

## **Jämställdhetsplan 2012**

### **Innehållsförteckning**

<b>1. Diskrimineringslagen .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Universitets jämställdhetsmål .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Kartläggning av förhållandena på institutionen .....</b>	<b>3</b>
3.1 Jämställdhetsaspekter på arbetsmiljöenkäten .....	3
3.2 Personalens sammansättning .....	4
3.3 Från noll till fyra kvinnliga professorer .....	5
3.4 Könsfördelningen bland doktoranderna .....	6
3.5 Undervisning på doktorandnivå .....	6
3.6Handledning .....	7
3.7 Grund- och mastersutbildningen .....	7
3.8 Könsfördelningen bland nyrekryterade lärare och forskare .....	8
3.9 Seminarieverksamhet .....	8
<b>4. Uppföljning av åtgärder från föregående jämställdhetsplan.....</b>	<b>9</b>
<b>5. Kontinuerligt jämställdhetsarbete.....</b>	<b>10</b>
5.1 Arbetsförhållanden .....	10
5.2 Att förena förvärvsarbete och föräldraskap.....	10
5.3 Att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling.....	10
5.4 Att hitta sökande av underrepresenterat kön då könsfördelningen är ojämn .....	11
5.5 Att sträva efter jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare.....	11
<b>6. Aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten på institutionen.....</b>	<b>12</b>
6.1 Ny arbetsmiljöenkät .....	12
6.2 Analysera fördelningen av administrativa uppdrag .....	12
6.3 Införa mera jämställdhetsperspektiv på nyrekryteringen .....	13
6.4 Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen .....	13
<b>7. Hantering av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön</b>	<b>14</b>
<b>8. Jämställdhetsansvarig.....</b>	<b>14</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>14</b>

# 1. Diskrimineringslagen

Vid varje institution med fler än 25 anställda ska treåriga jämställdhetsplaner upprättas. I institutionernas jämställdhetsplaner beskrivs vilka aktiva åtgärder institutionerna planerar, dels för det löpande jämställdhetsarbetet enligt nedan, dels för att uppnå de särskilda mål som finns uppställda enligt kapitel 3 i lagen. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Följande områden ska universitetet och samtliga institutioner kontinuerligt arbeta med enligt diskrimineringslag (2008:567):

- □ att arbetsförhållanden lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön. (3 Kap. 4§)
- □ att arbetsgivaren underlättar för medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (3 Kap. 5§)
- □ att arbetsgivaren förebygger och förhindrar att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller sexuella trakasserier. (3 Kap. 6§)
- □ att arbetsgivaren verkar för att personer, oavsett kön, ges möjlighet att söka lediga anställningar samt när det inte råder jämn fördelning mellan kvinnor och män inom en yrkeskategori eller viss typ av arbete anstränger sig för att hitta lämpliga sökande av det underrepresenterade könet. (3 Kap 7, 9 §)
- □ att arbetsgivaren strävar efter en jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och inom alla kategorier av arbetstagare. (3 Kap 8§)

## 2. Universitets jämställdhetsmål

Inom jämställdhetsarbetet vid Stockholm universitet är följande åtgärder prioriterade under 2011-2013:

### 1. Jämn könsfördelning i professorskåren

Stockholms universitet vill särskilt prioritera jämn könsfördelning i professorskåren. Med jämn könsfördelning avser Stockholms universitet 40-60 procent.

- Antalet kvinnliga professorer på Nationalekonomiska institutionen har ökat från noll till fyra sedan 2009, vilket innebär 27 procent kvinnliga professorer.

### 2. Aktiva åtgärder

Minst tre aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten bör vidtas per år inom institutionen/enheten.

- Nationalekonomiska institutionen ska genomföra fyra aktiva åtgärder 2012-13: En ny arbetsmiljöenkät ska göras, fördelningen av administrativa uppdrag mellan kvinnor och män ska kartläggas, jämställdhetsperspektivet vid nyrekryteringar ska stärkas, och könsfördelningen inom handledningen på högre nivåer ska förbättras.

