

**STATSVETENSKAPLIGA INSTITUTIONENS
JÄMSTÄLLDHETSPLAN**

2017-2019

**Antagen av Institutionsstyrelsen 2017-05-02
Dnr SU 320-1.1.2-0078-17**

1. Övergripande mål

Jämställdhet mellan kvinnor och män tillhör ett av de grundläggande värden som den statsvetenskapliga institutionen skall skydda och värna. Jämställdhet innebär att alla oberoende av kön skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En jämn fördelning skall eftersträvas mellan kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt mellan andelen kvinnor och män i utbildningen på alla nivåer, inom olika yrkesgrupper och i olika organ vid institutionen.

I Lag om ändring i diskrimineringslagen (2016: 828) som trädde i kraft 2017-01-01 har tidigare krav på jämställdhetsplan som återfanns i *Diskrimineringslagen* ersatts med krav på att arbetsgivaren årligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. För att underlätta detta arbete är det en god idé att fortsatt ha fleråriga jämställdhets- och likabehandlingsplaner som praxis. För att tillgodose kravet på dokumentation läggs till detta en modell med årlig avrapportering, enligt vad som beskrivs i avsnitt 5.6 av denna jämställdhetsplan.

Institutionen vill bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja anställda och studerandes lika rättigheter. Det innebär också att institutionen skall arbeta för att förhindra otillåten könsdiskriminering och motarbeta tendenser till sexuella trakasserier. Med otillåten könsdiskriminering avses att någon person missgynnas i fråga om arbetsvillkor på grund av sin könstillhörighet. Universitetet skall också vidare, enligt *Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015-2017*, ”vara en arbets- och studiemiljö där vi tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet.” Detta är inte enbart en viktig rättvisefråga, utan ger dessutom ”förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat”.¹ Jämställdhetsarbetet gäller således även studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer. I mötet mellan studerande, lärare och administrativ personal skapas och återskapas föreställningar inte bara om vad som utgör legitim vetenskap och kunskap, utan också om normer för kvinnliga respektive manliga förhållningssätt och arbetsuppgifter.

2. Ansvar för jämställdhetsarbetet

Enligt Högskolelagen (HL 1 kap 5§) skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Jämställdhet är ett ansvar för alla verksamma vid institutionen, såväl studerande som anställda.

Institutionsstyrelsen, ytterst prefekten, ansvarar för att arbetet för en jämställd arbetsplats förverkligas och att jämställdhetsarbetet tilldelas tillräckliga resurser. Årlig uppföljning av utförda åtgärder ska rapporteras i samband med den årliga verksamhetsuppföljningen.

Andra med särskilt ansvar för jämställdhetsarbetet är:

- Prefekten, ställföreträdande prefekten och den administrativa chefen (med särskilt ansvar för rekrytering och arbetsmiljö)
- Studierektor och biträdande studierektor för grundutbildningen, masterutbildningen respektive forskarutbildningen (med särskilt ansvar för undervisningsbemanning, schemaläggning, samt att genusperspektivet integreras i undervisningen)

¹ Universitetsövergripande jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015- 2017. Fastställd 2015-06-18.

- Momentansvariga lärare (med särskilt ansvar för att genusperspektivet integreras i undervisningen)
- Undervisande lärare (med särskilt ansvar för att undervisningen sker i jämställda former som uppmuntrar till jämställda relationer)

3. Jämställdhets- och jämlikhetskommitté.

Prefekten har ansvar för att en jämställdhets- och jämlikhetskommitté, med särskilt ansvar för att följa jämställdhets och jämlikhetsarbetet och att samla information och underlag för detta, utses. En sammankallande i gruppen utses. Kommittén består av representanter från lärare, administrativ personal, doktorander och studerande. Arbetsledningen lämnar förslag till institutionsstyrelsen om hur mycket kommitténs anställda medlemmar ersätts med per år/person för möten, planering och uppföljning. För övrigt arbete – exempelvis med att ta fram statistik, göra undersökningar etc. – utgår särskild ersättning.

Uppdraget innebär följande:

- Att på uppdrag av institutionsstyrelsen upprätta och utvärdera institutionens jämställdhets- och jämlikhetsplan.
- Att på uppdrag av institutionsstyrelsen utföra enkätundersökningar eller andra undersökningar om de anställdas och studerandes syn på och erfarenheter av jämställdhet vid institutionen
- Den sammankallande i kommittén fungerar som kontaktperson och ska med tystnadsplikt bistå studerande och anställda som blivit utsatta för trakasserier eller annat ovälkommet uppträdande.
- Kommittén utses för ett år i taget.

4. Kommitténs arbete

Den senaste jämställdhetsplanen för den statsvetenskapliga institutionen upprättades 2014 och sträckte sig till och med 2016. Föreliggande plan gäller 2017-2019.

2016 års kommitté bestod av följande personer:

Tabell 1. Jämställdhetskommittén 2016

Samman kallande	Kåre Vernby
Representant för lärarkåren/forskarna	Helena Tinnerholm-Ljungberg, Michele Micheletti
Representant för den administrativa personalen	Petter Zirath
Representant för doktoranderna	Tua Sandman
Representant för SVÄR	Pernilla Söderberg, Philine Kruse, Rebecca Hagberg

5. Jämställdhetsplan 2017-2019

Enligt Diskrimineringslagen 13§ skall alla arbetsgivare med 25 eller fler anställda upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Den statsvetenskapliga institutionens jämställdhetsplan är en lokal tillämpning av Stockholms universitets Universitetsövergripande jämlikhets- och jämställdhetsplan. Enligt denna plan skall varje institution genomföra åtminstone tre konkreta jämställdhetsåtgärder varje år, och frågor som rör arbetsförhållanden, lön, rekrytering, jämn könsfördelning och trakasserier skall behandlas i jämställdhetsplanen.²

För att ge kontinuitet i jämställdhetsarbetet är det nödvändigt att utse ansvariga inom de olika jämställdhetsfrågor som planen anger. De som utses att vara ansvariga för jämställdhetsfrågor skall kunna utföra sitt uppdrag på arbetstid och få räkna av det inom tjänsten.

I avsnittet som följer redovisas den statsvetenskapliga institutionens specifika mål 2017-2019. I texten beskrivs mål och åtgärder under rubrikerna Anställning, Föräldraskap, Undervisning, Löner, Sexuella trakasserier samt Information om jämställdhet. Under varje rubrik presenteras de paragrafer i Diskrimineringslagen som skall behandlas. Därutöver presenteras under varje rubrik mål, lägesbeskrivning, samt åtgärder med information om ansvarig och tidsplan.

