

## **Jämställdhetsplan 2015**

Fastställd av IS 2015-05-07

### **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 Personalens sammansättning.....	3
3.2 Lönerna för män och kvinnor inom kategorin lärare och forskare .....	4
3.3 Ledningsgruppens sammansättning .....	6
3.4 Jämställdhetsaspekter på inflödet och utflödet av nya lärare och forskare .....	6
3.5 Undervisning på olika nivåer .....	6
3.6Handledning av doktorander.....	7
3.7 Könsfördelning bland studenter på olika nivåer.....	8
<b>4. Uppföljning av åtgärder från föregående jämställdhetsplan.....</b>	<b>9</b>
4.1 En ny arbetsmiljöenkät ska genomföras .....	9
4.2 Analys av fördelningen av administrativa uppdrag .....	10
4.3 Införa ett tydligare jämställdhetsperspektiv på nyrekryteringen .....	10
4.4 Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen.....	10
<b>5. Kontinuerligt jämställdhetsarbete .....</b>	<b>11</b>
5.1 Arbetsförhållanden.....	11
5.2 Att förena förvärvsarbete och föräldraskap.....	11
5.3 Att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling .....	11
5.4 Att hitta sökande av underrepresenterat kön då könsfördelningen är ojämn .....	12
5.5 Att sträva efter jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare .....	12
<b>6. Aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten på institutionen .....</b>	<b>12</b>
6.1 Undvika fortsatt utflöde av kvinnliga forskare.....	12
6.2 Undersöka andra aspekter av "likabehandling" än kön .....	13
6.3 Undersöka könsfördelningen bland författarna till kurslitteraturen .....	13
6.4 Ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv ifråga om nyrekryteringen .....	13
6.5 Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen.....	14
<b>7. Hantering av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Jämställdhetsansvarig .....</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:

### 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 fem aktiva åtgärder 2015-18: Undvika fortsatt utflöde av kvinnliga forskare, ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv på nyrekryteringen, förbättra könsfördelningen inom doktorandhandledningen, undersöka könsfördelningen bland författarna till kurslitteraturen, samt kartlägga andra aspekter av likabehandling än kön.

### **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**

### ***3.1 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 2014 framgår av Tabell 1 nedan.

Tabell 1: Antal anställda inom olika kategorier samt andel kvinnor

Är	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
2014	15	0.20	5	0.20	12	0.17	32	0.19	11	0.54

Andelen kvinnor har fallit i samtliga personalkategorier sedan 2011. Ifråga om professorerna beror detta delvis på att tjänstlediga Karolina Ekholm räknades som anställd 2011 men inte 2014. En kvinnlig docent, en kvinnlig nybefordrad professor och en kvinnlig forskare har lämnat institutionen sedan 2011. Dessutom har två manliga professorer tagit tjänstledigt för arbete inom statsbyråkratin, samtidigt som två män har befordrats till professor. Andelen kvinnor totalt bland institutionens lärare och forskare har fallit kontinuerligt sedan 2008 och var endast 19 procent år 2014.

### **3.2 Löner för män och kvinnor inom kategorin lärare och forskare**

Genomsnittet för män respektive kvinnor i kategorierna professor, docent och forskare framgår av Tabell 2. En manlig professor på institutionen har i snitt 5600 kronor högre månadslön än en kvinnlig professor. För docenter ligger kvinnorna 1800 kronor över männen, medan männen återigen har något högre lön i kategorin forskare.

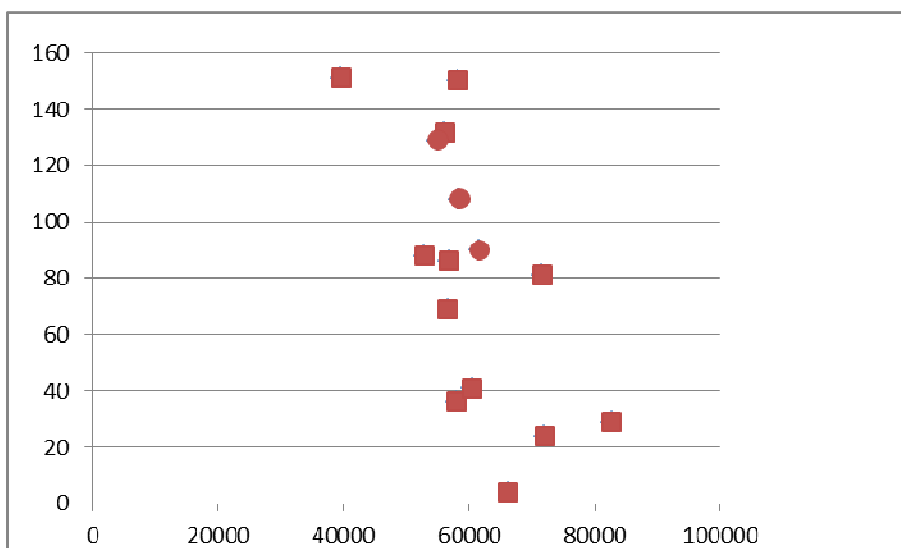
Tabell 2: Genomsnittliga löner för män och kvinnor i olika kategorier