### **3. Hantering av trakasserier och sexuella trakasserier**

Vid varje institution ska det finnas tydlig information om hur man hanterar eventuella fall av trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier. Institutionen ska informera om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

- Denna information är lätt att hitta på institutionens hemsida.

## **3. Kartläggning av förhållandena på institutionen**

Här redovisas resultatet från en arbetsmiljöenkät samt hur könsfördelningen ser ut inom olika kategorier av personal, studenter och aktiviteter på institutionen.

### **3.1 Jämställdhetsaspekter på arbetsmiljöenkäten**

En minienkät om arbetsmiljön genomfördes på institutionen under 2008. Analysunderlaget är mindre än önskvärt då endast 19 personer lämnade in enkätsvar, men eftersom inga andra liknande undersökningar har gjorts redovisas resultaten ändå.

Varje fråga har fyra svarsalternativ: ”Påståendet stämmer i hög grad”, ”påståendet stämmer i viss mån”, ”påståendet stämmer mindre” samt ”påståendet stämmer inte alls”. Fem av 29 frågor uppvisade påfallande stora skillnader mellan mäns och kvinnors svar:

#### **Jag trivs på min arbetsplats:**

90 procent av männen men bara 22 procent av kvinnorna svarade att påståendet stämmer i hög grad. Resterande män och 55,6 procent av kvinnorna svarade att ”påståendet stämmer i viss mån”, medan 22,2 procent av kvinnorna ansåg att påståendet stämmer mindre. I kategorin

”lärare och forskare” svarade 50 procent av kvinnorna och 100 procent av männen att påståendet stämmer i hög grad. Antalet svar inom varje personalkategori är egentligen så litet att det inte är lämplig att dela upp det ytterligare.

**Jag är nöjd med sättet jag bemöts på:**

80 procent av männen men bara 33 procent av kvinnorna svarade att påståendet stämmer i hög grad. De övriga svarar att påståendet stämmer i viss mån.

**Kvinnor och män har samma möjligheter till karriär och utveckling på min institution/enhet:**

100 procent av männen men bara 56 procent av kvinnorna svarade att påståendet stämmer i hög grad. De övriga svarar att påståendet stämmer i viss mån.

**Vi har ett bra arbetsklimat:**

70 procent av männen men bara 44 procent av kvinnorna svarade att påståendet stämmer i hög grad. 22,2 procent av kvinnorna svarar att påståendet stämmer mindre bra. De övriga svarar att påståendet stämmer i viss mån.

**På min institution/enhet förekommer aldrig kränkande särbehandling eller mobbning:**

80 procent av männen men bara 56 procent av kvinnorna svarade att påståendet stämmer i hög grad. Resterande kvinnor och 10 procent av männen ansåg att påståendet stämmer i viss mån.

De flesta av de övriga frågorna där könsskillnaderna var mindre markanta handlade om hur institutionens organisation fungerar snarare än om själva arbetsmiljön.

Av denna minienkät att döma trivs männen bättre på institutionen än kvinnorna. Vidare uppfattar männen i högre utsträckning än kvinnorna att institutionen är en jämställd arbetsplats. En ny arbetsmiljöenkät ska genomföras under 2012.

### **3.2 Personalens sammansättning**

De personer som arbetar vid nationalekonomiska institutionen kan grovt indelas i lärare/forskare och teknisk–administrativ (TA) personal. Kategorin lärare/forskare kan i sin tur indelas i professorer, docenter samt övriga lärare (disputerade och odisputerade). Hur antalet i de olika kategorierna samt andelen kvinnor i de olika kategorierna har utvecklats mellan 1995 och 2011 framgår av Tabell 1 nedan.