5.1. Anställning

”Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” (SFS 2016:828³, 3 kap, 1§)

”Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta: 1. arbetsförhållanden, 2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, 3. rekrytering och befordran, 4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och 5. möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.” (SFS 2016:828, 3 kap, 5§)

Mål

Den statsvetenskapliga institutionen bedriver ett aktivt arbete för att skapa en arbetsmiljö där kvinnor och män – anställda lika väl som studerande på olika nivåer – har lika rättigheter och möjligheter. Ett mål för jämställdhetsarbetet är att det skall råda en jämn balans mellan antalet kvinnor och män i grund- och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper och i olika kommittéer och beredningsgrupper.

En utgångspunkt är att kvinnor och män skall ha lika villkor när det gäller arbetsförhållanden och rekrytering. Den statsvetenskapliga institutionen betraktar tillsvidareställningar som ett viktigt instrument i jämställdhetsarbetet och utnyttjar de möjligheter dessa erbjuder till en aktiv rekrytering i syfte att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män inom alla

² Kap. 4, Universitetsövergripande jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015- 2017. Fastställd 2015-06-18.

³ Lag om ändring i diskrimineringslagen (2016: 828) trädde i kraft 2017-01-01.

tjänstekategorier. Målsättningen är att i de kategorier av anställningsformer där det ena könet är tydligt överrepresenterat, skall de nyanställda lektorerna och forskarassistenterna vara av det underrepresenterade könet.

Lägesbeskrivning

Som en del av jämställdhetsarbetet och jämställdhetsplanen ingår att kartlägga hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut. Institutionen skall verka för att en eventuell skev balans upphör.

Tabell 2. Antal anställda lärare/forskare i respektive befattning 31 dec

Befattning:	2013		2014		2015		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Doktorand	12	6	12	6	12	6	11	8
Adjunkt	1	3	3	1	3	1	0	2
Postdoc	1	4	2	6	1	3	2	2
Forskare	8	4	3	5	6	4	4	4
Biträdande lektor	0	0	0	0	0	2	0	3
Universitetslektor (vikariat/visstid)	7	4	6	6	3	10	4	11
Universitetslektor (tillsvidareanställd)	3	12	4	13	3	12	3	11
Docent (bland lektorer/forskare)	4	6	3	9	3	8	5	13
Professor, befordrad	3	3	3	3	4	3	3	4
Professor, anställd på utlyst tjänst	1	1	3	0	3	0	3	0

Not: Befordrade professorer räknas inte med i kategorin lektor.

Tabell 2 visar att könsbalansen mellan innehavare av ledande akademiska befattningar fortsatt är skev i vissa avseenden. Medan könsfördelningen i kategorin för professorer var jämn 2013, var den ojämn 2014-2016. 2015 var 70% av professorerna kvinnor medan motsvarande siffra för 2016 var 60%. 2016 är skillnaderna mellan könen också mycket stora vad gäller befattningarna docent och universitetslektor; antalet kvinnor i dessa kategorier är långt mindre än antalet män. Om vi slår samman visstids- och tillsvidareanställda lektorer är endast 24% av dessa kvinnor. Motsvarande siffra för 2013 var 38%. Den minskade könsbalansen över tid förklaras främst av att färre kvinnor, och fler män, idag har visstids-lektorat. Går vi över till innehavare av docentur ser vi att idag är 28% av dessa är kvinnor. Könsbalansen bland docenter var betydligt jämnare 2013 (då 40% var kvinnor). Postdoc- och forskaranställningarna är jämnt fördelade, medan antalet (aktiva) kvinnliga doktorander är högre än antalet (aktiva) manliga doktorander.

Tabell 3 visar även att fortsatt stora könsskillnader föreligger beträffande den administrativa personalen som företrädesvis består av kvinnor. Tabell 4 visar könsfördelningen bland valda ledamöter till institutionsstyrelsen och ledningsgruppen. Som framgår av tabell 4 är könsfördelningen i institutionsstyrelse och ledningsgruppen i stort sett jämn.

Tabell 3. Antal TA-personal i respektive befattning 31 dec

Befattning:	2013		2014		2015		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Administrativ chef	0	1	1	0	1	0	1	0
Avdelningsdirektör	0	1	0	1	0	1	0	1
Byrådirektör	1	1	0	0	0	0	0	0
Ekonomiansvarig	0	1	0	1	0	1	0	1
Forskningsassistent/ forskningsadministratör	2	0	0	2	2	4	4	3
F. byråsekr/ studieadm	5	0	6	0	3	1	3	1
Personalhandläggare	1	0	3	0	2	0	1	0
Studievägledare (Samord/bitr. studierektor)	2	0	4	0	4	0	4	0
Informatör/kommunikatör	0	1	1	0	1	0	1	0

Tabell 4. Antal ledamöter i IS och ledningsgrupp jan 2017, könsfördelning.

Befattning:	Kvinnor	Män
Institutionsstyrelsen	9 (45%)	11 (55%)
- ordinarie ledamöter	5 (50%)	5 (50%)
- suppleanter	4 (40%)	6 (60%)
Ledningsgruppen	2 (50%)	2 (50%)

I tabell 5 och 6, till sist, presenteras information om karriärvägar för nyligen disputerade vid institutionen. De visar att trots det var något fler kvinnor som disputerade vid institutionen under den avgränsade perioden, är något fler av de manliga disputanderna kvar vid institutionen eller annan akademisk institution år 2016. Uttryckt i sannolikheter, så har en manlig före detta doktorand 23 %-enheter större sannolikhet att vara kvar i den akademiska världen år 2016, och 18 %-enheter större sannolikhet att vara kvar vid den egna institutionen.

Med jämn könsfördelning menas vid Stockholms universitet minst 40 procent av varje kön i en given grupp.⁴ Utifrån den statistik som presenteras ovan kan det konstateras att det föreligger ojämn könsfördelning till kvinnors nackdel framför allt när det gäller lektorer och docenter. Könsbalansen bland doktorander är däremot till kvinnors fördel. Detta talar eventuellt för att den skeva könsbalansen bland lektorer ska kunna utjämnas något på sikt. Här bör vi dock minnas att lektorat numera ofta går till sökande från andra institutioner. Vi ser dessutom att kvinnor som nyligen disputerat vid vår institution har lägre sannolikhet att stanna kvar i akademien än män. Till sist kan vi konstatera att könsbalansen i ledningsfunktionerna är jämn.

⁴ Kap. 4.4, Universitetsövergripande jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015- 2017. Fastställd 2015-06-18.

