

STOCKHOLMS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

2014-12-11

JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETSPLAN 2015-2017

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen är utarbetad av institutionens jämlikhetsgrupp bestående av Stina Bergman Blix (forskare), Margarita Chudnovskaya (doktorand), Katja Forsberg (T/A), Martin Hällsten (lektor/forskare) och Juho Härkönen (lektor/forskare). Planen tar sin utgångspunkt i Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2011-2014, Universitetsövergripande jämställdhetsplan för 2011-2014 samt Plan för lika rättigheter och möjligheter 2014. Institutionens medarbetare har också uppmanats att komma med förslag angående frågor som bör belysas i planen, och sedan fått möjlighet att bidra med synpunkter på den nya planen. Faktaunderlaget gäller till och med slutet av år 2014 och är baserat på information från studierektor för forskarutbildningen, LADOK, registrator och Personalbyrån. Planen godkändes 2014-12-18 av institutionsstyrelsen för Sociologiska institutionen.

Graden av könsbalans i institutionens personalkategorier

En jämn könsfördelning (dvs. könsbalans) anses råda om representationen av båda könen inom en viss befattning ligger inom intervallet 40-60 procent. Tabell 1 visar könsfördelningen avseende personer som var anställda vid Sociologiska institutionen vid den givna tidpunkten (anställda på forskningsinstitut anknutna till SU är inte medräknade).

I september 2010 rådde könsbalans i samtliga anställningskategorier. Två år tidigare var personalkategorierna professorer och adjunkter mansdominerade, men den senare kategorin finns inte längre med då alla i denna kategori gick i pension. I förra jämlikhets- och jämställdhetsplanen har det påpekats att tendensen mot en jämnare könsfördelning i gruppen professorer har avstannat vid år 2008. År 2010 uppnådde dock andelen kvinnor 40 procent även i denna grupp. Sedan har könsbalansen blivit mer ojämn igen, då tre kvinnliga professorer har gått i pension och institutionen inte har fått några nya kvinnliga professorer. Numera är könsbalansen i denna grupp mer ojämn än någonsin under 2000-talet. Övriga personalkategorier har varit mer könsbalanserade under de senaste tio åren. Dock är grupperna forskare och postdoks kvinnodominerade och obalansen åt detta håll har ökat sedan 2010. Könsbalansen bland institutionens docenter har förändrats från 1

kvinnor på 3 män år 2002 till 1 kvinna på 7 män år 2006, 3 kvinnor på 9 män år 2008, 4 kvinnor på 6 män år 2010 och 6 kvinnor och 5 män år 2014. Könslans har alltså uppnåtts även i denna grupp.

Tabell 1. Könsfördelningen bland de anställda*

Typ av anställning	September 2004		September 2006		September 2008		September 2010		September 2012		September 2014	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Professor	3	5	2	5	2	6	4	6	3	7	1	7
Lektor ^a	3	4	7	6	5	6	6	7	5	1	6	5
Vik. lektor									4	3	4	3
Forsk(ass) ^b	5	6	7	7	4	6	5	4	9	3	14	7
Postdok									2	1	4	1
Adjunkt	0	3	0	3	0	3	-	-	-	-	1	-
T/A-personal	2	4	2	4	3	4	5	6	5	4	5	4
Total	13	22	18	25	14	25	20	23	27	19	36	27

* Siffrorna har korrigerats för år 2004 och 2006 för kategorierna lektor och forskarassistent/forskare.

^a År 2004-2010 omfattar gruppen lektor även vikarierande lektorer.

^b År 2004-2010 omfattar gruppen även forskarassistenter och postdoks. Forskarassistenter ingår inte i år 2012-2014 siffror.