	Professor	Docent	Forskare
Totalt	61 900	50 300	40 000
Män	63 300	49 800	40 200
Kvinnor	57 700	51 600	39 200

I ett försök att kontrollera för vetenskaplig meritering har en regressionsanalys med genomsnittlig lön, kön, ålder, befodringsprofessur eller inte samt vetenskaplig ranking genomförts. Vetenskaplig ranking har mätts genom Repecs ganska avancerade rankingsmetod (en sammanvägning av publiceringar, citeringar och nedladdningar). Repec publicerar bara rankingen för de översta 25 procenten av de svenska forskarna (platserna 1-164), vilket täcker ungefär hälften av institutionens forskare.

När man kontrollerar för vetenskaplig meritering har kvinnorna på institutionen något högre lön än männen. Här har professorer, docenter och forskare slagits ihop till ett dataset.

I figuren lön mot Repec rankning nedan är de tre rankade kvinnorna representerade av runda observationer istället för fyrkantiga. Man kan möjligen även med ögat se att de ligger över den för övrigt knappt lutande regressionslinjen!



### ***3.3 Ledningsgruppens sammansättning***

Institutionens ledningsgrupp är sammansatt på följande sätt:

Prefekten	Man
Stf prefekt	Man
Studierektor, FoUtb.	Man
Bitr. Studierektor, FoUtb.	Kvinna
Koordinator, grund+masterutb.	Man
Bitr Studirektor, grund+mastersutb.	Man
Administrativ Chef	Kvinna

Således finns det 29 procent kvinnor i ledningsgruppen, men det sitter huvudsakligen män på de högre positionerna.

### ***3.4 Jämställdhetsaspekter på inflödet och utflödet av nya lärare och forskare***

Sedan 2011 har fem juniora forskare anställts, två kvinnor och tre män. Jämställdheten bland de nyrekryterade har därmed förbättrats jämfört med den förra jämställdhetsplanen 2012, då sex nyanställningar rapporterades, samtliga män. Samtidigt har tre kvinnliga och två manliga forskare lämnat institutionen (en av männen har kommit tillbaka 2015). Utflödet av kvinnliga forskare har således varit ett större problem än bristande nyrekrytering av kvinnor.

### ***3.5 Undervisning på olika nivåer***

Institutionen bedriver undervisning på grundnivå (grundkurs och fortsättningskurs), mastersnivå samt doktorandnivå. Könsfördelningen bland lärarna på de olika nivåerna enligt planeringen för HT 2013-VT 2017 (2014-15 ifråga om forskarutbildningen) framgår av sammanställningen nedan:

Grundkurs:	44% kvinnliga lärare
Fortsättningskurs:	13% kvinnliga lärare
Master:	17% kvinnliga lärare
Forskarutb. år 1:	0% kvinnliga lärare
Forskarutb. År 2:	15% kvinnliga lärare

Det är endast på grundkursen som andelen kvinnliga lärare når upp till 40 procent. På mastersutbildningen har andelen kvinnliga lärare ökat från 5 till 17 procent, vilket nästan motsvarar de 19 procent som kvinnorna utgör bland institutionens lärare och forskare.Handledningen av mastersuppsatserna utförs till 34 procent av kvinnor (2015), vilket är betydligt högre än andelen kvinnor i den relevanta personalkategorin.

