

# **Jämställdhetsplan för institutionen för astronomi vid Stockholms universitet**

Gäller fr.o.m. 1/3-2012

**Utformad av arbetsgruppen för arbetsmiljö bestående av Garrelt Mellema (professor) samt Sandra Åberg (administratör).**

Kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor: Sandra Åberg & Garrelt Mellema

## **Inledning**

Som ett led i Stockholms universitets arbete för ökad jämställdhet och kvalitet i forskningen, initierades jämställdhetsarbetet vid institutionen för astronomi 1994, då den första jämställdhetsplanen upprättades. Jämställdhetsplanen ska fungera som ett verktyg i jämställdhetsarbetet. Institutionen har två kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor, en professor (Garrelt Mellema) och ett av institutionens skyddsombud (Sandra Åberg). Jämställdhetsombuden ska synliggöra institutionens jämställdhetsarbete, hålla sig informerade om jämställdhetsarbetet vid andra institutioner, samt föra information vidare till institutionens anställda.

Arbetet för jämställdhet har både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn könsrepresentation i de olika personalkategorierna och i verksamhetens beslutande organ. Ett av våra långsiktiga mål är att uppnå 40/60 fördelning på alla nivåer, från grundstudenter och doktorander till lärare och professorer. Då det inte är möjligt att direktrekrytera kvinnor får denna målsättning eftersträvas detta med andra medel. Institutionen följer givetvis universitetets centrala regler om att uppmana det underrepresenterade könet att söka lediga tjänster. Utöver det ska institutionen (med prefekten och företrädare för den utlysta tjänsten som ansvariga) anstränga sig för att informera potentiella kvinnliga sökande om utlysta tjänster vid institutionen och uppmuntra dem att söka.

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper tas tillvara för att uppnå högre kvalitet och större bredd i forskning och undervisning. För att uppnå kvalitativ jämställdhet krävs att alla känner sig välkomna på institutionen oavsett kön. Ett av målen för institutionen har varit att införa frågor rörande jämställdhetsaspekter i kursutvärderingarna för att kunna utvärdera hur

studenterna upplever bemötandet av kön i undervisningen. Institutionen har också utformat en handlingsplan vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

I det långsiktiga jämställdhetsarbetet har vi haft för avsikt att få ut mer information om jämställdhetsfrågor till alla på institutionen, ha ett öppet diskussionsforum där jämställdhetsfrågor kan debatteras och ett införande av regelbundna seminarier om jämställdhet.

Jämställdhetsplanen ska utvärderas och uppdateras igen senast under hösten 2014.

## Kartläggning av könsfördelning

### Anställda

Statistiken gäller för VT2011. Inklusiv de doktorander som uppbär lön (inkl. utbildningsbidrag) från institutionen är det totala antalet anställda för närvarande 40 personer, vilket är en minskning med 10 personer från förra planen. Av dessa 40 är 9 kvinnor som motsvarar 23%. Inklusiv alla doktoranderna antagna till vår forskarutbildning (dvs inklusive de som har stipendier och som har en annan arbetsgivare än Stockholms universitet) är den totala andelen kvinnor 11/54 vilket motsvarar 20%. Vid tidpunkten för den förra planen var både siffrorna 26%. Institutionen har alltså minskat men antalet kvinnor har minskat mer.

Anställda (ej doktorander)				
År	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
VT2011				
Professorer	0	9	9	0%
Lärare och forskare	2	10	12	17%
Övrig adm. Personal	2	4	6	33%
Totalt	4	23	27	15%

Könsfördelningen bland de anställda på institutionen har alltid haft en övervikt åt män. Bara ca 17% i gruppen lärare/forskare (exklusive doktorander) är kvinnor. Gruppen med professorer har vuxit sedan förra planen, men ännu finns ingen kvinna i denna grupp. På TA-sidan har antalet kvinnor minskat med 1 person och andelen kvinnor i gruppen är nu 33% att jämföras mot tidigare 43%. Antalet män i TA-gruppen är oförändrad.

Antalet professorer har utökats från 6 (våren 2008) till 9 (våren 2011). Av statistiken ovan framgår som sagt att ingen kvinna finns denna grupp. Det bör också noteras att kvinnorna i gruppen lärare/forskare minskat från 3 till 2 sedan förra jämställdhetsplanen utarbetades. Värt att notera är också att de två kvinnorna i gruppen

lärare/forskare är postdok och därmed visstidsanställda, medan 3 av männen i samma grupp är fast anställda. Även då det är inte ovanligt nationellt och internationellt sett att män dominerar i den här gruppen, får man ändå konstatera att institutionen är den enda astronomi-institution i Sverige utan fast anställda kvinnliga lärare.