Stockholms universitet har som uttalat mål att öka andelen kvinnliga professorer och gör t ex särskilda satsningar för att kvinnliga docenter ska få ökad forskningstid för att meritera sig. För att kunna bli befordrad till professor krävs dock även att man varit huvudhandledare för minst en doktorand till disputation.Handledning fördelas på institutionsnivå och därför är det angeläget att undersöka hur fördelningen av handledning av doktorander ser ut vid institutionen. Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet har beslutat att alla doktorander ska ha två handledare och att en av handledarna ska vara docent (beslut 2013-06-12), men eftersom Sociologiska institutionen enbart har docenter som huvudhandledare begränsar sig analysen nedan till docenter. På Sociologiska institutionen finns för närvarande 11 docenter, 6 kvinnor och 5 män. Alla manliga docenter handleder doktorander samtidigt som det inte gäller för alla kvinnliga docenter. De kvinnliga docenterna handleder i snitt 1,3 doktorander var och de manliga docenterna handleder i snitt 1,8 doktorander. Eftersom det rör sig om så små värden behöver de tolkas med försiktighet. Det är dock värt att notera att de kvinnliga docenterna överlag varit docenter en längre tid innan de blivit huvudhandledare och oftast endast handleder en doktorand. Eftersom inte alla doktorander slutför utbildningen och de flesta doktorander är i en ålder där man skaffar barn, så kan

det få som följd att en docent har tillräcklig professorsmeritering forskningsmässigt, men behöver "invänta" en disputation för att kunna ansöka om befordran till professor. När det gäller gruppen forskare finns det dubbelt så många kvinnliga som manliga (14 mot 7) vid institutionen. Denna kategori har egna projektmedel och anställningen är alltså beroende av anslag från en forskningsfinansiär, vilket gör att institutionens roll handlar om att informera om och uppmuntra nydisputerade att söka anslag,

Åtgärder: Kvinnors låga representation i professorgruppen är oroväckande. Kvalificerade kvinnliga sökande ska aktivt uppmuntras vid utlysning av professurer. Kvinnor som har varit disputerade en tid ska även fortsättningsvis aktivt uppmanas söka docentur, företrädesvis i samband med det årliga utvecklingssamtalet och kvinnliga docenters möjligheter till doktorandhandledning ska förbättras. Det är viktigt att denna aspekt lyfts fram under antagningsprocess och handledartillsättning på institutionen och får betydelse för hur nya doktorander fördelas bland docenterna. Institutionen bör sträva efter att varje docent handleder doktorander. Nyblivna lektorer och nydisputerade ska på ett mer aktivt sätt än tidigare få information om karriärplanering, vetenskaplig och pedagogisk meritering. Ansvarig: Prefekt och studierektor för forskarutbildningen.

När det gäller institutionsstyrelsen har vi sammanställt dess könssammansättning under perioden 2000-2014. Som Tabell 2 visar var könsfördelningen ganska jämn, förutom år 2000 då kvinnornas andel översteg 60 procent samt år 2005 då kvinnorepresentationen var under 40 procent (studentrepresentanter inte medräknade). Året därpå lyckades man dock uppnå en jämn könsfördelning, och upprätthålla den för resten av perioden.

Tabell 2: Institutionsstyrelsens könssammansättning, årliga genomsnitt, 2000-2014

År	Andel kvinnor, %	Andel kvinnor, % (förutom studentrepresentanter)
2000	70	69
2001	56	56
2002	60	57
2003	45	40
2004	40	40
2005	40	36
2006	50	50
2007	48	50
2008	47	45
2009	52	44
2010	56	48
2012	41	86
2013	44	53
2014	45	53

I personalkategorin doktorander har vi liksom i tidigare planer tagit fram information om antalet sökande och antagna doktorander. Tabell 3 visar sökande och antagna till forskarutbildningen 1995-2014. Sedan 2011 har 500 personer sökt doktorandplatser. Bland de sökande finns något fler kvinnor än män (53% av de sökande). 35 doktorander har blivit antagna, av vilka 16 är män och 19 är kvinnor, vilket innebär att 59 % av de antagna är kvinnor. Sett över de senaste 14 åren var det bara fem år då fler män än kvinnor blev antagna eller då könsfördelningen bland de antagna var jämn. Genom att dela andel kvinnor bland antagna med andel kvinnor bland sökande får vi ett relativt mått på över- eller underrepresentation, och där framgår att det finns en viss kvinnlig överrepresentation över hela perioden. Vid sex tillfällen har fler män blivit antagna relativt dess storlek i sökandegruppen, och vid åtta tillfällen har relativt fler kvinnor blivit antagna.