Tabell 1: Antal anställda inom olika kategorier samt andel kvinnor

År	Professorer		Docenter		Övriga lärare/ forskare		Totalt lärare och forskare		TA	
	Alla	Andel	Alla	Andel	Alla	Andel	Alla	Andel	Alla	Andel
1995	4	0.00	2	0.00	24	0.33	30	0.27	10	0.8
1998	3	0.00	3	0.00	12	0.33	18	0.22	9	0.67
2002	6	0.00	5	0.00	14	0.43	25	0.24	9	0.78
2005	7	0.00	5	0.40	12	0.17	24	0.17	9	0.89
2008	7	0.00	7	0.57	15	0.27	29	0.28	9	0.89
2011	15	0.27	7	0.29	13	0.23	35	0.25	10	0.8

Institutionen har expanderat kontinuerligt sedan 2005, vilket avspeglas i att antalet lärare och forskare har ökat från 24 till 35. Samtliga sex nya lärare/forskare som har kommit till institutionen efter 2008 är män. Andelen kvinnor bland den undervisande/forskande personalen har därigenom fallit från 28 till 25 procent under de senaste åren. I ett längre perspektiv har andelen kvinnliga lärare och forskare varit i stort sett konstant. En stor förändring som har skett sedan 2009 är att andelen kvinnor bland professorerna har stigit från noll till 27 procent, vilket sammanfaller med genomsnittet för universitetet men fortfarande understiger målnivån 40 procent. Flera av institutionens kvinnliga docenter har nu blivit professorer, vilket avspeglas i en lägre andel kvinnor bland docenterna. Även inom kategorin lärare och forskare som inte är docenter har andelen kvinnor fallit, från 27 till 23 procent. Slutligen har ytterligare en man anställts som administratör, vilket har minskat de senaste årens kvinnodominans i denna kategori något. Dock har undervisande studievägledare (två män) här klassificerats som lärare snarare än som TA-personal.

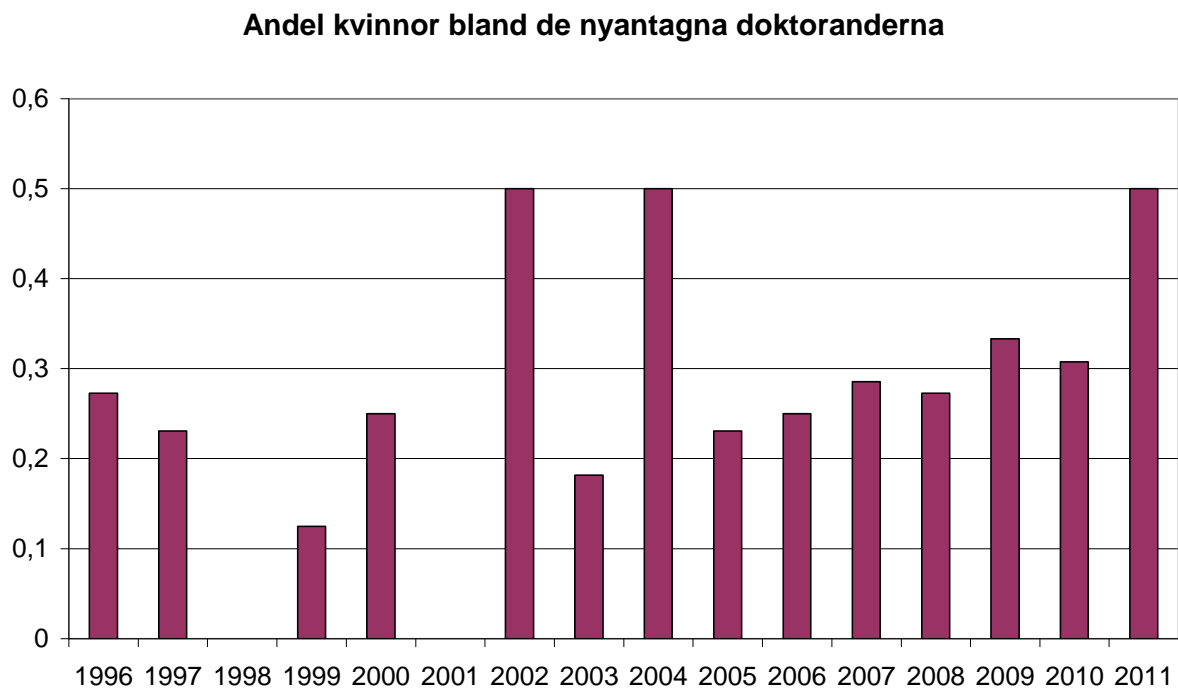
### **3.3 Från noll till fyra kvinnliga professorer**

