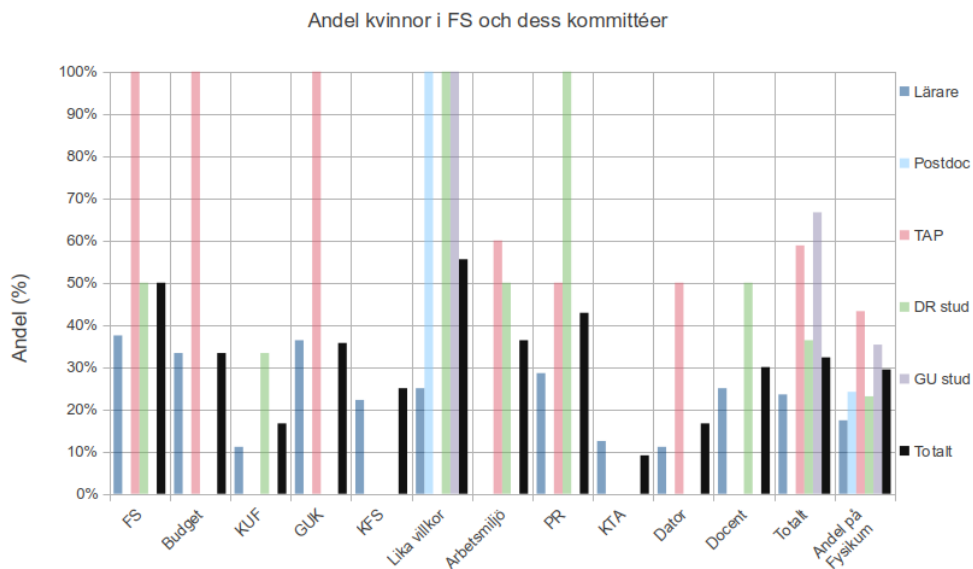
Andelen anställda kvinnor per personalkategori sedan 1994 visas i figur 2. Andelen kvinnor är relativt konstant för de flesta kategorier med undantag för andelen kvinnliga doktorander och forskare som har sjunkit under senare år. Figur 3 visar andelen kvinnor i Fysikums styrelse och kommittéer. Andelen kvinnor är högst i kommittén för lika villkor och lägst i kommittén för tekniska avdelningen. Överlag speglar andelen kvinnor i styrelse och kommittéer andelen kvinnor bland anställda och studenter.

4.2 Studenter

Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningar har uppskattats utifrån fördelningen bland de studenter som har registrerat sig på utvalda kurser inom kandidatprogrammet i fysik. Figur 4 visar att andel kvinnor bland nyregistrerade studenter i årskurs 1, 2 och 3 har legat relativt stabilt sedan 1993. Figurerna 5 till 7 visar andelen kvinnor bland registrerade studenter på de olika programmen i årskurs 1, 2 och 3. På grund av det låga antalet studenter varierar andelarna avsevärt.



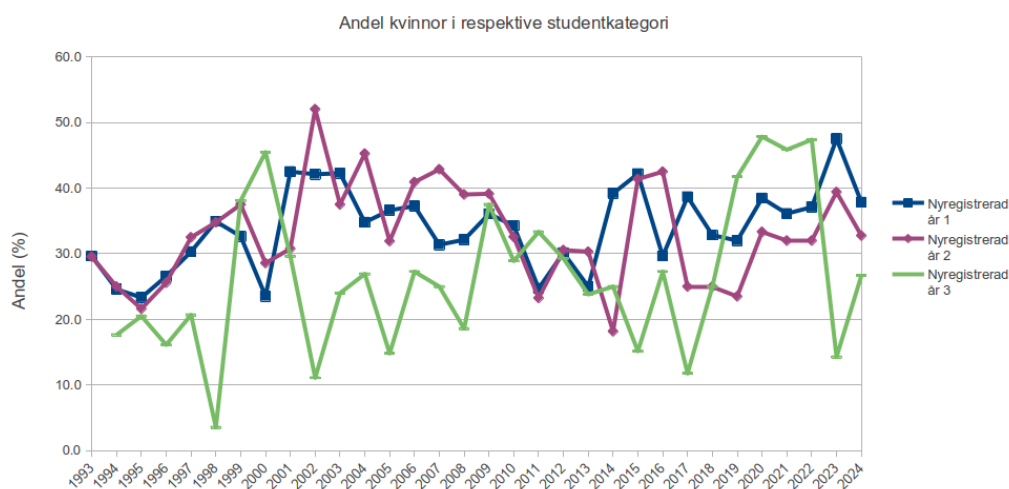
Figur 2: Andel anställda kvinnor per personalkategori.