Ifråga om forskarutbildningen har könsfördelningen bland lärarna på de obligatoriska förstaårskurserna försämrats marginellt sedan den förra jämställdhetsplanen 2012, då en halv kurs eller 6 procent undervisades av en kvinna. 2014-2015 saknas det helt kvinnliga lärare på det första året. I gengäld har andelen kvinnor år två på forskarutbildningen stigit från 10% till 15%. Andraårskurserna på doktorandprogrammet är en viktig rekryteringsbas för framtida handledning av avhandlingsskrivande doktorander. Den ökade andelen kvinnliga lärare på dessa kurser är därför glädjande, i synnerhet som detta har gått hand i hand med att flera doktorander har kvinnliga huvudhandledare (se nedan).

### ***3.6 Handledning av doktorander***

Endast 8 procent av de avhandlingsskrivande doktoranderna hade en kvinnlig huvudhandledare 2011. 2014 hade andelen stigit till 19 procent, vilket ungefär motsvarar andelen kvinnliga professorer (20 procent). De tre kvinnliga professorerna handleder en doktorand var. Handledningen varierar mera mellan de manliga professorerna, där flera saknar egna doktorander och andra handleder flera. Fyra av institutionens fem manliga docenter handleder minst en doktorand, och två av dem handleder flera. Den enda kvinnliga docenten på institutionen handleder färre doktorander än genomsnittet bland männen. Ingen av de två juniora kvinnorna är ens bihandledare till någon doktorand, medan det finns åtskilliga juniora män som är handledare.

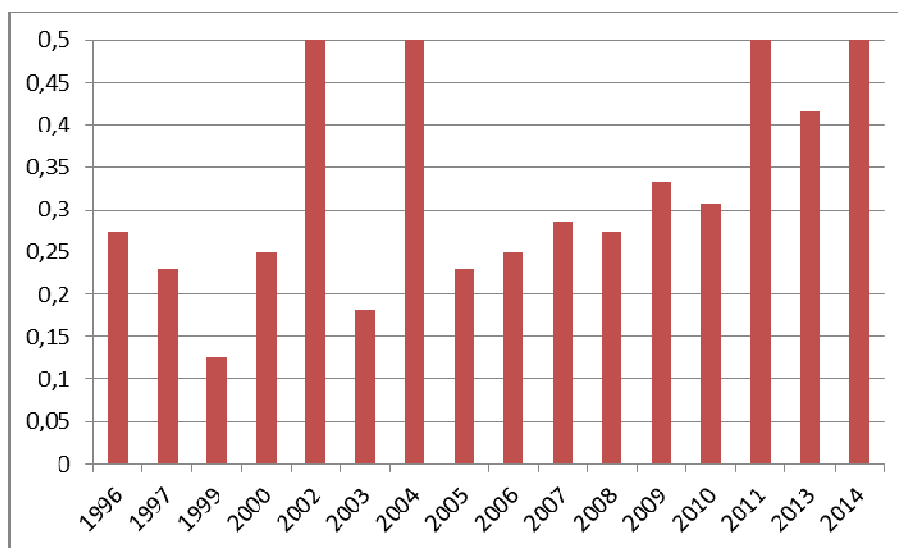
Doktorandhandledningen har blivit betydligt mera jämställd sedan den förra jämställdhetsplanen, men situationen kan förbättras ytterligare. Framför allt är det viktigt att kvinnliga docenter och juniora forskare skaffar sig handledarerfarenhet, om än som bihandledare.

### **3.7 Könsfördelning bland studenter på olika nivåer**

Könsfördelningen bland studenterna på grundutbildningen i nationalekonomi granskats noga 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.

Könsfördelningen bland de nyantagna doktoranderna framgår av figur 1. Andelen kvinnor har nått upp till 40 procent under fem av dessa sexton år. Sedan 2011 har antagningen av nya doktorander varit mera jämställd.