En stor förändring som har skett ifråga om jämställdheten på institutionen är att antalet kvinnliga professorer har ökat från noll till fyra mellan 2008 och 2011. Tidigare genom historien har det endast funnits en kvinnlig professor på nationalekonomiska institutionen vid Stockholms Universitet (Karin Kock, 1945). Annika Alexius befordrades från gästlektor till gästprofessor 2008. Ann-Sofie Kolm befordrades från lektor till professor 2009. Karolina Ekholm blev befordrad till professor 2010 men är tjänstledig från universitetet sedan 2009 då

hon blev utsedd till vice Riksbankschef. Astri Muren befordrades från lektor till professor 2011.

### **3.4 Könsfördelningen bland doktoranderna**

Mellan 12 och 50 procent av de nyantagna doktoranderna har varit kvinnor 1996-2011, se diagrammet nedan.



Siffror för 1998 och 2001 saknas i det arkiv som användes här. 31 procent av institutionens aktiva doktorander var kvinnor i oktober 2011 och 44 procent av de doktorsavhandlingar som lades fram under de senaste fem åren (2007-2011) var skrivna av kvinnor.

### **3.5 Undervisning på doktorandnivå**

Forskarutbildningens kursprogram genomförs i samarbete med HHS, IIES och SOFI, varför nationalekonomisk institutionen har begränsad kontroll över tillsättningen av lärare.

Det första året innehåller 8 kurser. 0.5 av dessa ges av en kvinna, dvs. 6 procent kvinnliga lärare. Det andra året innehåller 28 kurser. 2.6 av dessa ges av en kvinna, dvs. 10 procent kvinnliga lärare.

Undervisningen på forskarutbildningen bedrivs till mer än 90 procent av män. Med den ökade andelen kvinnliga professorer kommer jämställdheten antagligen att förbättras något under de närmaste åren. Fram till 2009 fanns det i princip inga kvinnliga lärare på forskarutbildningen.

### **3.6Handledning**

Könsfördelningen är mera ojämn bland handledarna än bland institutionens lärare/forskare, i synnerhet på högre nivåer. Under 2011 handleddes 24 procent av kandidatuppsatserna av kvinnor, medan motsvarande siffror för magister respektive mastersuppsatserna var 18 respektive 19 procent. Endast 8 procent av de avhandlingsskrivande doktoranderna hade en kvinnlig huvudhandledare 2011. Ungefär lika många hade en kvinnlig bihandledare.

Att handledningen är ojämnt fördelad mellan män och kvinnor är viktigt eftersom de kvinnliga lärarna och forskarna behöver meritera sig för framtida professurer och andra tjänster genom att handleda i samma utsträckning som männen. Institutionens fyra kvinnliga professorer har hittills sammanlagt endast handlett tre doktorander fram till disputation. Det är önskvärt att kvinnorna skaffar sig lika mycket handledarerfarenhet som männen.

### **3.7 Grund- och mastersutbildningen**

Könsfördelningen bland studenterna på grundutbildningen i nationalekonomi granskades noga i den förra jämställdhetsplanen och når ofta upp till jämställdhetsmålet 40 procent på grundkursen, för att sedan falla med några procent per nivå. På mastersnivån har andelen kvinnliga studenter varierat mellan 27 och 50 procent.

Omkring 600 studenter går grundkursen i nationalekonomi varje termin och föreläsaren kan i någon mån sägas definiera ämnet för en stor mängd människor. 2007-2009 var 50 procent av föreläsarna på grundkursen kvinnor. Därefter har huvudsakligen män undervisat på grundkursen. På de stora fortsättningskurserna i mikro och makro är könsfördelningen bland lärarna närmast 50-50, medan topicskurserna undervisas av manliga respektive kvinnliga lärare på ett sätt som ungefär motsvarar fördelningen bland den undervisande personalen. På mastersutbildningen ges 20 kurser, varav två halva kurser eller 5 procent undervisas av kvinnor.