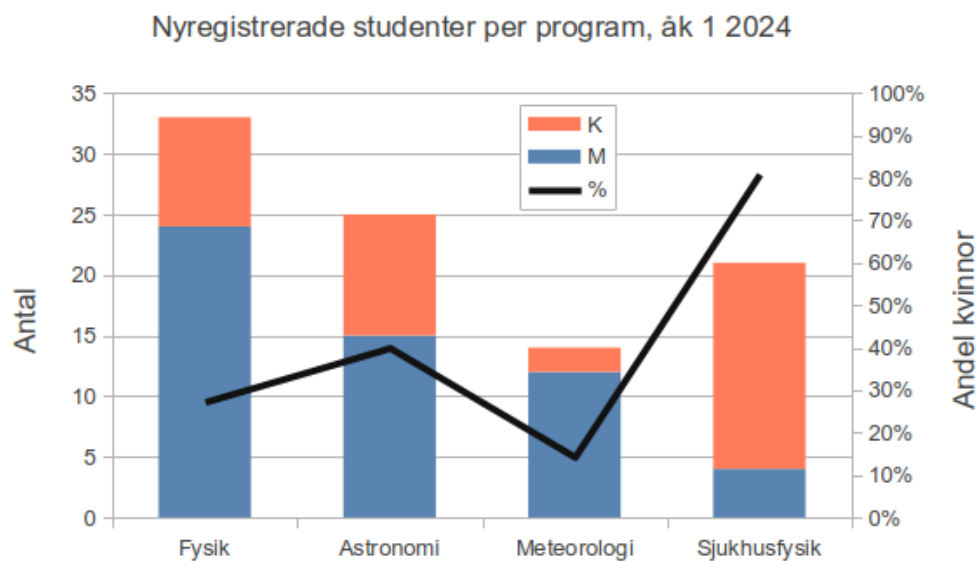
Figur 3: Andel kvinnor i Fysikums styrelse och dess kommittéer.

4.3 Rekryteringar

Figur 8 visar andelen kvinnliga sökanden för alla rekryteringar gjorda sedan 2016, könet på den person som rekryterats samt på vilken nivå rekryteringen gjorts. Andelen kvinnliga sökande varierar mellan 0 och 50% med merparten