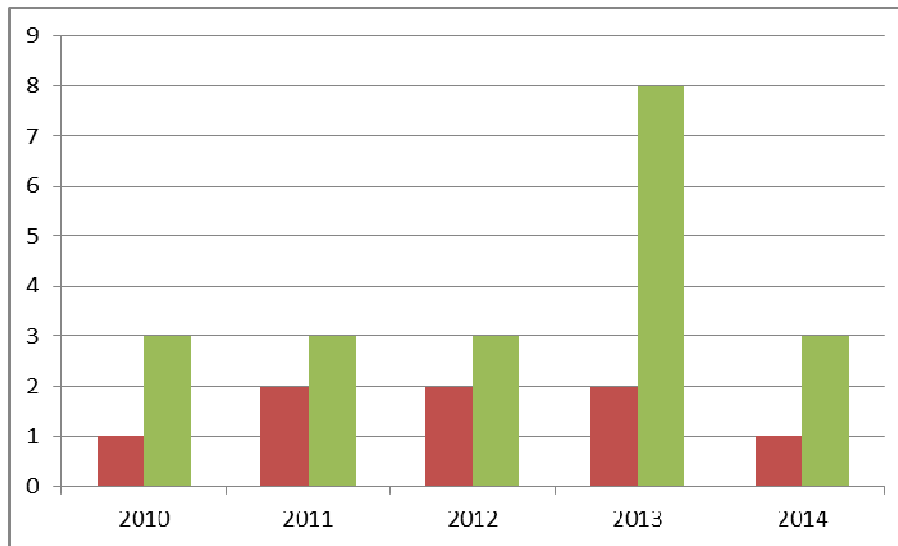
Figur 1: Andel kvinnor bland de nyantagna doktoranderna



Bland dem som disputerar har andelen kvinnor varit exakt 40% mellan 2010 och 2014. Trots den ojämna könsfördelningen bland lärarna på forskarutbildningen är således sammansättningen av doktoranderna förhållandevis jämställd, såväl ifråga om antagning som ifråga om disputerade.



Figur 2: Antal disputationer (grön stapel), varav kvinnliga disputerade (röd stapel)



### ***3.8 Långtidssjukskrivningar***

Under perioden 2012-2014 har fem kvinnor och en man varit sjukskrivna mer än två månader. Bland doktoranderna har en man men inga kvinnor varit långtidssjukskrivna.

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

Följande åtgärder föreslogs i jämställdhetsplanen från 2009:

### ***4.1 En ny arbetsmiljöenkät ska genomföras***

Efter att en minienkät 2008 visade stora skillnader mellan män och kvinnor ifråga om trivsel på arbetsplatsen genomfördes en ny arbetsmiljöenkät 2012. I de nya enkätsvaren finns det inte några tydliga könsskillnader.

## **4.2 Analys av fördelningen av administrativa uppdrag**

Under åren 2013-14 och 2014-15 fick männen på institutionen 365 respektive 430 timmars nedsättning av undervisningsskyldigheten på grund av interna administrativa uppdrag. Motsvarande siffror för kvinnorna var 60 respektive 140 timmar. Utslaget på antalet personer blir detta i genomsnitt 35 timmars administration per kvinna och 31 timmars administration per man. Skillnaden mellan könen är dock förhållandevis liten. De kvinnliga forskarnas höga timantal kommer så gott som uteslutande från det faktum att Astri Muren tog över som dekan för samhällsvetenskapliga fakulteten 2015.

Rapporteringen av bisysslor för 2012 visar att manliga forskare hade i genomsnitt 20,5 timmar externa uppdrag per år, medan de kvinnliga forskarna hade 19,5 timmar. För 2015 är rapporteringen antagligen ofullständig, men visar 66 timmar per kvinna och 10 timmar per man.

Således tycks det inte finnas tydliga könsskillnader ifråga om intern administration, medan situationen ifråga om bisysslor är något oklar pga underrapportering efter 2012.

## **4.3 Införa ett tydligare jämställdhetsperspektiv på nyrekryteringen**

Av fem nyanställda lärare och forskare sedan 2011 finns två kvinnor (40%). Viss bevakning av tänkbara kvinnliga forskare att rekrytera sker kontinuerligt, även om detta inte är formaliserat. Eftersom andelen kvinnor inom kategorin lärare och forskare har fallit till under 20 procent finns det ett tydligt fortsatt behov av jämställd nyrekrytering.

## **4.4 Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen**

Könsfördelningen ifråga om handledningen av doktorander har förbättrats markant sedan 2011. 2014 hade 19 procent av doktoranderna en kvinnlig huvudhandledare, jämfört med 8 procent 2011. Bland de juniora forskarna har männen ett stort försprång ifråga om doktorandhandledning, vilket inte bådär gott för den framtida produktionen av professorskompetenta kvinnor. Således behöver doktorandhandledningen fortfarande bevakas och efter bästa förmåga göras mera jämställd.