### **3.8 Könsfördelningen bland nyrekryterade lärare och forskare**

Sedan 2009 har institutionen nyrekryterat sex personer inom kategorin lärare och forskare, samtliga män. Två av dessa tjänster var utlysta professorer, två var gästlektorat, och två postdocs. De fyra sistnämnda tjänsterna tillsattes inte via en öppen procedur med externa sakkunniga, skriftlig redovisning av hur meriter har bedömts etc., utan via mera informella utvärderingar. Det är ett väldokumenterat faktum att andelen kvinnor som får tjänster är högre vid offentlig, skriftlig värdering av meriter och objektiv granskning av externa sakkunniga än vid informell utvärdering, se till exempel Brink et al, "Does excellence have a gender? A national study on recruitment and selection procedures for professional appointments in the Netherlands", 2009, och referenserna däri). Eftersom nyrekrytering till juniora positioner vid institutionen numera huvudsakligen sker via den internationella arbetsmarknaden där tidsaspekten inte tillåter traditionell sakkunniggranskning är det viktigt att jämställdhetsaspekten beaktas vid sammansättning av den grupp som bedömer de sökande. Studier visar att "old boy networks", "similar-to-me effects" med mera motverkar rekrytering av kvinnor när processen sker genom informell utvärdering genomförd av män (en finsk studie finner till exempel att dubbelt så många kvinnor rekryteras när en öppen process används, se Husu, 2000). Även nomineringen till de Wallanderstipendier som ofta används vid nyrekrytering av juniora forskare sker genom informella diskussioner. Det finns därför ett behov av att se över jämställdhetsaspekterna av att i så hög grad förlita sig på informell, odokumenterad utvärdering vid nyrekrytering.

### **3.9 Seminarieverksamhet**

Seminarieverksamheten utgör en viktig del av den nationalekonomiska forskningens ansikte gentemot resten an institutionen och i synnerhet gentemot doktoranderna. Andelen kvinnor bland seminariehållarna ligger normalt på drygt 30 procent:

HT 2010: 9 av 26 seminarier eller 34 procent hölls av kvinnor.

VT 2011: 8 av 25 seminarier eller 32 procent hölls av kvinnor.

HT 2011 3 av 22 seminarier eller 13 procent hölls av kvinnor..

Under vårterminen 2012 finns 19 seminarier inplanerade. 6 av dessa eller 31 procent hålls av kvinnor.



De personer som organiserar våra två seminarier har inte några explicita instruktioner att försöka se till att verksamheten ger ett någorlunda jämställt intryck, men den resulterande könsfördelningen är ändå förhållandevis jämn givet att andelen kvinnor bland forskarna i nationalekonomi i allmänhet är lägre än 30 procent.

## **4. Uppföljning av åtgärder från föregående jämställdhetsplan**

Följande åtgärder föreslogs i jämställdhetsplanen från 2009:

- Införandet av flera diversifierade kandidatprogram där nationalekonomi ingår som ett möjligt huvudområde.

Ett nytt kandidatprogram som kombinerar nationalekonomi och sociologi har startats. Detta är en ämneskombination som kan tänkas appellera till kvinnliga studenter.

- Årliga informationstillfällen om möjligheten till högre studier i nationalekonomi för studenter på kandidat- och masternivå där institutionens kvinnliga forskare profileras.

Detta har övervägts men inte genomförts.

- Särskild kontinuerlig bevakning av tänkbara kvinnliga kandidater till lärar- och forskarpositioner

Institutionen har kontaktat och försökt rekrytera en kvinnlig professor och en mycket lovande nydisputerad kvinna, men båda kvinnorna avböjde erbjudandet. Viss bevakning av tänkbara kvinnliga kandidater sker kontinuerligt, även om detta inte är formaliserat.

- Pröva förutsättningarna att utlysa biträdande lektorat alternativt lektorat i nationalekonomi med inriktning mot forskningsområden som kan attrahera kvinnliga sökanden.

Ett lektorat i internationell ekonomi utlystes 2009. Det är ett område där institutionen hade en mycket stark kvinnlig kandidat, som sedermera fick tjänsten och blev befordrad till professor

2010. Vidare utlystes ett biträdande lektorat i makroekonomi 2010. Det är ett område där institutionen hade en mycket stark kvinnlig kandidat, som sedermera fick tjänsten.