Tabell 5. Karriärvägar I: Doktorander som disputerat vid Stockholmsinstitutionen 2010-2015. Antal (Procent)

Arbetar 2016:	Disputerade år 2010-2015		Procentdifferens
	Kvinna	Man	
Vid akademisk institution	11 (58)	13 (81)	-23
Utanför akademien	8 (42)	3 (19)	23
	19 (100)	16 (100)	

Tabell 6. Karriärvägar II: Doktorander som disputerat vid Stockholmsinstitutionen 2010-2015. Antal (Procent)

Arbetar 2016:	Disputerade år 2010-2015		Procentdifferens
	Kvinna	Man	
Vid institutionen	5 (26)	7 (44)	-18
Ej vid institutionen	14 (74)	9 (66)	18
	19 (100)	16 (100)	

Åtgärder

Balansen mellan kvinnliga och manliga innehavare av ledande akademiska befattningar skall förbättras. Vidare skall balansen mellan kvinnor och män avseende tillsvidareanställningar förbättras.

- Vid ledigkungörande av anställning uppmana personer som tillhör det underrepresenterade könet inom den aktuella befattningen att söka anställningen.
Ansvarig: Prefekt och administrativ chef
Tidsplan: löpande
- Utarbeta en strategi för en ökad könsbalans inom respektive anställningskategori och för att öka andelen kvinnor i nyrekryteringar framför allt i kategorin lektor. I utformandet av strategin bör möjligheterna till meritering efter disputation övervägas.
Ansvarig: Prefekten
Tidplan: HT2017-VT2018

5.2 Föräldraskap

”Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta (5.) möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap” (SFS 2016:828, 3 kap, 5§)

”Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att (1.) undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter inom verksamheten, (2.) analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, (3.) vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och (4.) följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.” (SFS 2016:828, 3 kap, 2§)

Mål

Den statsvetenskapliga institutionen bedriver ett aktivt arbete för att skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnor och män – anställda lika väl som studerande på olika nivåer – att dela ansvaret för barn och hem. *Detta är en viktig fråga i relation till målsättningen om en jämn könsbalans bland anställda lektorer* (se 5.1).

Föräldralediga bör ges möjlighet att ha kontakt med sin arbetsplats och ta del av information, kurser och motsvarande under ledigheten och småbarnsföräldrars arbetsförhållande skall uppmärksammas. Vid schemaläggning bör hänsyn tas till föräldraskap och studenter med barn. Undervisning bör i möjligaste mån förläggas till vardagar under dagtid (gäller ej kvällskurser).

Lägesbeskrivning

Statistik för åren 2014, 2015 resp. 2016 visar på en ojämn fördelning av uttagen föräldraledighet mellan män och kvinnor på institutionen (se nedan). Siffrorna kan jämföras med statistik för året 2007. År 2007 tog dubbelt så många kvinnor som män ut föräldraledighet. Kvinnor tog också ut föräldraledighet under längre perioder. Att kvinnor i större utsträckning är föräldralediga samt är föräldralediga under längre perioder gäller fortsatt för åren 2014, 2015 samt 2016. I relation till antalet kvinnor resp. män som tagit ut föräldraledighet, tycks snedfördelningen i antal uttagna dagar ha ökat under 2016. Institutionen har under de senaste åren haft en ganska jämn fördelning mellan män och kvinnor bland de anställda (56% resp. 44 %).

Tabell 7. Uttag av föräldraledighet 2014-2016

	2014	2015	2016*
Kvinnor:			
Antal	12	13	13
Dagar	2208	1514	2055
Dagar (genomsnitt)	184	116	158
Män:			
Antal	5	5	9
Dagar	984	610	795
Dagar (genomsnitt)	197	122	88

* Till och med okt 2016

Åtgärder

- Informera om SGI (Sjukpenninggrundande inkomst). Att arbeta deltid eller finansieras av stipendier får konsekvenser för SGI. Institutionen bör sammanställa ett informationsdokument om konsekvenserna av deltidsarbete och stipendiefinansiering, främst riktat till doktorander och postdoktorer. Information om SGI bör uppdateras och förmedlas till doktorander på regelbunden basis, framförallt angående regler och praxis kring skyddat SGI vid stipendiefinansiering.
Ansvarig: Föreståndare för forskarutbildningen
Tidplan: VT2017 och löpande
- Fortlöpande ta fram aktuell statistik över uttagen föräldraledighet och jämföra med tidigare framtagen statistik.
Ansvarig: Jämställdhetskommittén
Tidsplan: Löpande

5.3 Löner

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och 2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.” (SFS 2016:828, 3 kap 8§)

”Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan 1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, 3 2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses SFS 2016:828 vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och 3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.” (SFS 2016:828, 3 kap 9§)

Mål

För att åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall lönerna för likvärdigt arbete kartläggas på universitetsövergripande nivå. Institutionen har som övergripande mål att det inte skall förekomma osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och att lönekriterierna tillämpas på samma sätt för män som för kvinnor. Vid gruppering av likvärdiga arbeten skall arbetet i sig och inte individerna jämföras. Med likvärdigt arbete menas att de ställer lika stora krav i fråga om ansvar, ansträngning, kunskap, färdigheter och anställningsförhållanden.

Lägesbeskrivning

Ansvar för att dokumentera löneskillnader ligger centralt på universitetet. I syfte att ge en bakgrund till föreslagna åtgärder presenteras löneskillnader för vissa kategorier. För att förenkla presentationen, och för att undvika att presentera medianlöner för kategorier där färre än 3 personer ingår, har vissa kategorier slagits samman. Några kategorier har också utgått, då det inte bedömdes meningsfullt att slå ihop dem med andra kategorier. Doktoranderna har en lönetrappa, varför de inte är inkluderade här.

Tabell 8 visar att 2013 hade männen högre medianlön än kvinnorna i alla kategorier utom en, medan det omvända gäller för 2016. Tittar vi närmare på 2016 ser vi att kvinnors medianlön är 6% högre i kategorin Post-doc och forskare. Då det finns lika många kvinnor som män både bland post-docs och forskare förklaras inte denna skillnad av att kategorierna slagits samman.

Vänder vi oss till kategorin lektor, ser vi att medianlönen för kvinnor 2016 är 8% högre än den för män. Då lektor är en sammanslagning av olika typer av lektorer förtjänar denna siffra ytterligare kommentar. En potentiell förklaring är att mansdominansen bland biträdande lektorer drar ned den manliga medianlönen. Så är dock inte fallet, visar mer detaljerad information om medianlöner som inte redovisas i Tabell 8. Förklaras skillnaden i lektorskategorin av att kvinnorepresentationen är något högre bland visstidsanställda jämfört med heltidsanställda lektorer? En mer detaljerad titt på information om löner som inte redovisas i Tabell 8 motsäger också det. Kvinnors medianlön i kategorierna visstidsanställd och tillsvidareanställd lektor är i båda fall högre än männens. Jämför vi med siffror från 2013 har skillnaden i medianlön gått från att vara till kvinnors nackdel, till att 2016 vara till kvinnors fördel.