Doktorander				
År	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
VT2011				
Doktorander m. Utbb.	0	5	5	0%
Doktorander m. dok. Lön	5	3	8	63%
Doktorander m. Stip.	1	1	2	50%
Doktorander utan lön	1	4	5	20%
Doktorander annan anst.	0	7	7	0%
Totalt	7	20	27	26%
Doktorander m. Asstj.	2	3	5	40%

Som synes finns betydligt fler kvinnor i doktorandgruppen jämfört med övriga grupper anställda vid institutionen. Fördelningen mellan män och kvinnor i doktorandgruppen är något bättre än i de andra grupperna. Av totalt 27 doktorander antagna till forskarutbildning är 26% kvinnor. Vid senaste jämställdhetsplanen var 33% av doktoranderna kvinnor vilket visar att antalet kvinnor i denna grupp har minskat. Det är värt att notera att antalet kommer sannolikt att minska mer eftersom samtliga doktorander med utbildningsbidrag är män vilket tyder på att vi inte nyanställt någon kvinnlig doktorand på länge. Utbildningsbidrag kan endast ges under forskarutbildningens första 21 månader vid institutionen för astronomi. Kategorin "Doktorander annan anst." refererar till doktorander som är antagna till vår forskarutbildning men är inte anställda av Stockholms universitet. För närvarande gäller det doktorander anställda vid Nordita eller KVAs Institut för Solfysik.

## Studenter

Kursregistrerade studenter				
År	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
VT08	8	26	34	24%
HT08	7	34	41	17%
VT09	4	23	27	15%
HT09	4	17	21	19%
VT10	9	21	30	30%
HT10	7	26	33	21%
VT11	8	25	33	24%
Totalt	47	172	219	21%

---

**Kursregistrerade examensarbetare**

---

År	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
VT08	1	2	3	33%
HT08	1	1	2	50%
VT09	1	2	3	33%
HT09	1	2	3	33%
VT10	2	2	4	50%
HT10	1	2	3	33%
VT11	1	4	5	20%
Totalt	8	15	23	35%

---

Antalet studenter är räknade per termin. För varje termin inkluderas de studenter som varit registrerade på minst en kurs (ej examensarbete) under terminen. Studenter på orienteringskurser (kvälls-/sommarkurs) har inte medräknats. Med undantag av kursen Modern astronomi som gavs HT08. För examensarbetare räknades varje termin de studenter som varit registrerade på examensarbete/självständigt arbete (grund-eller avancerad nivå).

Också här har antalet kvinnor minskat jämfört med den förra planen då de låg på 30% och 45% (HT04 - HT07). Det totala antalet examensarbetare har inte förändrats mycket men det totala antalet kursregistrerade studenter har minskat från genomsnittligt 52/termin till 31/termin.

**Seminarier**

---

**Seminariehållare**

---

Termin	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor
VT08	4	10	14	29%
HT08	4	11	15	27%
VT09	5	14	19	26%
HT09	2	13	15	13%
VT10	0	17	17	0%
HT10	3	12	15	20%
VT11	4	7	11	36%
Totalt	22	84	106	21%

---

Statistiken visar fördelningen över män/kvinnor som givits i institutionens regi, (gäller alltså ej seminarier givna i enskilda forskargrupper). Här har det relativa antalet kvinnliga talare något ökat från 16 till 21%.

## **Uppföljning av jämställdhetsplan från perioden 2008-2010.**

Den senaste jämställdhetsplanen för institutionen skrevs i september 2008. Hösten 2007 tillsatte institutionsstyrelsen en arbetsgrupp för arbetsmiljö. Arbetsgruppen har genomfört en arbetsmiljöenkät där även vissa jämställdhetsaspekter undersöks. Under våren 2008 utarbetades en handlingsplan för kränkande särbehandling och trakasserier och även jämställdhetsplanen för perioden 2008-2010 utvecklades.

Ett mål under 2008 var att undersöka möjligheten att direktrekrytera kvinnliga professorer och/eller lärare. Detta undersöktes och slutsatsen var att det inte är möjligt. Vi eftersträvar därmed alternativa sätt att få fler kvinnor till institutionen. Ett är att bjuda in kvinnliga gästforskare som också skulle kunna tjänstgöra som gästföreläsare på institutionens kurser. Ytterligare kreativa sätt att få kvinnliga lärare till undervisningen på grundnivå ska utforskas.

Vi har tyvärr inte haft någon kvinnlig gästforskare vid institutionen sedan förra jämställdhetsplanen skrevs. Det finns fortfarande som ett av målen i planen för 2011/2013 och forskargrupperna uppmanas att utnyttja möjligheten att ansöka om de pengar som finns tillgängliga hos fakulteten. Andelen kvinnliga seminariehållare har efter en viss nedgång, återhämtat sig något vid institutionen. De lunchträffar som tidigare föreslagits för kvinnliga anställda och studenter har inte genomförts varken efter planen 2003, 2006 eller 2008 så vi har tagit bort förslaget p.g.a. bristande intresse, tidsbrist samt lågt antal kvinnor på institutionen.

Principen att anställa underrepresenterat kön vid lika meriter ska tillämpas vid institutionen, men det har inte funnits anledning att tillämpa det sedan 2006. Vid nyanställningar uppmanar institutionen det underrepresenterade könet att söka, men oftast är det relativt få kvinnliga sökande.