- Tänkbara kvinnliga kandidater till utlysta anställningar skall få utlysningarna direkt skickade till sig.

Kvinnliga kandidater har kontaktats vid utlysningen av flera tjänster, dock inte i samtliga fall.

## **5. Kontinuerligt jämställdhetsarbete**

### **5.1 Arbetsförhållanden**

Arbetsuppgifterna vid institutionen består av undervisning, forskning och administration, vilket lämpar sig lika väl för kvinnor som för män.

- Ingen åtgärd är för närvarande motiverad.

### **5.2 Att förena förvärvsarbete och föräldraskap**

Arbetet planeras med lång framförhållning och med goda möjligheter för alla anställda att planera arbetstidens förläggning. Möten och seminarier sker inte i anslutning till arbetsdagens början eller slut. Lärare och forskare kan förlägga en del av arbetstiden i hemmet. Arbetet är alltså väl förenligt med föräldraledighet, dagislämning och -hämtning, samt vård av sjukt barn, för både kvinnor och män.

- Ingen åtgärd är för närvarande motiverad.

### **5.3 Att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling**

Vid Nationalekonomiska institutionen accepteras inte sexuella trakasserier eller trakasserier pga. anmälan om könsdiskriminering. Sedan den förra jämställdhetsplanen 2009 har inga fall av trakasserier eller kränkande särbehandling anmälts. På institutionens hemsida finns tydlig

information om vart studenter ska vända sig om de uppfattar trakasserier/ kränkande särbehandling eller har frågor om detta.

- Ingen åtgärd är för närvarande motiverad.

#### **5.4 Att hitta sökande av underrepresenterat kön då könsfördelningen är ojämn**

Sedan 2009 har flertalet utlysta tjänster i första hand gått till en kvinnlig sökande (en professur, ett lektorat, ett biträdande lektorat och en post doc tjänst). Två av dessa tjänster gick till en kvinna (en lektor som sedermera befordrades till professor och en biträdande lektor), medan de övriga två kvinnorna tackade nej till en professur respektive en postdoc tjänst.

Flera nyrekryteringar under de senaste åren har inte skett genom utlysning och ”öppen” granskning av externa sakkunniga med skriftliga motiveringar, explicit och skriftlig bedömning av meriter etc. Dessa tjänster har gått till män. Nyrekryteringen av juniora forskare sker huvudsakligen på den internationella marknaden där traditionell sakkunnigbedömning inte kan tillämpas eftersom det är för tidskrävande. Det finns ett behov av att förstärka jämställdhetsaspekten vid sådan informell utvärdering. Den grupp som granskar de sökande bör ha en jämställd sammansättning och ambitionen bör vara att en rimlig andel av dem som kallas till intervju är kvinnor. Eftersom det finns förhållandevis få kvinnor inom fältet nationalekonomi både i Sverige och internationellt blir konkurrensen om de riktigt framgångsrika kvinnorna ofta mycket hård mellan universiteten. För att faktiskt lyckas med rekryteringen av till exempel en kvinnlig postdoc krävs det möjligen att man är villig att söka bredare än vad som hittills har varit fallet.

#### **5.5 Att sträva efter jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare**

Förutom vad som diskuterats under rubriken ovan kan man konstatera att institutionen har kontaktat och försökt rekrytera en kvinnlig professor och en mycket lovande nydisputerad kvinna, men båda tackade nej till erbjudandet. Kvinnodominansen bland den administrativa

personalen har minskat genom att ytterligare en man har anställts (sedan tidigare har institutionen en manlig datoransvarig).

## **6. Aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten på institutionen**

Fyra aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten på institutionen föreslås: En ny arbetsmiljöenkät ska genomföras, fördelningen av administrativa uppdrag mellan män respektive kvinnor ska kartläggas och den del som är institutionsrelaterad bör på sikt korrigeras om kvinnorna visar sig bära en tyngre sådan börda, större hänsyn till effekterna på jämställdheten bör tas vid nyrekryteringen, och andelen manliga respektive kvinnliga handledare på högre nivåer bör bättre avspegla könsfördelningen inom den relevanta gruppen av potentiella handledare.