Tabell 3: Sökande och antagna till forskarutbildning 1995-2014

	Totalt 1995- 2000	Totalt 2001- 2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total 2001- 2014
Sökande totalt	169	108	38	17	20	31	40	32	205	124	83	618
Varav kvinnor	70	62	14	12	14	13	18	19	112	63	48	330
Andel kvinnor	41%	57%	37%	71%	70%	42%	45%	59%	55%	51%	58%	53%
Antagna totalt	52	41	3	4	7	6	5	6	9	8	3	92
Varav kvinnor	24	26	1	3	4	3	2	4	5	5	1	54
Andel kvinnor	46%	63%	33%	75%	57%	50%	40%	67%	56%	63%	33%	59%
Andel kvinnor bland antagna/andel kvinnor bland sökande	1,12	1,11	0,89	1,06	0,81	1,19	0,89	1,14	1,02	1,24	0,57	1,11

Tabell 4 visar antalet sökande och antagna till forskarutbildning vid olika institut och centrumbildningar över de senaste fyra åren (2011-2014). Bland de sökande till Sociologiska institutionen var 52 % kvinnor. Andel antagna kvinnor var 54 %, vilket betyder att det finns en könsbalans bland antagna relativt sökande. Fler kvinnor än män sökte doktorandtjänster förlagda till CHESS, SOFI, och SORAD, men bland de antagna var könsfördelningen jämn vid CHESS, en större andel män blev antagna vid SOFI, och en större andel kvinnor blev antagna vid SORAD. Vid CHESS och framförallt SOFI blir det en relativ underrepresentation av kvinnor när man tar hänsyn till sökandegruppens sammansättning, medan det råder en relativ könsbalans vid Sociologiska institutionen och SORAD.

Tabell 4: Sökande och antagna till positioner vid Sociologi/CHESS/SOFI/SORAD, 2011-2014

	# sökande män	# sökande kvinnor	# antagna män	# antagna kvinnor	Andel kvinnor sökande	Andel kvinnor antagna	Andel kvinnor bland antagna/andel kvinnor bland sökande
Sociologi	151	161	6	7	52%	54%	1,04
CHESS	16	20	2	2	56%	50%	0,89
SOFI	33	36	5	2	52%	29%	0,56
SORAD	6	17	1	3	74%	75%	1,01
Sociologi	22		2	2			

Graden av könsbalans på institutionens utbildningar

På universitet och högskolor dominerar kvinnorna på grundutbildningsnivå. På Stockholms universitet som helhet var 2013 andelen kvinnor på grund och avancerad nivå 62 procent. Sociologiska institutionen hade 2013 75 procent kvinnor på grund- och avancerad nivå. Fördelningen ser lite olika ut beroende på nivå och inriktning. På grundutbildningen låg den totala andelen kvinnor 2000-06 runt 80 procent, 2007-08 sjönk den till 77 procent och 2009-11 var andelen kvinnor 74 procent. 2012-14 ökade andelen kvinnor något till 76 procent. Bland grundstudenterna har alltså den totala andelen män varierat mellan 20-26 procent de senaste 14 åren. 2012-14 är andelen män fler på de fristående kurserna Sociologi I-III (ca 26 procent män) och på programmet utredningssociologi (US)/sociologisk samhällsanalys (SSA) (ca 33 procent män) jämfört med programmen arbetsliv och arbetsmarknad (A&A) och personal, administration och organisation (PAO) (båda har ca 17 procent män). Andelen män på programmet utredningssociologi (US)/sociologisk samhällsanalys (SSA) ökade under åren 2009-2011 jämfört med 2007-2008, från 19 procent till 31 procent (2012-14 ökade det en aning till 33 procent). På avancerad nivå är den totala andelen kvinnor 65 procent 2012-14. Det saknas underlag från tidigare perioder, men könsfördelningen på utbildning på avancerad nivå ligger i dagsläget nära gränsen för jämställd fördelning enligt måttet 40-60 procent, som brukar användas för mätning av könsfördelning. Ansökningar till institutionens kurser sker centralt och är svåra att påverka lokalt. Institutionen har dock ett projekt för att öka jämlikheten bland grundstudenter, vilket redovisas under rubriken "Jämlikhet och lika behandling".