Docentkategorin är bred, i det avseendet att den inkluderar både forskare och olika typer av lektorer. I denna kategori tjänar kvinnor 4% mindre än män. 2013 var motsvarande siffra 8%, vilket innebär att medianlöneskillnaden minskat något. Vad gäller professorer är skillnaden i medianlöner 2016 till kvinnors fördel. Detta beror inte enbart på att alla professorer som anställts på utlyst tjänst är kvinnor. Tittar vi på mer detaljerade data, som inte redovisas i Tabell 8, ser vi att även när vi jämför befordrade professorer, och utesluter ”lärostolsprofessorer”, så har kvinnor 2016 högre medianlön än män.

Tabell 8. Medianlön (antal i kategori), samt kvinnors medianlön som procentandel av mäns, för valda kategorier lärare/forskare 31 december 2013 och 2016

Befattning:	2013			2016		
	Kvinnor	Män	100*Kvinnor/Män	Kvinnor	Män	100*Kvinnor/Män
Post-doc och forskare	34700 (9)	32200 (8)	108	38200 (6)	35950 (6)	106
Lektor*	34450 (10)	37400 (16)	92	42400 (7)	39100 (25)	108
Docent	39800 (4)	43300 (6)	92	43100 (5)	44900 (13)	96
Professor**	52900 (4)	53250 (4)	99	59300 (6)	56350 (4)	105

*Sammanlagning av kategorierna biträdande, visstid och tillsvidare **Sammanlagning av kategorierna befordrad och utlyst

I föregående Jämställdhets- och likabehandlingsplan listades som en åtgärd att medarbetarenkäter skulle inkludera frågor om hur anställda uppfattar lönesättning/lönesamtal. Nuvarande företagshälsovården Feelgood inkluderar en fråga om den anställda anser sig diskriminerad vid lönesättning (samt vid fördelning av arbetsuppgifter och tjänstetillsättning/befordran).

Åtgärder

- Årligen skapa sammanställningar av lönesituationen i bredare kategorier av lärare/forskare för att kunna följa utvecklingen över tid. Säkerställa att informationen finns tillgänglig för alla anställda.
Ansvar: Jämställdhetskommittén
Tidplan: Löpande
- Bevaka att företagshälsovården fortsatt inkluderar frågor om hur medarbetarna uppfattar lönesättning/lönesamtal i sina enkäter.
Ansvar: Jämställdhetskommittén
Tidplan: Löpande
- Inkludera arbete för jämställdhet/jämlikhet på liknande sätt som andra administrativa uppdrag i kriterierna för lönesättning.
Ansvar: Prefekten
Tidsplan: Löpande

5.4 Undervisning

Mål

Ett mål för jämställdhetsarbetet vid den statsvetenskapliga institutionen är att det skall råda balans mellan kvinnor och mäns inflytande på undervisning, forskning och studie- och arbetsförhållanden. På alla nivåer (grundnivå och avancerad nivå samt inom ämnet samhällskunskap) skall det finnas både kvinnliga och manliga lärare, seminarieledare och

handledare. Vidare skall genusperspektivet och genusvetenskaplig litteratur integreras på alla nivåer i undervisningen.

Lägesbeskrivning

Genusvetenskaplig litteratur och genusperspektiv i undervisningen

I den förra jämställdhetsplanen slogs det fast att målet om att genusperspektivet och genusvetenskaplig litteratur skall integreras på alla nivåer i undervisningen skulle undersökas och att det till Institutionsstyrelsen skulle underställas en särskild rapport om hur detta arbete fortskrider. I februari 2017 presenterades rapporten för Institutionsstyrelsen med följande resultat:

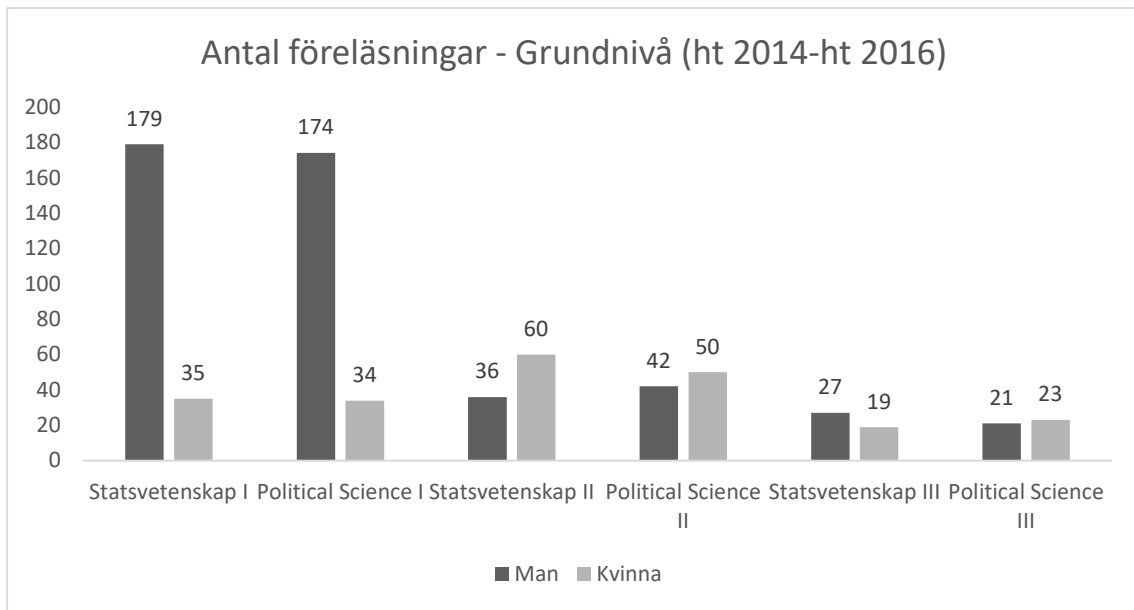
Under vårterminen 2016 undersöktes hur institutionen integrerar genusperspektivet i kurser på grund- och avancerad nivå samt hur könsfördelningen bland författare i kursplanerna på grund- och avancerad nivå såg ut. I undersökningen kontaktades 27 delkursansvariga lärare för att ge sin syn på hur genusperspektivet är integrerat i deras kurs. Resultatet visade att ett fåtal kurser (8 % av de inkomna svaren) genomgående integrerar ett genusperspektiv och att ett par kurser (16 % av de inkomna svaren) inte alls integrerar genusperspektivet i undervisningen. Det vanligaste svaret (76 % av de inkomna svaren) var dock att genusperspektivet till viss del är integrerat i de allra flesta av institutionens kurser, men att det också finns stora variationer mellan kurserna om i vilken utsträckning genusperspektivet är integrerat.