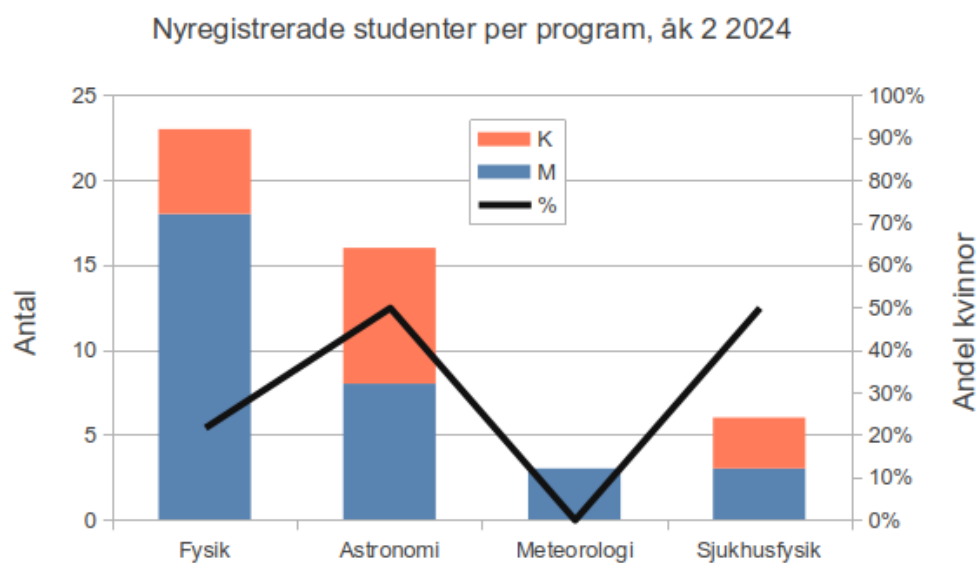


Figur 4: Andel kvinnor bland nyregistrerade studenter per årskurs.

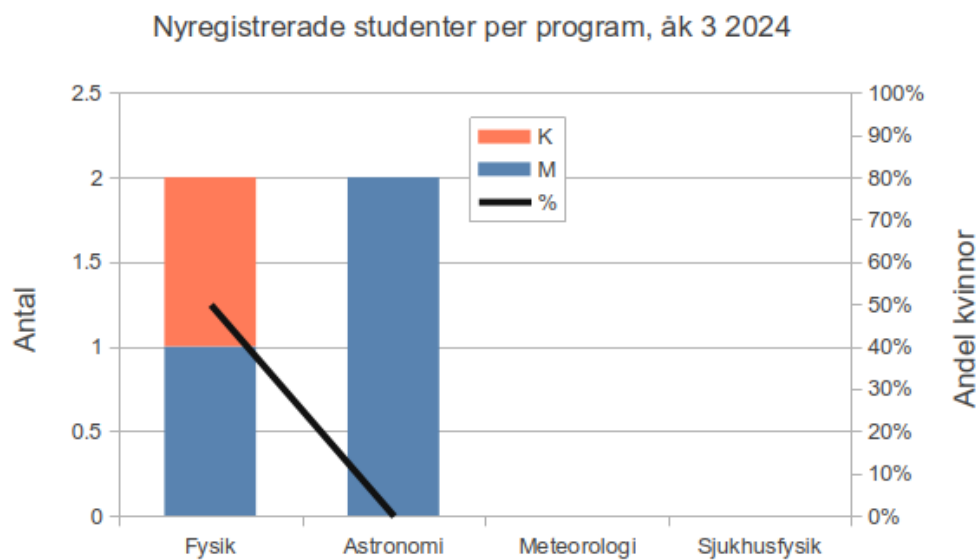


Figur 5: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 1.

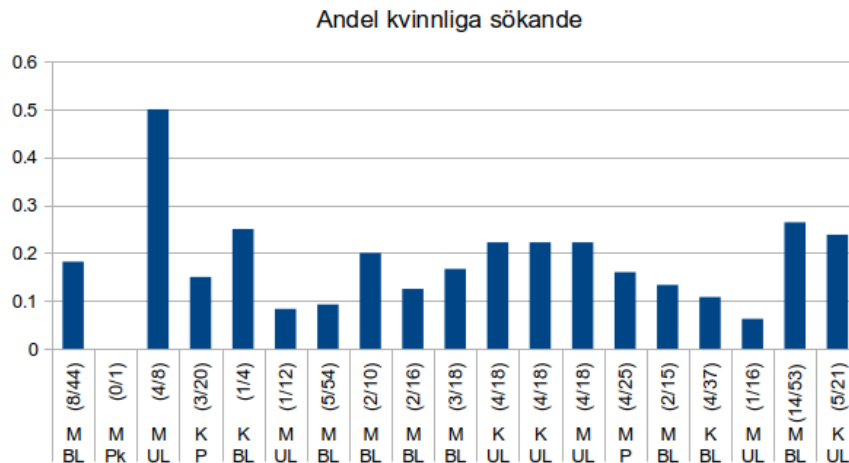
i spannet 10-25%. Figur 9 visar andelen kvinnor bland nyanställda, som ett rullande medelvärde över tre år. Under den innevarande treårsperioden nås målet att minst 1/3 av de nyanställda ska vara kvinnor.