Innehållet i undervisningen beslutas på institutionsnivå och jämlikhetsgruppen skickade ut en förfrågan till alla kursansvariga lärare angående könsfördelningen bland författare till kurslitteraturen, samt om de funderat över jämställdhetsaspekter i undervisningen. Resultatet visade att kurslitteratur, på grundutbildningen överlag och i metod i synnerhet, är skriven av män. Kurser med teoretiskt innehåll har inslag av kvinnliga författare, framförallt kurser som avhandlar genusteorier (t ex kursen 'makt och skiktning'). På högre nivåer (från C-kurs), där litteraturen i högre grad övergår från textböcker till originallitteratur och artiklar blir de kvinnliga författarna fler. Även om fördelningen visar på en tydlig manlig dominans så är relationen komplex, t ex kan en antologi med en manlig redaktör ha kvinnliga artikelförfattare. Studenterna möter då texter skrivna av kvinnor även om kurslitteraturlistan enbart innehåller manliga författare.

När det gäller kursernas innehåll återkommer kön/genus, etnicitet och klass både som empiriska teman och teoretiska förklaringsmodeller. Något förvånande var frågor relaterade till dessa teman integrerade i nästan alla kurser i metod/analys, medan de saknades i flera av de allmänna teorikurserna. I metodkurser är frågor kring kön, etnicitet och klass vanliga i övningsexempel (både som enskilda variabler och som en del i frågan, t ex könslönegapet eller etnisk ojämlikhet) och i tabeller, uppgifter och power points framgår en medvetenhet om att ha både manliga och kvinnliga namn, bilder etc. Som beskrevs ovan angående litteraturen så speglar teorikurser med speciell fokus sociologins generella inriktning mot förklaringsmodeller baserade på strukturella olikheter, där jämlikhetsaspekter spelar en central roll. Däremot återkommer i högre grad en traditionellt manlig kanon, där genus är en speciell inriktning, på de mer övergripande teorikurserna på grundutbildningsnivå. Denna kanon dominerar fortfarande i textböcker och det krävs därför kompletterande litteratur för att kompensera för detta.

En åtgärd i förra jämställdhetsplanen (2012) var att ”kursutvärderingarna ska inkludera frågan om studenterna anser att könsaspekten inom det behandlade ämnet tagits upp tillräckligt och på ett relevant sätt”. Denna åtgärd har inte genomförts eftersom kursvärderingarna på grundutbildningsnivå är standardiserade och ser likadana ut för alla kurser. Då en sådan fråga inte är relevant för alla delkurser kan den således inte integreras i den allmänna värderingen. På en del avancerade kurser i demografi finns det sedan länge en fråga i kursvärderingen om studenterna tycker att kursen har behandlat genusaspekter. Denna fråga brukar överlag besvaras positivt.

Sammanfattningsvis finns det utifrån sociologiämnet inriktning ett självklart fokus på jämlikhetsfrågor, men en större medvetenhet gällande val av litteratur och teoretiskt kanon kan förbättra kurserna ytterligare.

Åtgärder: Antagning till forskarutbildning föranleder inga specifika åtgärder eftersom könsfördelningen befinner sig inom intervallet 40-60%. Val av litteratur och kursernas innehåll och utformning bör belysas mer genomgripande och diskuteras på exempelvis en institutionsdag för att medvetandegöra vilken litteratur som används och undvika slentrianmässiga val. Frågan bör även följas upp i nästa jämlikhetsplan. *Ansvarig:* Studierektorer på respektive nivå.

Lönekartläggning

År 2014 är medianlönen för de anställda på institutionen, exklusive doktorander, på 37,600 kr/mån för män, och på 36,000 kr/mån för kvinnor. Den kvinnliga medianlönen motsvarar 94 procent av

den manliga medianlönen. Skillnaden mellan män och kvinnor har fluktuerat under åren men minskat sedan den förra lönekartläggningen då den kvinnliga medianlönen var 86 procent av den manliga.