Könsfördelning av föreläsare, seminarielärare och kurslitteraturförfattare

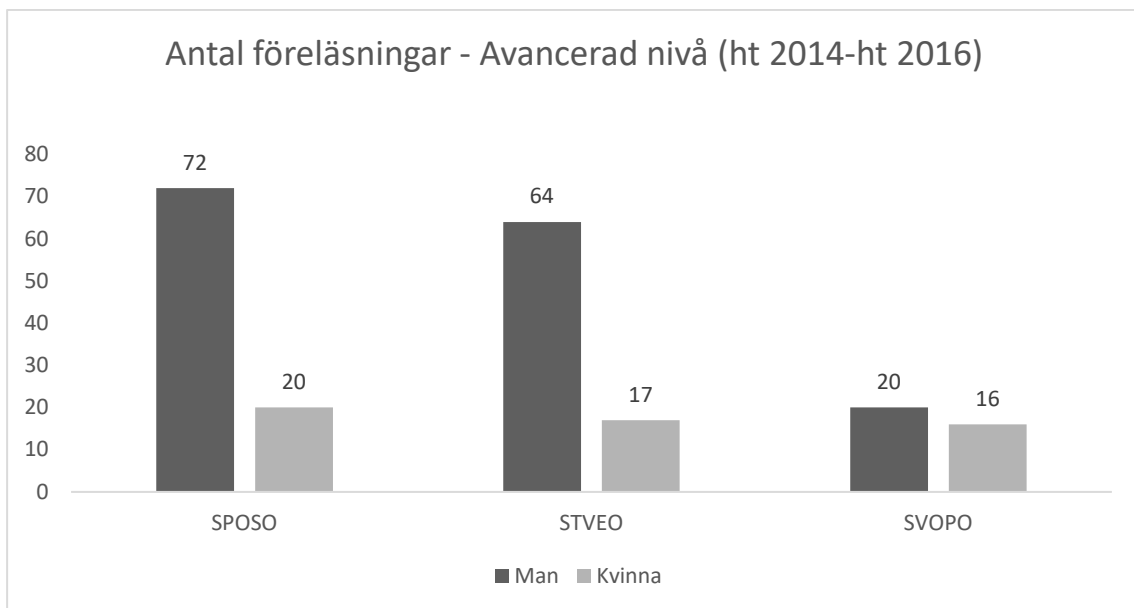
Den förra jämställdhetsplanen lyfte upp att det fanns en stor könsskillnad i bemanningen på grundnivå (institutionens lärarkår bestod av 33 procent kvinnor och 67 procent män). Samtidigt visade en studentenkät att studenter efterfrågar fler kvinnliga lärare.

Under höstterminen 2016 undersöktes könsfördelningen i bemanningen på nytt, men denna gång med fokus på könsfördelning av föreläsare och seminarielärare på grund- och avancerad nivå. Undersökningen, som kartlade bemanningen mellan höstterminen 2014 och höstterminen 2016, har undersökt hur många kvinnor respektive män som har hållit i föreläsningar på grund- och avancerad nivå samt hur många seminarietillfällen som har hållits av kvinnor respektive män på grund- och avancerad nivå.

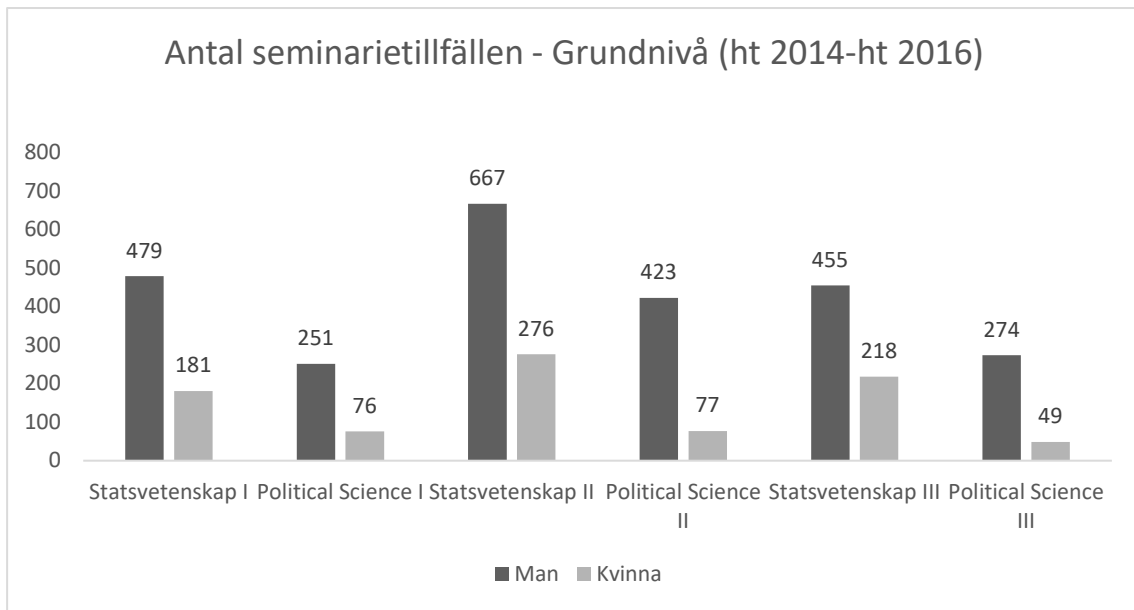
Undersökningen visar på en skev könsfördelning på Statsvetenskap I/Political Science I, där män håller i ca 84 procent av alla föreläsningar och kvinnor håller i ca 16 procent av alla föreläsningar. På nivå II-III är fördelningen betydligt jämnare, och här har kvinnor, på tre av fyra kurser, haft fler föreläsningar än män. Antalet föreläsningar på nivå II-III är dock betydligt färre än på nivå I.



