

STOCKHOLMS UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

## **Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2018-2020**

Godkänd av institutionsstyrelsen 2018-03-27

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen är utarbetad av institutionens jämställdhetsombud, Daniel Ritter, i samarbete med övriga medlemmar av arbetsmiljögruppen, vilken består av Sæmundur Grettisson (arbetsmiljöombud), Magnus Nermo (prefekt), Livia Oláh (universitetslektor), Johanna Palm (forskare) och Ida Viklund (doktorand). Planen tar sin utgångspunkt i [Stockholms universitets jämställdhets- och jämlikhetsplan 2015-2017](#) och är en revidering av institutionens föregående jämställdhets- och jämlikhetsplan från 2015-2017, författad av Stina Bergman Blix, Juho Härkönen och Lars Udehn. Institutionens medarbetare har också uppmanats att komma med förslag angående frågor som bör belysas i planen, förslag som sedan bearbetats av arbetsmiljögruppen för att skapa en handlingsplan (se nedan). Faktaunderlaget gäller till och med hösten 2017.

### **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. I förra jämlikhets- och jämställdhetsplanen noteras dock att könsfördelning i gruppen professorer år 2014 är ”mer ojämn än någonsin.” Även bland forskare och postdoks föll fördelningen utanför 40-60-intervallet. Idag ser situationen aningen bättre ut, även om det bara är inom gruppen ”forskare” som institutionen lyckas placera sig inom intervallet. Bland professorerna är fördelningen 33% kvinnor och 67% män, men denna siffra är något missvisande då den rymmer personal som redan är delvis pensionerad. I själva verket består lektorsgruppen (professorer och lektorer) av 16 individer, varav nio män och sju kvinnor, en således tillfredsställande jämn könsfördelning. Dock är sju av nio män

professorer medan motsvarande siffra bland kvinnorna är två av sju. Med stor sannolikhet kommer denna skeva könsfördelning i professorsgruppen korrigeras de närmaste åren i och med att flera kvinnor förväntas bli befordrade inom en snar framtid. Det är trots det viktigt att institutionsledningen bevakar situationen och arbetar aktivt för att uppnå denna balans, något vi återkommer till nedan.

Bland övriga större personalkategorier finns den största obalansen bland postdoks och T/A-personalen. I bägge fallen är betydligt fler medarbetare kvinnor än män (två av tre postdoks och 70% av T/A-gruppen). När det gäller gruppen forskare finns det något fler kvinnliga än manliga (9 mot 7) vid institutionen, vilket representerar en betydligt mer jämlik fördelning än 2014 (14 kvinnor mot 7 män). Denna kategori är beroende av extern forskningsfinansiering, vilket gör att institutionens roll handlar om att informera om och uppmuntra nydisputerade att söka anslag.

Även om könsbalansen på institutionen totalt sett får anses vara tillfredsställande med 56% kvinnor och 44% män hösten 2017 finns det således en hel del arbete kvar att utföra. Det faktum att kvinnor dominerar på mer juniora positioner kan antingen ses som ett tecken på strukturell diskriminering eller ett tecken på en framtida jämn könsfördelning.

Tabell 1. Könsfördelningen bland de anställda\*

	September 2004		September 2006		September 2008		September 2010		September 2012		September 2014		September 2017	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
<b>Professor</b>	3	5	2	5	2	6	4	6	3	7	1	7	4	8
<b>Lektor<sup>a</sup></b>	3	4	7	6	5	6	6	7	5	1	6	5	4	1
<b>Biträdande lektor</b>													1	2
<b>Vik lektor</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3	1	0
<b>Forskare<sup>b</sup></b>	5	6	7	7	4	6	5	4	9	3	14	7	9	7
<b>Forsknings assistent/ Forsknings ingenjör<sup>b</sup></b>													1	3
<b>Postdok</b>									2	1	4	1	6	3
<b>Adjunkt</b>	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>T/A personal</b>	2	4	2	4	3	4	5	6	5	4	5	4	9	4
<b>Total</b>	13	22	18	25	14	25	20	23	28	19	35	27	36	28

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

<sup>a</sup> År 2004-2010 omfattar gruppen lektor även vikarierande lektorer.

<sup>b</sup> År 2004-2010 omfattar gruppen även forskarassistenter och postdoks. Forskarassistenter ingår inte i siffrorna för år 2012-2017.