Tabell 5: Könslönekvoter i procent för olika personalgrupper, december 2008, oktober 2011, oktober 2014

Typ av anställning	Kvinnors löner i procent av mäns löner: medianlön kvinnor/medianlön män.		
	2008	2011	2014
Professor	118	104	106
Lektor ^a	98	92	100
Vik. lektor			104
Forskarassistent/forskare ^b	92	106	98
Postdoc			100
Adjunkt	(inga kvinnor)		(endast en kvinna, inga män)
T/A personal	104	84	86
Total	98	86	94

^a inklusive vikarierande lektor år 2008 samt 2011.

^b inklusive postdocs år 2008 samt 2011.

Not: Observera att vi detta år valt att inte redovisa arbetstagare över 67 år som arbetar vidare efter pensionering.

Uppdelat på olika personalkategorier ser vi att kvinnor tjänade mer än män i kategorierna professor och vik. lektor och ungefär likvärdigt i kategorierna lektor och forskare, medan männens medianlön har varit högre än kvinnornas i kategorin T/A personal. Sedan 2008 har löneskillnaden mellan män och kvinnor först ökat för att nu, som redan nämnts, minska, åtminstone till del. Man kan notera att vad gäller personalkategorin lektorer har männen en genomsnittsålder på 40,6 år och kvinnorna har en genomsnittsålder på 44,8 år. Det kan också noteras att vi, som också redan nämnts, för närvarande endast har en kvinnlig professor (ej räknat de två kvinnliga professorer som arbetar efter uppnådd pensionsålder). Vid uppföljningen av den förra planens åtgärder noterade jämlikhetsgruppen att formerna för utvecklingssamtalen kan förbättras. *Åtgärder:* Inom alla personalkategorier ska sакligheten i löneskillnaderna mellan könen beaktas och motiveras vid den individuella lönesättningen. *Ansvariga:* Prefekt och ställföreträdande prefekt.

Rekrytering

År 2003-2005 utökades gruppen professorer vid institutionen med en kvinnlig professor (i demografi), inte tidigare verksam vid institutionen, samt tre befordrade professorer, två män och en kvinna (även den sistnämnda i demografi). Vid slutet av 2008 har en kvinnlig professor gått i

pension. År 2009-2011 gick en manlig professor i pension medan en manlig professor, redan verksam vid institutionen, tillsattes av de arton manliga och två kvinnliga sökande. Gruppen professorer utökades även av fyra (tre manliga en kvinnlig) befordrade professorer. År 2012-2014 gick två kvinnliga professorer (en i sociologi och en i demografi) i pension. Demografiprofessuren fylldes av en manlig sökande (utav fyra manliga och två kvinnliga sökande; sakkunniga bestod av en man och två kvinnor), medan sociologiprofessuren inte fylldes. I slutet av år 2014 tillhörde sju män och en kvinna gruppen professorer. Institutionen har även två manliga gästprofessorer och fyra manliga samt tre kvinnliga professor emeritus/emerita.

Tabell 6. Rekrytering av postdoks, lektor och professorer. Sökande (S), Antagna (A).

Typ av anställning	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A
<i>Postdok</i>												
Kvinnor							12	1	15	3	14	2
Män							12	2	5		20	3
<i>Lektor</i>												
Kvinnor	17	2			5	1	26				15	0
Män	10				14		18	2			31	2
<i>Professor</i>												
Kvinnor	0											
Män	22	1							4	1		

Under perioden 2000-2008 tillsattes nio lektorat, varav tre i demografi, av sex män (varav en samtidigt befordrades till professor) och tre kvinnor (två i demografi). 2009-2010 utlystes tre lektorat. År 2009 anställdes två kvinnliga lektorer (av 17 kvinnor och 10 män som ansökte) och år 2011 en kvinnlig lektor med inriktning mot kvantitativa metoder (av 14 manliga och 5 kvinnliga sökande). År 2012 anställdes en manlig lektor, med inriktning mot kvantitativa metoder (sökts av 10 män och 12 kvinnor) och en manlig lektor i allmän sociologi (sökts av 9 män och 10 kvinnor). Och år 2014 anställdes återigen två manliga lektorer i sociologi (av 15 kvinnor och 31 män som sökte). I slutet av år 2014 består gruppen fastanställda lektorer av 6 kvinnor och 5 män. Dessutom har institutionen i slutet av år 2014 4 kvinnliga och 3 manliga vikarierande lektorer.