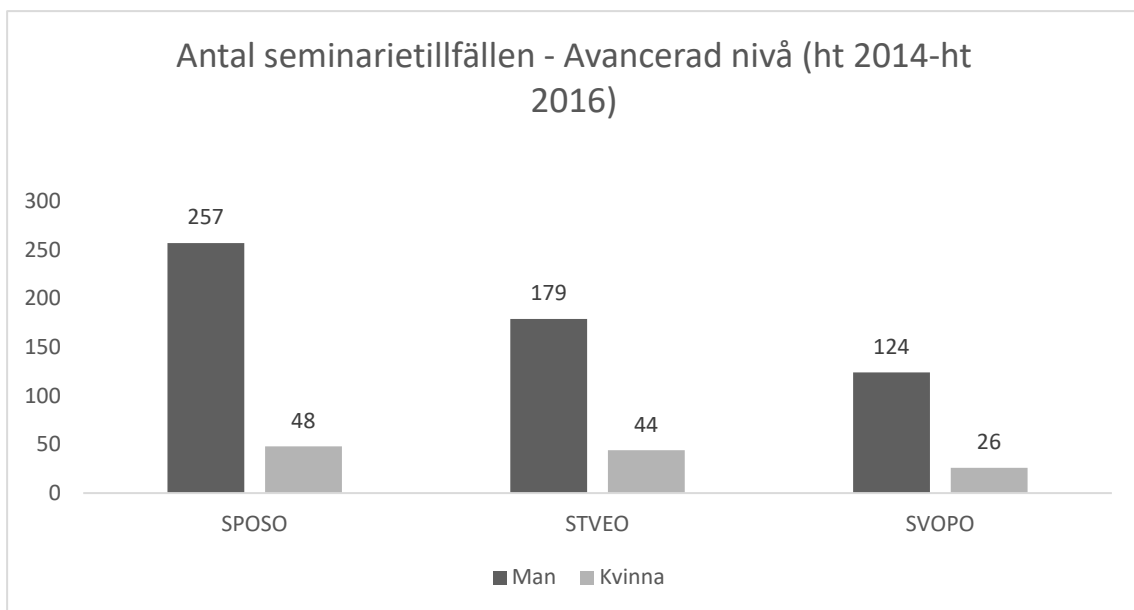
På den avancerade nivån är könsfördelningen av föreläsare jämbördig på SVOPO (Masterprogram i Statsvetenskap med inriktning mot offentlig politik och organisation). På de andra två masterprogrammen, SPOSO (Masterprogram i Statsvetenskap) och STVEO (Internationellt masterprogram i Statsvetenskap) är dock könsskillnaden stor. Här står män för drygt 78 procent av föreläsningarna och kvinnor för drygt 22 procent av föreläsningarna.



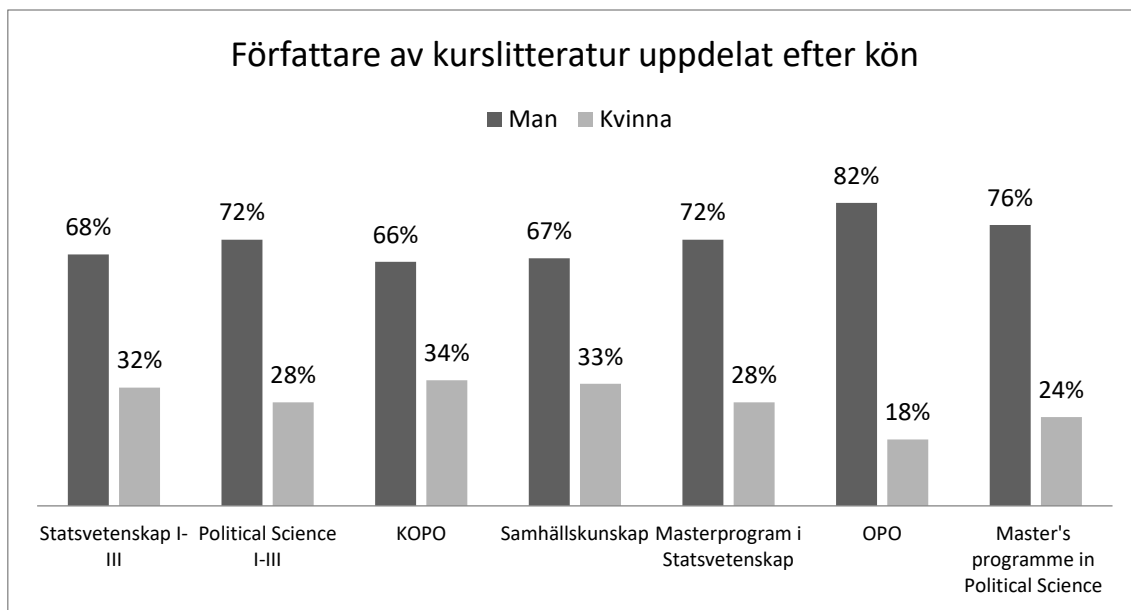
Undersökningen av antalet seminarietillfällen ledda av kvinnor respektive män visar på en stor könsskillnad på grundnivån. I genomsnitt, på grundnivån, undervisar män på ca 74 procent av alla seminarietillfällen och kvinnor på ca 26 procent.



På den avancerade nivån undervisar män på ca 83 procent av alla seminarietillfällen medan kvinnor undervisar på ca 17 procent.



Under 2016 undersöktes också könsfördelningen bland författare i kursplanerna på grund- och avancerad nivå. I genomsnitt står män för drygt 70 % av kurslitteraturen och kvinnor för 30 %.



Frågor och genusperspektiv och jämlikhet i kursvärderingarna

En av åtgärderna i *Likabehandlingsplan 2014-2016* var att följa upp resultaten av de nya frågorna rörande genusperspektiv och jämlikhet i kursvärderingarna som infördes höstterminen 2013. De nya frågorna löd:

- Genusperspektivet har beaktats på ett tillfredsställande sätt på kursen.
- Jag uppfattar seminariekulturen som jämlik och jämställd.

Under höstterminen 2016 sammanställdes data från dessa två frågor från kursvärderingarna på grundnivån under perioden höstterminen 2013 – vårterminen 2016. Resultatet visar att en majoritet av studenterna på grundnivån är tillfreds med genusperspektivets beaktande på kurserna. En kurs som däremot sticker ut är Statsvetenskap III där runt 35-40 % av de svarande inte är nöjda med hur genusperspektivet har beaktats.

Vad gäller uppfattningen av seminariekulturen så tycker fler än 90 % av de svarande på grundnivån att seminariekulturen är jämlik och jämställd. Samtidigt tycker mellan 5-10 % av de svarande att seminariekulturen inte är jämlik och jämställd.