Stockholms universitet har som uttalat mål att öka andelen kvinnliga professorer. 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). På Sociologiska institutionen finns för närvarande 16 docenter i lektorsgruppen, 9 män och 7 kvinnor. Av Tabell 2 nedan framgår att samtliga docenter handleder doktorander med undantag för en man (biträdande lektor) och en kvinna (professor). De kvinnliga docenterna handleder i snitt 2,42 (1,3 år 2014) doktorander var, och de manliga docenterna handleder i snitt 2,55 (1,8 år 2014) doktorander.

Tabell 2. Handledning efter befattning och kön (februari 2018)

	<b>Antal anställda</b>	<b>Huvudhandledare</b>	<b>Bihandledare</b>
<b>Professor man</b>	7	11	10
<b>Professor kvinna</b>	2	4	2
<b>Lektor man</b>	2	1	1
<b>Lektor kvinna</b>	5	4	7
<b>Total</b>	16	20	21

Vid en närmare titt på huvudhandledarskap, vilket är viktigt för befordran till professor, visar det sig att kvinnor huvudhandleder i snitt 1,14 doktorander medan män i snitt huvudhandleder 1,33 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 många doktorander får barn under doktorandtiden, 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. Tabell 3 redovisar den nuvarande handledningssituationen på institutionen med betoning på handledarens befattning. En asterisk betecknar att siffran inkluderar handledning av doktorander ej anställda vid institutionen. Det är noterbart att av de 21 doktorander (13 kvinnor och 8 män) som för närvarande är anställda vid institutionen har bara tre (samtliga kvinnor) en huvudhandledare av motsatt kön.

*Tabell 3.Handledning inom lektorsgruppen (februari 2018)*

<b>Namn</b>	<b>Kön</b>	<b>Huvud</b>	<b>Bi</b>	<b>Lektor</b>
<b>Andersson</b>	Man	2	0	Nej
<b>Barker</b>	Kvinna	1	0	Ja
<b>Bergmark</b>	Kvinna	0	0	Nej
<b>Billingsley</b>	Kvinna	1	4	Ja
<b>Bygren</b>	Man	2	5*	Nej
<b>Drefahl</b>	Man	1	1*	Ja
<b>Duvander</b>	Kvinna	4	2*	Nej
<b>Hällsten</b>	Man	0	2	Nej
<b>Liljeros</b>	Man	0	1	Nej
<b>Nermo</b>	Man	2*	1*	Nej
<b>Oláh</b>	Kvinna	1	0	Ja
<b>Ritter</b>	Man	0	0	Ja
<b>Rydgren</b>	Man	4	1	Nej
<b>Stern</b>	Kvinna	1	2	Ja

<b>Sundberg</b>	Kvinna	0	2*	Ja
<b>Sverrisson</b>	Man	1	0	Nej

### *Åtgärder:*

1) Kvinnors låga representation i professorgruppen är fortsatt oroväckande. Det vanligaste hindret vid befordran är att docenten inte varit huvudhandledare för en doktorand som disputerat. Institutionen ska därför utveckla en praxis för hur handledning fördelas. En tanke är att professorer oftare ska tjänstgöra som bihandledare för att på så sätt bistå både doktoranden och deras mer juniora kollegor i vad som följaktligen blir ett dubbelt mentorskap. Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen och jämställdhetsombudet.

2) Det är betydligt fler kvinnor än män som har kursansvar för institutionens kurser på grundnivå. Institutionsledningen ska arbeta aktivt för att på sikt jämna ut denna skeva könsfördelning. Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen och prefekt.

När det gäller institutionsstyrelsen har vi sammanställt dess könssammansättning under perioden 2000-2017. Som Tabell 4 visar har könsfördelningen historiskt sett varit ganska jämn, förutom år 2000 då kvinnornas andel översteg 60 procent samt år 2005 då kvinnorepresentationen var under 40 procent (studentrepresentanter inte medräknade) och år 2017 då runt 60 procent av styrelsens medlemmar var kvinnor. Efter det senaste valet (2017) är kvinnor precis på gränsen till att vara överrepresenterade sett till institutionen som helhet, men då kvinnor är överrepresenterade i åtskilliga av anställningskategorier som representeras i institutionsstyrelsen är detta antagligen inte fallet.