Förra jämställdhetsplanen undersökte även könsskillnader i möjligheter att fullfölja forskarutbildningen samt möjligheter efter disputationen. För män krävdes då i genomsnitt 4,7 år till disputationen, och 4,4 år för kvinnor, men spridningen var större inom gruppen kvinnor.

Kvinnors möjligheter till en fortsatt karriär vid institutionen direkt efter disputationen var likartad männens. Tyvärr finns det ingen aktuell statistik som kan användas för uppföljning av denna fråga.

Åtgärder: Eftersom vikarierande lektorat kan ge en viktig möjlighet för nydisputerade forskare att fortsätta i akademien, ser vi att öppenhet i rekrytering på detta steg bör utökas med mer standardiserad praxis. Vid eventuella utlysningar av professurer ska meriterade kvinnor uppmanas att söka. Institutionen ska även göra en uppföljning av disputerade doktoranders karriärvägar efter disputationen. *Ansvariga:* Prefekt och Jämställdhetsgrupp.

Förening föräldraskap med arbetsliv

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Vi har undersökt eventuella könsskillnader vad gäller längden av föräldraledighet bland småbarnsföräldrar på institutionen under perioden 2004-2010 samt 2011-2014. Det tycks inte finnas stora skillnader mellan i vilken omfattning män och kvinnor väljer att vara föräldralediga för en längre tid sett över hela perioden, med viss variation för enstaka år.

En annan viktig aspekt i sammanhanget är tidpunkt för möten och sammanträden. I början av 2000-talet upplevde många småbarnsföräldrar vid institutionen problem med att sammanträden ofta lades på tider som försvårade för dem att förena arbete och familjeliv. För att åtgärda detta problem har institutionens seminarier flyttats från kl. 15 till kl. 13, medan möten och sammanträden hålls på förmiddagar eller på tidiga eftermiddagar. Fram till våren 2009 var dock tidpunkten för personalmöten, som började kl. 15, ett fortsatt problem för småbarnsföräldrar som skulle hinna till dagis i tid för att hämta sina barn. Jämställdhetsgruppen rekommenderade att möjligheten för att hitta annan tidpunkt för personalmöten undersöks, vilket har skett. Personalmöten har lagts till att börja kl. 13, såsom institutionens seminarier, vilket uppskattas av bland andra småbarnsföräldrarna. *Åtgärder:* Policyn om att möten och seminarier ska förläggas på förmiddag eller tidig eftermiddag ska följas även fortsättningsvis så att institutionens anställda ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap. *Ansvarig:* Prefekt.

Jämlikhet och likabehandling

Sociologiska institutionen ska bereda alla personer oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder likvärdiga möjligheter till att ta del av institutionens verksamhet som anställd eller som

student. De anställda på institutionen har också att ta hänsyn till de speciella regler som gäller för anställda vid universitet vid kontakter med studenter (information om regelverket och diskrimineringsgrunderna, följ denna länk till [SU:s hemsida](#).) För att uppnå en jämlik institution krävs tydliga rutiner och väldefinierade ansvarsområden samt ett kontinuerligt förbättringsarbete, något som inte kan sägas vara fullständigt implementerat idag.

Trakasserier

Institutionens medarbetare och studenter ska behandla varandra respektfullt oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Det måste framhållas att det som av en person kan upplevas som oskyldiga yttranden eller handlingar ändå kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen för en annan person, särskilt om den personen har gjort klart att yttrandet uppfattas som kränkande och den personen omfattas av lagen, eller om det är uppenbart att den kränkta personen omfattas av definitionerna av diskrimineringsgrunder. Särskilt allvarliga är trakasserier när någon i beroendeställning, anställd eller student, trakasseras av den som har makt; chef eller lärare.

Rutiner för att förebygga trakasserier

I föregående plan uppmanades prefekten att se till att en beskrivning av vilka regler som gäller för undervisande personal samt information till studenterna om institutionens jämlikhetsarbete och rutiner fanns tillgängliga. Vår hemsida har uppdaterats med sådan information och studenterna informeras noggrant om detta på introduktionsföreläsningarna av studierektor på grundnivå. Nyanställda lärare får informationen vid sina första möten med studierektorerna. Skriftliga handläggningsordningar för såväl studenter som anställda har fastställts vid institutionsstyrelsens möte 2014-12-18.