Åtgärder

- Diskussioner av hur könsfördelningen bland författare ser ut i samband med litteraturrevisionen.
Ansvarig: Studierektorerna för grundutbildning och avancerad nivå.
Tidsplan: Löpande.
- Kontinuerligt undersöka hur genusperspektivet och genusvetenskaplig litteratur integreras på alla nivåer undervisningen. Information hämtas in från kursansvariga en gång per år.
Ansvarig: Studierektorerna för grundutbildning och avancerad nivå.
Tidsplan: Löpande

- Undersöka studenternas uppfattning om hur genusperspektivet och genusvetenskaplig litteratur integreras i undervisningen och om seminariekulturen upplevs som jämlik och jämställd. Detta kan exempelvis göras via intervjuer eller i fokusgrupper.
Ansvarig: Studierektorerna för grundutbildning och avancerad nivå.
Tidsplan: ht 2017

5.5 Arbete mot diskriminering och trakasserier på grund av kön/könsidentitet/könsuttryck/sexualitet

Mål

I Diskrimineringslagen uttrycks hur arbetet för en god arbetsmiljö utan sexuella trakasserier bör ta sig uttryck. Statsvetenskapliga institutionen arbetar mot trakasserier på grund av kön utifrån Stockholms universitets Policy mot sexuella trakasserier. I lagen beskrivs trakasserier som "ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder." Sexuella trakasserier definieras som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet"(SFS 2008: 567, kap 1, 4§).

Målsättningen för institutionens jämställdhetsarbete är att ingen anställd eller student skall utsättas för trakasserier utan ha rätt till en god arbetsmiljö och professionellt bemötande. Ett första steg på vägen är att arbeta för att siffrorna för hur många som delvis eller helt känner att de blivit trakasserade minskas. Ytterligare en målsättning är att alla skall ha vetskap om var man vänder sig om man känner sig trakasserad

Prefekten har ett ansvar att förebygga och utreda trakasserier samt verka för att dessa upphör.

Det innebär vidare att varje medarbetare och student är ansvarig för sina egna attityder, värderingar och handlingar men också för att agera om någon i omgivningen utsatts för trakasserier. Om man utsätts för trakasserier kan man ta kontakt med sammankallande i statsvetenskapliga institutionens jämställdhetskommitté, arbetsledningen eller fackligt ombud. För studenter finns förutom dessa instanser också ämnesrådet (SVÅR) samt kåren till vilka man kan vända sig. Om man vill prata med någon utanför institutionen rekommenderas också studenter att vända sig till studenthälsan och anställda till företagshälsovården.

Mer information om hur en utredning om sexuella trakasserier går till finns att läsa i Anvisningar för hantering av sexuella trakasserier mot anställda, samt Anvisningar för hantering av sexuella trakasserier mot studenter. I anvisningarna poängteras att det inte är den som blir utsatt för sexuella trakasserier som bär någon skuld och att man har rätt att säga ifrån om man blir utsatt för trakasserier.

Lägesbeskrivning

Av institutionens jämställdhetsrapport från 2007 framgår det att 13.5 % av studenterna samt 30 % av de anställda i undersökningen svarade att de var tveksamma till, delvis instämde till eller instämde helt till frågan om de ansåg sig blivit utsatta för sexuella trakasserier i någon form, exempelvis osynliggörande beteende eller dold diskriminering.

Ytterligare ett problem var att förhållandevis få studenter visste var man ska vända sig om man blivit utsatt för sexuella trakasserier.

SVÄR har lyft frågan om anonymisering av hemtentantmen, liknande den rutin som finns på plats för salstentor. Man argumenterar att detta kommer att öka förtroendet bland studenter för att tentor bedöms rättvist och icke-diskriminerande.

Åtgärder

- Nyantagna studenter och nyanställd personal skall även i fortsättningen informeras, både muntligt och skriftligt, om statsvetenskapliga institutionens jämställdhetsarbete och arbetet mot trakasserier. Detta görs lämpligen vid introduktionsdagar för studenterna, samt vid ett introduktionssamtal med nyanställda. Jämställdhetsplanen skall finnas på hemsidan och spridas till samtliga anställda och studenter.
Ansvariga: Prefekten, studierektorer samt administrativ chef med arbetsmiljöansvar
Tidsplan: löpande
- Under medarbetarsamtal skall i frågor om arbetsmiljö i stort och trakasserier i synnerhet lyftas upp.
Ansvariga: Prefekten samt administrativ chef med arbetsmiljöansvar
Tidsplan: löpande vid medarbetarsamtal
- Institutionen bör särskilt verka för att öka medvetenheten kring dold diskriminering och informella strukturer, samt hur detta bör hanteras i undervisningssituationer och andra möten mellan studerande, lärare och administrativ personal.
Ansvarig: Administrativ chef och studierektor för grundutbildning
Tidsplan: löpande
- Nyheter om jämställdhetsplan presenteras vid en särskild programpunkt på institutionens årliga höstupptakt. Det kan handla om att redogöra för revideringar av jämställdhetsplan eller viktiga framsteg i arbetet aktiva åtgärder ur densamma. Därutöver ska jämställdhet behandlas antingen i en arbetsgrupp, eller i form av inbjudna gäster som föreläser på temat.
Ansvarig: Prefekten
Tidsplan: löpande vid varje kick-off
- Under kommande forskardagar vid institutionen ska diskussioner om jämställdhetsproblem inom akademien med jämna mellanrum beredas utrymme, närmare bestämt om jämställdhet och dess koppling till de villkor som finns för att bedriva forskning. Exempelvis kan fördelning av forskningsmedel diskuteras.
Ansvarig: Ansvariga för forskardagarna
Tidsplan: löpande
- Övervaka att medarbetarnas upplevelser av diskriminering och trakasserier på institutionen inkluderas i de fakultetsövergripande jämställdhetsenkäterna
Ansvarig: Jämställdhetskommittén
Tidsplan: löpande
- Att undersöka möjligheterna att skapa en rutin för anonymisering av hemtentor, liknande den som finns på plats för salstentor. En kort promemoria som innehåller ett förslag på rutin, samt som specificerar och motiverar under vilka omständigheter

rutinen ska tillämpas tas fram. Tillämpa denna rutin där kursens examinationsupplägg tillåter det. Ansvariga: Studierektor
Tidsplan: HT2017

5.6 Dokumentation

Mål

I den lag om ändring i diskrimineringslagen (2016: 828) som trädde i kraft 2017-01-01 utökas kravet på arbetsgivaren att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

”En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder” (SFS 2016:828, 3 kap, 13§)

Lägesbeskrivning

Tidigare jämställdhetskommitté har, i de utgående jämställdhets- och likabehandlingsplanerna, redan satt upp ett bra system för dokumentation. Man har upprättat checklistor på åtgärder, med en beskrivning av åtgärden, vem som är huvudansvarig, och tidsplan. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har naturligtvis dokumenterat mycket av sitt arbete. Vi bedömer dock att ändringen i diskrimineringslagen dessutom kräver att ett mer systematiskt årligt sammanfattande dokument tas fram, där de åtgärder som utförts under året ”bockas av.”⁵

Åtgärder

- Inför varje kalenderårs sista styrelsemöte inkommer sammankallande för Jämställdhets- och likabehandlingskommittén med en promemoria som sammanfattar innevarande års arbete med aktiva åtgärder och som beskriver några av nästa års planerade åtgärder. Sammankallande för Jämställdhets- och likabehandlingskommittén gör en kortare föredragning av promemorian på styrelsemötet och styrelsen inbjuds till diskussion.