*Tabell 4. Institutionsstyrelsens könssammansättning, årliga genomsnitt, 2000-2017*

År	Andel kvinnor, %	Andel kvinnor utan studentrepresentanter, %	Andel kvinnor utan doktorand- och studentrepresentanter, %
<b>2000</b>	70	69	
<b>2001</b>	56	56	
<b>2002</b>	60	57	
<b>2003</b>	45	40	
<b>2004</b>	40	40	
<b>2005</b>	40	36	
<b>2006</b>	50	50	
<b>2007</b>	48	50	

<b>2008</b>	47	45	
<b>2009</b>	52	44	
<b>2010</b>	56	48	
<b>2012</b>	41	86	
<b>2013</b>	44	53	
<b>2014</b>	45	53	
<b>2017*</b>	60	61	63

\* Eftersom val till institutionsstyrelsen hålls vart tredje år så redovisar vi dessa siffror sedan 2014

I personalkategorin doktorander har vi liksom i tidigare planer tagit fram information om antalet sökande och antagna doktorander. Tabell 5 visar sökande och antagna till forskarutbildningen 1995-2017. Sedan 2014 har 249 personer sökt doktorandplats vid institutionen. Denna siffra är dock inte komplett eftersom universitetet ändrade sina rutiner för anställningar runt år 2015-2016. Den medarbetare som handlade ansökningar har slutat och därför saknas statistik för 2015 och tidigt 2016. Bland de sökande de senaste två åren finns fler kvinnor än män (60% av de sökande). Sju doktorander har blivit antagna, av vilka två är män och fem är kvinnor, vilket innebär att 71 % av de antagna var kvinnor. Det ska tilläggas att även om fullständig statistik saknas för 2015 anställdes det året tre doktorander, varav alla tre var kvinnor. Detta innebär att av de tio senast antagna doktoranderna har åtta varit kvinnor. Sedan 2011 har 33 doktorander anställts. Av dessa har 20 (61%) varit kvinnor. 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 och bestående kvinnlig överrepresentation över hela perioden.

Tabell 5: Sökande och antagna till forskarutbildning 1995-2017

	Totalt 1995-2000	Totalt 2001-2005	Totalt 2006-2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017
<b>Sökande totalt</b>	169	108	146	32	205	124	83	131	118
<b>Varav kvinnor</b>	70	62	71	19	112	63	48	81	68
<b>Andel kvinnor</b>	41%	57%	49%	59%	55%	51%	58%	62%	58%
<b>Antagna totalt</b>	52	41	25	6	9	8	3	4	3
<b>Varav kvinnor</b>	24	26	13	4	5	5	1	3	2
<b>Andel kvinnor</b>	46%	63%	52%	67%	56%	63%	33%	75%	67%
<b>Andel kvinnor bland antagna/ Andel kvinnor bland sökande</b>	1,12	1,11	1,06	1,14	1,02	1,24	0,57	1,21	1,16

### Graden av könsbalans på institutionens utbildningar

På universitet och högskolor dominerar kvinnorna på grundutbildningsnivå. På Stockholms universitet som helhet var 2016 andelen kvinnliga studenter på grund och avancerad nivå 63 procent. Under perioden 2015-2017 var andelen kvinnliga studenter vid Sociologiska institutionen 72 procent på grundnivå och 64 procent på avancerad nivå. Andelen män var något högre på fristående kurs Sociologi I-III (ca 28 procent män), och på programmen sociologisk samhällsanalys (SSA) (33 procent män) och nationalekonomi och sociologi (44 procent män) än på programmen arbetsliv och arbetsmarknad (AoA), och personal, administration och organisation (PAO) (24 respektive 15 procent män).

På avancerad nivå var den totala andelen kvinnor 65 procent 2012-14. Den siffran har sedan dess sjunkit marginellt till 64 procent. 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 genomförde mellan åren 2014-2017 ett projekt för att öka jämlikheten bland grundstudenter, vilket dock inte tycks ha haft någon större effekt.