## **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 2011 har egentligen fyra olika tjänster utlysts. Tre av dessa har gått till kvinnliga sökande, medan en ”tjänst” som postdoktor resulterade i hela tre nyrekryteringar, två män och en kvinna. Givet att nationalekonomi som ämne är ett mansdominerat fält får man nog säga att institutionen har lyckats bra med att rekrytera kvinnor.

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

Förutom det som har beskrivits under rubrikerna x och y kan det påpekas att det inte är snedvriden nyrekrytering som har minskat den totala andelen kvinnor bland den forskande personalen, utan det faktum att flera kvinnor har lämnat institutionen.

Könsfördelningen bland den tidigare kvinnodominerade administrativa personalen är numera nästan jämn (54 procent kvinnor), då ytterligare män har rekryterats och flera kvinnor har slutat.

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

Fem aktiva åtgärder för att förbättra jämställdheten på institutionen föreslås:

#### **6.1 Undvika fortsatt utflöde av kvinnliga forskare**

Att könsfördelningen har försämrats beror som tidigare nämnts mera på att kvinnor har lämnat institutionen än på nyrekrytering av män. Två av de tre kvinnor som har slutat saknade tillsvidareanställning, vilket kan vara påfrestande för småbarnsföräldrar (av båda könen). Endast tre av institutionens icke professorskompetenta forskare har en tillsvidareanställning (två män och en kvinna). Andelen kvinnor med tillsvidareanställning i den personalkategorin är därför mycket högre bland kvinnorna än bland männen.

Ansvarig: Prefekten. Tidsplan: 2015 och framåt.

## **6.2 Undersöka andra aspekter av "likabehandling" än kön**

Institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete har hittills varit inriktat helt mot jämställdhet mellan män och kvinnor. Vilken bäring har andra aspekter av begreppet likabehandling på institutionen? I vilken omfattning har vi till exempel fysiskt handikappade studenter på de olika studienivåerna och i vad mån är undervisningen anpassad så att de kan delta på rimligt lika villkor?

Ansvarig: Jämställdhetsansvarig. Tidsplan 2015-16.

## **6.3 Undersöka könsfördelningen bland författarna till kurslitteraturen**

Att bara läsa litteratur författad av män kan förstärka studenternas bild av nationalekonomi som ett manligt ämne. Könsfördelningen hos författarna till kurslitteraturen på olika nivåer ska undersökas, och om det finns en övervikt av manliga författare ska det göras en aktiv ansträngning att kompensera för underrepresenterat kön. Eftersom merparten av de huvudsakliga läroböckerna är författade av män är det främst ifråga om artiklar och dylik extralitteratur som det finns realistiska möjligheter att föra in mera litteratur skriven av kvinnor.

Ansvarig: Jämställdhetsansvarig. Tidsplan 2015-16.

## **6.4 Ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv ifråga om nyrekryteringen**

Eftersom andelen kvinnor bland institutionens lärare och forskare har fallit från 28 procent 2008 till 19 procent 2014 finns det ett uppenbart behov av ett fortsatt jämställdhetsarbete ifråga om nyrekryteringen. Nyrekryteringen 2012-2014 har dock varit förhållandevis jämställd. Att andelen kvinnor har fallit beror snarare på att flera kvinnor har lämnat institutionen.

Ansvarig: Prefekten. Tidsplan: 2015 och framåt.

### **6.5 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. De kvinnliga professorerna på institutionen handleder i genomsnitt lika många doktorander som de manliga professorerna, men bland docenter och juniora forskare har männen fortfarande ett tydligt försprång. Att de mera juniora kvinnorna involveras i doktorandhandledningen i samma utsträckning som motsvarande män är centralt för återväxten av professorskompetenta kvinnor.

Andelen kvinnliga lärare på forskarutbildningens andraårskurser har ökat från 10 procent 2011 till 15 procent 2015. Andraårskurserna fungerar som en viktig matchningsarena mellan doktorander och handledare, varför antalet kvinnor som är inblandade i undervisningen på dessa kurser helst borde stiga ytterligare. Dock sköts undervisningen på doktorandkurserna till stor del av personal på Institutet för Internationell Ekonomi (SU), SOFI (SU) och Nationalekonomiska Institutionen på Handelshögskolan, varför vår institution har begränsat inflytande över lärartillsättningen.

Ansvarig: Jämställdhetsansvarig. Tidsplan: 2015-17.

## **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.