Ansvarig: Jämställdhets- och likabehandlingskommittén

Tidsplan: löpande

⁵ Praxis har varit att ansvariga för åtgärder har redovisat arbetet med åtgärder på institutionsstyrelsen, men också i vissa fall på sådana institutionsarrangemang som den årliga kick-offen. När åtgärder redovisats på styrelsen protokollsförs detta. Vissa rapporter/statistiska sammanställningar har också lämnats in till styrelsen och på så sätt kommit att ingå i styrelsehandlingarna.

7. Appendix: Handläggningsordning vid påtalad diskriminering av student

Trakasserier och kränkande särbehandling

Handlingar som påverkar en enskild negativt, som gör att personen kan hamna utanför gemenskapen på institutionen/enheten eller får sina möjligheter att göra en bra insats försvårade, kan vara trakasserier enligt diskrimineringslagen eller kränkande särbehandling/mobbning.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot någon enskild person, men som inte är av sexuell natur eller har samband med någon diskrimineringsgrund, kan vara kränkande särbehandling/mobbning.

Det är den som upplever sig utsatt för negativa handlingar som avgör vad som är kränkande, men ibland måste den personen klargöra att beteendet är ovälkommet eller att det upplevs som kränkande.

Om en företrädare för universitetet får veta att en student upplever sig utsatt för något av det ovanstående ska omständigheterna utredas och det ska vidtas åtgärder så att kränkningar upphör omedelbart.

Vad gör du om du upplever diskriminering?

Om någon agerar mot dig på ett sätt som du uppfattar som trakasserande, gör anteckningar om vad som hände, när och var, och tala om saken med någon du känner förtroende för. Vid Statsvetenskapliga institutionen föreslår vi att du i första hand ska vända dig till sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén (Maria Wendt), eller prefekten (Maritta Soininen). Du kan också vända dig till kursansvarig på den aktuella kursen eller studierektor för den nivå som kursen ingår i. Därutöver finns möjligheten att vända sig till institutionens studievägledare

Tänk på att om du påtalar trakasserier, så är den medarbetare som får kännedom om detta skyldig att föra saken vidare till prefekten. Prefekten är i sin tur skyldig att se till att en utredning inleds och att informera universitetets jämlikhetssamordnare.

Om du vill söka stöd eller diskutera det som har hänt innan du vet om du vill att en utredning startas, börja med att vända dig till studentkåren eller Studenthälsan.

Utredning och uppföljning

När misstänkta trakasserier påtalas ska enskilda samtal hållas med berörda parter för att fastställa vad som har hänt. Detta genomförs av prefekten eller sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén. Samtalen ska dokumenteras skriftligt, helst kortfattat i punktform. Ärendet ska behandlas konfidentiellt och snabbt. Universitetets jämlikhetssamordnare ska informeras även i detta första stadium. Syftet med de enskilda samtalen är att få det oönskade beteendet att upphöra.

Om det efter samtalen fortfarande kan finnas anledning att klargöra om diskriminering har förekommit ska en utredning av omständigheterna genomföras av universitetets jämlikhetssamordnare. Är det möjligt att det som har inträffat kan vara kränkande särbehandling ska en utredning av omständigheterna genomföras av institutionen.

Beslut om diskrimineringsärenden fattas av rektor. Prefekten ska följa upp ärendet genom att kontakta den anmälande parten inom en bestämd och angiven tid [t.ex. en månad], för att försäkra sig om att beteendet har upphört. Om så inte är fallet ska universitetets jämlikhetssamordnare kontaktas för vidare åtgärder.

Om du upplever dig utsatt för diskriminering i samband med studierna vid Statsvetenskapliga institutionen kontakta någon av följande:

Kåre Vernby, sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén,
kare.vernby@statsvet.su.se

Maritta Soininen, prefekt, maritta.soininen@statsvet.su.se

Studentavdelningen

Jämlikhetssamordnaren, e-post: jamlikhet@su.se, tfn: 08-16 25 59

Stöd

Stockholms universitets studentkår -för kontaktuppgifter se www.sus.su.se

Studenthälsan -för kontaktuppgifter se www.studenthalsanistockholm.se

Vad ska du som blir kontaktad angående upplevd diskriminering göra?

Steg 1

- Hantera situationen direkt.
- Ta den drabbades version av det inträffade på allvar.
- Visa respekt för de inblandade.
- Ställ frågor för att få klarhet i vad som har hänt.
- Berätta för den utsatte hur rutiner ser ut och vad du kan göra för att hindra att eventuellt diskriminerande handlingar fortsätter.
- Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till lämplig kontaktperson -om du själv inte kommer att hantera ärendet vidare.
- Dokumentera vad som sägs och hur frågan hanteras vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du har dokumenterat.

Steg 2

- Den som fortsatt hanterar ärendet ska skapa sig en egen bild av situationen genom att tala enskilt både med den som har utsatts och den som ska ha utsatt.
- Diskutera alternativen för fortsatt handling med den utsatte. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa den drabbade.
- Dokumentera vad som sägs och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du dokumenterat.
- Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår i personalgruppen/studentgruppen som kan medföra till exempel mobbning eller utstötning.
- Institutionen ska alltid kontakta Personalavdelningen eller Studentavdelningen.

Steg 3

- Jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen är ansvarig för utredningar om diskriminering när det gäller studenter. Beslut i diskrimineringsfrågor är inte delegerat från rektor.
- Jämlikhetssamordnaren ska hålla regelbunden kontakt med de inblandade och kontinuerligt informera om hur utredningen fortskrider och vilka tidsplaner som gäller.
- Om student eller sökande som har påtalat diskriminering är missnöjd med utredningsarbetet eller universitetets ställningstagande kan personen kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.