Innehållet i undervisningen beslutas på institutionsnivå och jämlikhetsgruppen skickade i samband med författandet av jämställdhetsplanen 2015-2017 ut en förfrågan till alla kursansvariga lärare angående könsfördelningen bland författare till kurslitteraturen, samt om de funderat över jämställdhetsaspekter i undervisningen. Resultatet visade att kurslitteraturen 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 social skiktning”). På kandidat- och masternivån, där litteraturen i högre grad består av originaltexter och artiklar, är antalet kvinnliga författare fler. Även om fördelningen visar 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 både tabeller och övningsexempel (både som enskilda variabler och som en del i frågan, t ex könslönegapet eller etnisk ojämlikhet). Det finns också en medvetenhet om att powerpoint-presentationer innehåller både manliga och kvinnliga namn, bilder etc. Som beskrevs ovan angående litteraturen så speglar specialiserade teorikurser 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 jämställdhetsplanen från 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. Detta gäller även för en del kurser på grundnivå där kursansvariga administrerar sina egna kursutvärderingar utöver de som är standard för alla kurser. Denna fråga brukar överlag besvaras positivt. Sammanfattningsvis finns det utifrån sociologämnets inriktning ett självklart fokus på jämlikhetsfrågor, men en större medvetenhet gällande val av litteratur och teoretiskt kanon kan förbättra kurserna ytterligare.

### Lönekartläggning

År 2017 är medianlönen för de anställda på institutionen, exklusive doktorander, 39,400 kr/mån för män, och på 38,000 kr/mån för kvinnor. Den kvinnliga medianlönen motsvarar 96 procent av den manliga medianlönen. Skillnaden mellan män och kvinnor har fluktuerat under åren men minskat något sedan den förra lönekartläggningen då den kvinnliga medianlönen var 94 procent av den manliga.

*Tabell 6: Kvinnors medianlöner i procent av mäns medianlöner inom olika arbetsgrupper*

Anställning	2008	2011	2014	2017
Professor	118	104	106	112
Lektor	98	92	100	99
Biträdande lektor				96
Vik. lektor			104	Endast en kvinna
Forskarassistent/forskare	92	106	98	100
Postdok			100	100
Adjunkt	Inga kvinnor		Endast en kvinna, inga män	Endast en kvinna
T/A personal	104	84	86	81
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>86</b>	<b>94</b>	<b>96</b>

Uppdelat på olika personalkategorier ser vi att bland professorerna tjänar kvinnor något mer än männen. Könslönegap bland lektor, biträdande lektor, forskare och postdok är marginellt. Bland T/A personalen har dock männens medianlön varit högre än kvinnornas det senaste decenniet. Detta beror på att det bara finns tre heltids- eller nästan heltidsanställda män i T/A-gruppen, varav en är administrativ chef, en är byrådirektör/studierektor, och en är IT-tekniker.

*Åtgärder:* T/A-gruppen är den minst jämställda av samtliga på institutionen, både när det gäller könsfördelning och lönenivåer. Medan det är svårt att göra alltför mycket åt det faktum att de bäst betalda T/A-tjänsterna för tillfället innehas av män kan mer göras för att även män ska arbeta inom studievägledningen. Exempelvis kan män uppmuntras att söka dessa tjänster. *Ansvariga:* Prefekt och Administrativ chef.

### **Rekrytering**

Under perioden 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. Sedan 2015 har två manliga professorer pensionerats, och fyra män samt en kvinna befordrats till professor. I slutet av 2017 bestod gruppen professorer därmed av sju män och två kvinnor. Vid sidan om dessa har institutionen för tillfället återanställt tre pensionerade professorer varav två är kvinnor.

År 2009 anställdes två kvinnliga lektorer (av 17 kvinnor och 10 män) och år 2011 anställdes en kvinnlig lektor med inriktning mot kvantitativa metoder (av 5 kvinnor och 14 män). År 2012 anställdes en manlig lektor, med inriktning mot kvantitativa metoder (av 12 kvinnor och 10 män) och en manlig lektor i sociologi (av 9 män och 10 kvinnor). År 2014 anställdes återigen två manliga lektorer i sociologi (av 15 kvinnor och 31 män). År 2015 anställdes en man och en kvinna som biträdande lektorer i sociologi (av 16 män och 12 kvinnor). 2016 anställdes en man och en kvinna som biträdande lektor i demografi respektive sociologi (av 46 män och 24 kvinnor) I slutet av år 2017 består gruppen universitetslektorer av 5 kvinnor och 2 män. Ett lektorat utlystes hösten 2017 men resultatet av detta är ännu inte klart. Dessutom har institutionen i slutet av år 2017 en kvinnlig vikarierande lektor och en kvinnlig adjungerad lärare.