Det finns dock fortfarande ett behov av att förbättra informationen till lärarna om vilka möjligheter som finns för att till exempel anpassa undervisning eller skrivningstillfällen för studenter med funktionsnedsättningar. Informationen om vem som gör vad avseende jämställdhet och jämlikhet på institutionen och på SU borde klargöras ytterligare.

Den sociala snedrekryteringen till universitet och högskola är väl känd. En del av arbetet med likabehandling är att uppmuntra studenter från studieovana hem att studera vid institutionen och att

skapa goda förutsättningar för dem att slutföra sina studier. Under år 2014 har Jämlikhetsgruppen vid institutionen initierat ett samarbete med Tumba gymnasium som avser att fånga upp elever från studieovana hem. Det är också viktigt att lärarna får information om vilket stöd som finns centralt för elever från studieovana hem, till exempel Språkverkstaden.

Internationalisering och språk

Institutionens internationalisering har skapat nya utmaningar, en av dem är språk. Under de senaste åren har engelskan blivit allt viktigare i institutionens verksamhet. Numera sänds mer eller mindre alla allmänna epostutskick till personalen på både svenska och engelska. Engelska har även blivit vanligare på möten. Utvecklingen har gjort det lättare för att utrikes födda lärare och forskare att bli inkluderade i institutionens verksamhet, och utvecklingen bör kontinuerligt bevakas. En annan utmaning är att förena universitetets uppdrag att ge undervisning på svenska och institutionens intresse att rekrytera internationellt. Institutionen bör aktivt söka sätt att underlätta för internationellt rekryterade lärare att bedriva språkstudier samt arbeta aktivt mot universitetet för att utveckla åtgärder på central nivå.


Åtgärder: Studierektorer/studievägledare har fortsatt ansvar för att informera studenterna om handlägningsordningen. En rutin för en mer systematisk uppföljning av arbetet med jämlikhet och likabehandling behöver utarbetas. Insatser för breddad rekrytering prioriteras under 2015-2017. Nya förslag och idéer om jämlikhet ska tas upp till diskussion i rätt forum, exempelvis ledningsgruppen. Ansvar: Prefekten, Studierektorer/studievägledare

Uppföljning av den föregående jämställdhetsplanen

I den föregående jämställdhetsplanen pekades ett antal områden ut där åtgärder var angelägna:

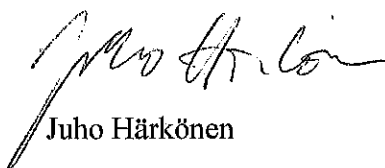
- a) könsbalans på högre tjänster
- b) målsättningar avseende löner, befordran och karriärplanering
- c) könsaspekter inom studierna
- d) rutiner för att förebygga trakasserier

Vad gäller punkt a) märks en könsfördelning till kvinnornas fördel bland docenter och lektorer, men kvinnors representation behöver förbättras i kategorin professorer. För åtgärder se våra förslag i 'Graden av könsbalans i institutionens personalkategorier' ovan. Angående punkt b) har könslöneskillnader försvunnit eller fallit ut till kvinnornas fördel, med en kvarvarande skillnad till männens fördel i kategorin TA-personal. Avseende punkt c) har en del av de åtgärder som föreslogs fallit platt av olika skäl och i denna plan har vi försökt skapa bättre förutsättningar för att följa upp könsaspekter inom studierna. Avseende punkt d) kan nämnas att vi har fastställt en handläggningsordning och arbetet under år 2014 har även omfattat planering och genomförande av de så kallade tre åtgärderna för breddad rekrytering och jämlikhet som alla institutioner ska genomföra. Det finns fortfarande frågetecken runt vilka regler som gäller för undervisande personal och en av de åtgärder vi har vidtagit är därför att ha en kontaktperson för frågor om jämlikhet internt på institutionen.



Stina Bergman Blix

Jämställdhetsombud



Juho Härkönen

Jämställdhetsombud



Lars Udehn

Prefekt