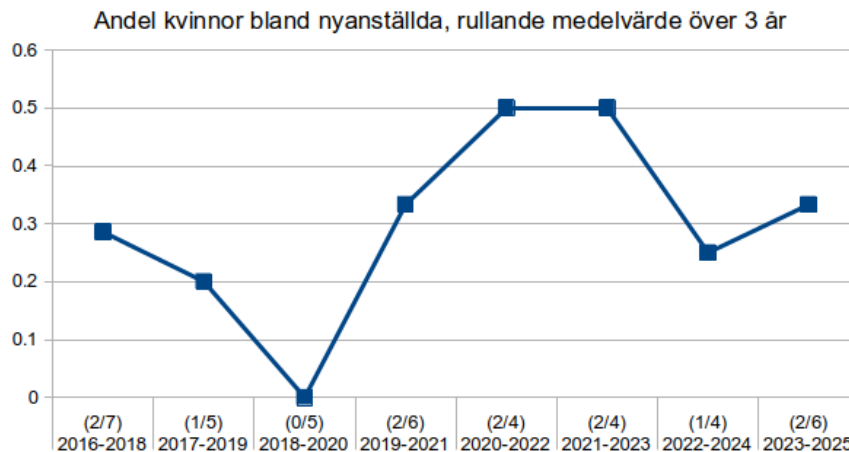
Figur 6: Fördelning studenter på de olika programmen i årskurs 2.



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



Figur 8: Andelen kvinnliga sökanden för alla rekryteringar gjorda mellan 2016 och 2025. Den horisontella axeln anger dels typ av anställning (P=professor, Pk=kallad professor, UL=universitetslektor, BL=biträdande universitetslektor), dels kön på den person som anställdes (K för kvinna och M för man) samt antal kvinnliga sökande delat med det totala antalet sökande för tjänsten i fråga.



Figur 9: Andelen kvinnor bland nyanställda, som ett rullande medelvärde över 3 år. Den horisontella axeln anger dels årsintervallet, dels antal kvinnliga rekryteringar delat med det totala antalet rekryteringar i den aktuella 3-årsperioden.