Tabell 6. Rekrytering: Sökande och Anställda 2009-2017

	2009		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A	S	A
<i>Postdok</i>																
Kvinnor					12	1	15	3	14	2			7	1		
Män					12	2	5		20	3			21			
<i>Bitr. lektor</i>																
Kvinnor											12	1	24	1		
Män											16	1	46	1		
<i>Lektor</i>																
Kvinnor	17	2	5	1	26				15	0					17	?
Män	10		14		18	2			31	2					19	?
<i>Professor</i>																
Kvinnor	0															
Män	22	1					4	1								

### 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 SUs 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, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Viktigt att känna till är att det som av en person upplevs som oskyldiga uttalanden eller handlingar ändå kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen, särskilt om personen som utsatts gjort klart att uttalandet eller beteendet uppfattats som kränkande (och det ändå fortsatt) eller om uttalandet/ beteendet kan anses så grovt

att dess olämplighet borde framgått oavsett. 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 planen från 2012-2014 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 grund- och avancerad nivå. Nyanställda lärare ska även få denna information vid sina första möten med studierektorerna. Skriftliga handläggningsordningar för såväl studenter som anställda har fastställts vid institutionsstyrelsens möte 2014-12-18 och reviderats i januari 2018.

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 initierade Jämlikhetsgruppen vid institutionen 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 alla allmänna epostutskick till personalen på engelska. Engelska används också på personalmöten, doktoranddagar och institutionsdagar. De enda möten som företrädesvis hålls på svenska är lektorsgruppsmöten och institutionsstyrelsemöten. Det är därmed lättare att inkludera icke svensktalande lärare och forskare i institutionens verksamhet. 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:*

1) Vid personalmötet i december 2017 framkom att många medarbetare inte visste vem de skulle vända sig till för att rapportera trakasserier. För att komma till rätta med detta ska institutionen uppdatera handlägningsordningen på hemsidan och även via nyhetsbrevet informera hur denna process går till. Ansvarig: Prefekt.

2) Institutionen bör arbeta förebyggande när det gäller trakasserier och kränkande särbehandling. En ofta förekommande problematik i samband med trakasserier och kränkande särbehandling är att de rör maktförhållandet mellan de inblandande Arbetsmiljögruppen föreslår därför att särskild fokus läggs på förhållandet mellan doktorander och deras handledare, en relation som per definition är ojämlik utifrån ett maktperspektiv. Då det kan vara svårt för studenter att självmant kontakta studierektor eller prefekt för att rapportera incidenter föreslås att studierektor en gång om året via email erbjuder samtliga doktorander ett möte. Dessa är inte obligatoriska, men kan möjligen motivera en del doktorander att rapportera problem innan de blir alltför svårlösta. Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen.

### **Uppföljning**

De åtgärder som föreslås i denna jämställdhets- och jämlikhetsplan ska följas upp i enlighet med den åtgärdsplan som ackompanjerar den. Vid sidan av de fyra åtgärder som nämns ovan föreslår arbetsmiljögruppen även att en enkätundersökning genomförs under hösten 2018 för att få en inblick i hur medarbetare upplever jämställdhets- och jämlikhetssituationen på institutionen. Ansvarig: Jämställdhetsombud.

## Åtgärds/handlingsplan 2018-2020, Sociologiska Institutionen

Mål (vad som skall göras)	Åtgärder för att nå målet (hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller utfall
Klargöra för medarbetare hur man går till väga om man vill anmäla problem med jämställdheten på institutionen	Uppdatera handläggningsordningen på hemsidan	Magnus Nermo	31/05/2018	Information om uppdatering i nyhetsbrevet
Förbättra jämställdheten vad gäller handledning på forskarnivå	Utveckla en praxis för hur handledning avgörs och fördelas.	Ledningsgruppen Sunnee Billingsley & Daniel Ritter	28/02/2018	Uppföljning genom jämförande statistik
Öka mångfalden i TA-gruppen	Uppmuntra manliga sökande till studieadministrationsgruppen	Thomas Nordgren	I samband med publiceringen av nästa jämställdhets- och jämlikhetsplan	Kontrollera jämställdheten 2020
Vid eventuella problem, förbättra doktoranders möjligheter att adressera (makt)förhållandet till sin handledare	Årlig inbjudan från Studierektor för forskarutbildningen om möjligheten att explicit diskutera doktorandens handledningssituation	Sunnee Billingsley	Våren 2019	Sunnee rapporterar till arbetsmiljögruppen efter att den första omgången möten med doktorander hållits.
Undersöka hur medarbetarna uppfattar jämställdheten	Enkät om jämställdhet på institutionen. Möjlighet för anställda att lämna förslag på enkätfrågor	Daniel Ritter	Hösten 2018	Personalmöte i slutet på 2018