Prefekten har informerats om förekomsten av ett möjligt fall av sexuella trakasserier under 2006/2007, men den utsatta valde att vara anonym och ingen anmälan har därför blivit gjord. Efter arbetsmiljöenkäten som gjordes under våren 2008 sammankallade prefekt Göran Östlin samt Hanna från företagshälsan Avonova institutionen till en heldagsinformation om jämställdhet och innebörden av sexuella trakasserier. Efter detta heldags seminarium har inga nya rapporterade fall förekommit och det tidigare fallet uppgavs ha upphört.

Nästa steg i arbetsmiljöarbetet är att utföra ytterligare en arbetsmiljöenkät på institutionen. Detta är planerat till våren 2012.

## **Långsiktiga mål**

1. Vi strävar efter är att uppnå en jämnare könsfördelning bland lärare och professorer.
2. Lärare på kurser som ges vid institutionen ska se till att alla studenter, oavsett kön, ges lika möjlighet att tillgodogöra sig undervisningen och meritera sig.
3. Vi vill sträva efter att alla på institutionen är delaktiga i och medvetna om jämställdhetsarbetet.

## **Allmänna regler**

Allmänna regler som stöder de långsiktiga målen är

1. I annonseringar om nya anställningar, uppmanar institutionen det underrepresenterade könet att söka. Vidare ska institutionen anstränga sig för att informera potentiella kvinnliga sökande om lediga tjänster. Ansvarig är prefekten.
2. För att öka möjligheterna att rekrytera en person av underrepresenterat kön till en tjänst, är det viktigt att antalet sökande är tillräckligt stort för att garantera att kvalificerade sökande av båda könen finns. En huvudregel för institutionens rekryteringsarbete ska vara att tjänster ska utlysas brett och i god tid, genom kända och väl etablerade kanaler i Sverige och för alla typer av forsknings/doktorandtjänster även utomlands. I de fall då kvalificerade sökande av båda könen inte finns, rekommenderas institutionsstyrelsen att förlänga ansökningstiden till dess att målet om kvalificerade sökande av båda könen uppfyllts; undantag bör enbart ges i undantagsfall och då åtföljas av en skriftlig motivering. Ansvariga är styrelsen och ansvariga personer för respektive tjänsteutlysning.
3. Vid nyanställningar (gäller alla tjänster) tar vi - vid lika meriter - hänsyn till om tjänstetypen är kvinno- eller mansdominerad och lägger förslag därefter (dvs vi anstränger oss för att följa de centrala regler för jämställdhet som finns vid universitetet). Ansvarig är prefekten/företrädare vid anställningsintervjun.
4. Vi strävar efter att se till så det finns både kvinnliga och manliga företrädare från institutionen med vid anställningsintervjun så långt detta är möjligt. Ansvarig är prefekten/företrädare vid anställningsintervjun.
5. Vid inbjudan av seminariehållare till observatoriet försöker vi se till att det blir balans mellan antalet kvinnliga och manliga talare under varje termin. Ansvarig är seminarieansvariga.
6. Vid disputationer och licentiatexamina beaktas jämställdheten vid tillsättande av opponenter och ledamöterna i betygsnämnden. Ansvarig är prefekten och handledaren.
7. Vi vill verka för att förebygga och motverka uppkomst av sexuella trakasserier genom att vara medvetna om vad detta innebär och att det leder till en dålig arbetsmiljö. Institutionen kommer fortlöpande genomföra arbetsmiljöenkäten en gång under varje 3 års period samt hålla information om detta. Information kommer fortlöpande att mejlas och delas ut däremellan. Anställda/studenter, som behöver stöd eller råd, eller känner sig kränkta, är välkomna att vända sig till antingen prefekten eller medlemmar av arbetsmiljögruppen. Dvs. jämställdhetsombud Sandra Åberg, ansvarig personal administratör samt studentexpedition, och Garrelt Mellema, professor och studierektor för forskarutbildning (Se också Handlingsplan i händelse av kränkande särbehandling/ trakasserier.)

### **Specifika planer för 2012-2013**

1. För att under kort tid öka antalet kvinnliga forskare (långsiktiga målet 1), ska en grupp bildas som ska se till att åtminstone en kvinnlig gästforskare ska bjudas in under 2013. Ansvarig är prefekten.
2. För att stöda det långsiktiga målet 2, ska sist den 1:e september 2012 jämställdhetsaspekter införas i kursutvärderingar av undervisningen på grundnivå. Detta ska göras i samarbete mellan arbetsmiljögruppen och studierektor för grundutbildningen, Peter Lundqvist.
3. För att stöda det långsiktiga målet 3, ska vi bjuda in åtminstone en talare per år med speciell kompetens/ erfarenhet i jämställdhetsfrågor. Ansvariga är Sandra Åberg, men alla uppmuntras att komma med förslag.
4. För att stöda långsiktiga målet 3, ska under 2012 jämställdhetsplanen översättas till Engelska och distribueras bland de anställda. Ansvarig är Garrelt Mellema.
5. För att stöda långsiktiga målet 3, ska under 2013 handlingsplanen i händelse av kränkande särbehandling/trakasserier översättas till Engelska och distribueras bland de anställda. Ansvarig är Garrelt Mellema.