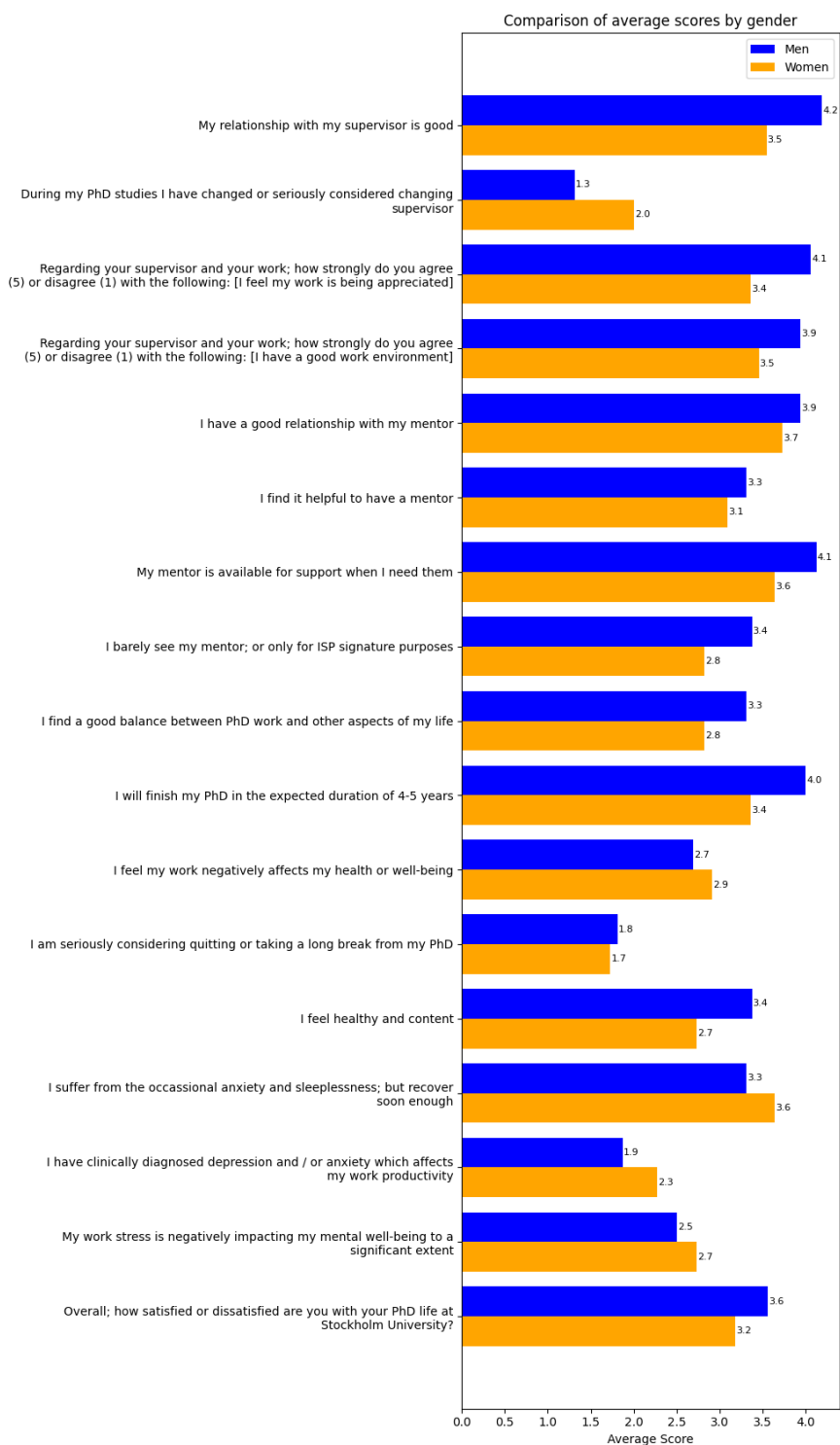
4.4 Resultat av Town Hall-diskussionerna för doktorander

Under 2022 genomfördes s.k. Town Hall-diskussioner med ämnet maktpositioner och arbetsmiljö. Elva kvinnliga och sexton manliga doktorander svarade på enkäten.

På frågan om respondenterna ville fortsätta inom akademien var 27% av de kvinnliga respondenternas svar mest troliga att fortsätta inom akademien jämfört med 62% för männen. Det motsvarar att andelen kvinnor skulle gå från 39% på doktorandnivå till 23% på postdoktornivå.

På frågan "Har du någonsin blivit diskriminerad av en kollega, vän eller någon annan från Fysikum?" svarade två kvinnor ja och två kanske. Diskrimineringen var huvudsakligen baserad på kön. På frågan "Har du någonsin känt dig sexuellt trakasserad av en kollega, vän eller någon annan från Fysikum?" svarade fyra av elva kvinnor ja. De beskrev det som fysiska (verbala) närmanden, olämpliga kommentarer och gester eller beteendefrån personer som lärare, kollega eller handledare. Två doktorander sökte hjälp, en var tveksam till att göra det och en sökte inte hjälp. Av de manliga respondenterna svarade alla nej på de två ovanstående frågorna.

Resultaten från de frågor där doktorander ombads ange hur mycket de instämde med ett påstående på en skala från ett till fem visas i figur 10.



Figur 10: Resultaten från de frågor i enkäten där doktorander ombads ange hur mycket de instämde med ett påstående på en skala från ett till fem.