### **6.1 Ny arbetsmiljöenkät**

Resultaten från den minienkät om arbetsmiljön som gjordes 2008 var nedslående ur jämställdhetssynpunkt. En ny arbetsmiljöenkät ska genomföras under 2012 med hjälp av personalavdelningen, med mera detaljerade frågor och ett tydligt fokus på att uppnå en mycket hög svarsfrekvens.

Ansvarig: Prefekten. Tidsplan: Under 2012.

### **6.2 Analysera fördelningen av administrativa uppdrag**

Kvinnliga lärare och forskare på institutionen tycks i genomsnitt ha flera uppdrag (både inom och utanför akademien) som inte är relaterade till forskning och undervisning än motsvarande män. Detta kan gälla administrativa uppdrag på institutionen, sakkunniguppdrag, offentliga utredningar, policyuppdrag och dylikt. En möjlig orsak till att kvinnor utför mera sådana uppgifter än män är förekomsten av implicit eller explicit könskvotering vid fördelningen av uppdrag. Kvoteringens effekt på jämställdheten kan på längre sikt bli motsatt mot vad som avses eftersom kvinnorna tvingas ägna mycket tid åt dessa uppdrag istället för att bedriva forskning och handledning. Institutionen ska kartlägga fördelningen av sådana uppdrag. Om

det visar sig att något av könen i genomsnitt har mera institutionsadministration bör hänsyn tas till detta vid fördelningen av de administrativa uppdragen.

Ansvarig: Jämställdhetsansvarig, prefekten. Tidsplan: Senast 2013.

### **6.3 Införa mera jämställdhetsperspektiv på nyrekryteringen**

Samtliga sex lärare och forskare som har knutits till institutionen sedan 2009 har varit män. Jämställdhetsaspekten bör beaktas tydligare vid nyrekrytering av lärare och forskare. Den grupp som sköter rekryteringen av juniora postdocs på den internationella arbetsmarknaden ska ha en jämställd sammansättning. Man kan även tänka sig att gruppen ges direkta riktlinjer att aktivt leta efter lämpliga kvinnliga kandidater.

Ansvarig: Prefekten. Tidsplan: 2012 och framåt.

### **6.4 Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen**

Den skeva könsfördelningen inom handledningen på högre nivåer bör rättas till så att kvinnorna får lika mycket handledarerfarenhet som männen. Ett problem är att kvinnorna på institutionen i genomsnitt tycks ha mera administrativa uppgifter per person än motsvarande män, vilket medför nedsättning av antalet undervisningstimmar. Dessa timmar tas ofta just från handledningen eftersom den är mera flexibel än föreläsningarna (som ju kommer i fasta block) – därför kan åtgärder för att förbättra könsfördelning ifråga om administrativa uppdrag ha positiva effekter på könsfördelningen inom handledningen. Doktorandhandledningen är svårstyrd då doktoranderna väljer handledare själva, men de kvinnliga docenterna och professorerna ska aktivt uppmuntras att hålla flera doktorandkurser och därmed öka sina kontaktytor med doktoranderna. Det kraftigt ökade antalet kvinnliga professorer på institutionen borde i sig ge positiva effekter på antalet doktorander som handleds av kvinnor, åtminstone på några års sikt.

Ansvarig: Jämställdhetsansvarig. Tidsplan: Under 2012-13.

## **7. Hantering av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön**

Institutionen har tydlig information på hemsidan om vem studenter kan vända sig till om de uppfattar att de har utsatts för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön, eller om de har frågor kring detta. Vidare finns en handlingsplan där ärendegången och dokumentationen av ärendena beskrivs

## **8. Jämställdhetsansvarig**

Jämställdhetsansvarig från 2011 är Annika Alexius, annika.alexius@ne.su.se.

## **Referenser**

Brink et al, (2009), "Does excellence have a gender? A national study on recruitment and selection procedures for professional appointments in the Netherlands", in Anke Lipinsky (ed), Encouragement to advance – Supporting Women in European Science Careers, pp 25-46.

Husu, "Gender discrimination in the promised land of gender equality", Higher Education in Europe XXV, pp 222–228.

Nationalekonomiska institutionens jämställdhetsplaner 1995-2009.