



Stockholms
universitet

Ekonomisk-historiska institutionen

Jämställdhetsplan 2011 – 2013

Antagen av institutionsstyrelsen 2011-06-08

Innehåll

Jämställdhet mellan kvinnor och män	2
Ansvarsfördelning.....	2
Jämställdhetsplanen antagen 2007.....	3
Läget vt- 11.....	3
Könsfördelning och anställningsförhållanden.....	3
Anställdas uppfattning om jämställdheten: Personalenkäten 2010.....	4
Studenters uppfattning om jämställdheten: Studentenkäten om jämställdhet 2010.....	4
Beredskap att hantera anmälan om könskränkningar och sexuella trakasserier	4
Mål och åtgärder 2011 – 2013	5
Arbetsplan för likabehandlingsgruppens jämställdhetsarbete under perioden Ht -11 – Ht -12	5
Referenser	6

Jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av de grundläggande värden som universitetet ska skydda och befrämja. Stockholms universitets jämställdhetsplan 2007 – 2010 anger att "[m]ålet för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet är att det skall råda balans mellan kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållande samt mellan antalet kvinnor och män i grund- och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper och i nämnder och styrelser".

Stockholms universitets jämställdhetsplan anger att förändringsarbetet måste ske ute på institutionerna. Som arbetsgivare är Ekonomisk-historiska institutionen enligt Jämställdhetslagen (JämL 1991: 433) skyldig att upprätta en jämställdhetsplan och bedriva ett aktivt arbete för jämställdhet i samverkan med de anställda. Jämställdhetsplanen skall enligt Lag (2001: 1286) om likabehandling av studenter i högskolan omfatta även studenter. Jämställdhet mellan kvinnor och män skall iaktas och främjas enligt Högskolelagen (HL 1 kap. 5§). Jämställdhetsarbetet för studenter skall dels gälla rekrytering för att uppnå lika andelar kvinnor och män i utbildningen, dels förändringar i studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer som kan leda till jämn könsbalans i de fortsatta studierna på högre nivåer.

För institutionerna gäller i ett relevant urval följande enligt Stockholms universitets jämställdhetsplan:

- Prefekterna skall varje år i samarbete med de anställda, facklig representant och studeranderepresentanter arbeta fram och fastställa jämställdhetsplaner för den egna institutionen
- Jämställdhetsplanen skall innehålla ett avsnitt som visar vilken beredskap institutionen har för att åtgärda en eventuell anmälan om könskränkningar och sexuella trakasserier
- Prefekter ansvarar för att åtgärderna i jämställdhetsplanen genomförs och att resultatet redovisas för institutionsstyrelse och fakultetsnämnd.
- Jämställdhetsplan och information om pågående aktiviteter etc. samt uppgift om kontaktperson för jämställdhetsfrågor skall finnas tillgängligt på institutionens hemsida och länkas till www.jamstkom.su.se

I övrigt gäller att jämställdhetsaspekter ska beaktas i institutionernas hela verksamhet.

Jämställdhetsplanen är ett centralt dokument för institutionernas jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla

- kartläggning av könsfördelning, anställningsförhållanden och löner
- granskning av institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur personalens synvinkel
- granskning av institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur studenternas synvinkel

Ansvarsfördelning

Prefekten har det övergripande ansvaret för ekonomisk-historiska institutionens jämställdhetsarbete. För arbetet med jämställdhetsplanen ansvarar Likabehandlingsgruppen. Likabehandlingsgruppen utses av institutionsstyrelsen eller prefekten. Universitetets jämställdhetsplan anger att de som ska

arbete fram jämställdhetsplaner är prefekten, anställda, facklig representant och studeranderepresentanter.

Jämställdhetsplanen antagen 2007

Ekonomisk-historiska institutionens jämställdhetsplan antagen år 2007 (bilaga) framhåller att intresset för jämställdhetsfrågor är generellt lågt bland personalen. I varje fall, menar planen, är jämställdhet ingen prioriterad fråga. För att sätta in denna slutsats i sitt sammanhang skriver Jämställdhetsplanen att de flesta i personalen uppfattar att kvinnor och män behandlas lika. Dessa jämställdhetsplanens slutsatser drogs på en enkätundersökning riktad till personalen våren 2007. Jämställdhetsplanen påpekar att svarsfrekvensen var låg och grunden därmed inte den bästa för att dra slutsatser om *personalens uppfattning om jämställdheten* vid institutionen.

Jämställdhetsplanen framhåller även att det varit svårt att involvera studentrepresentanter i jämställdhetsarbetet. En konsekvens av detta förhållande var att den studentenkätundersökning som planerades 2007 sköts fram på tiden. Om *Studenternas uppfattning om jämställdheten* vid institutionen fanns därför inget underlag.

Mot denna bakgrund satte jämställdhetsplanen 2007 upp som ett mål på kort sikt att "öka intresset och kunskapen om jämställdhetsarbetet vid institutionen. Jämställdhetsfrågan måste åter upp på dagordningen". Åtgärder som planerades var två seminarier om jämställdhet riktade till personalen. Under personalkonferensen 2009 talade Inga-Lena Tofte från Personalavdelningen vid SU om jämställdhet. För studentgruppen planerades att fortsätta den årliga "tjejlunchen". Syftet med denna åtgärd har gått utöver att öka intresset för jämställdhetsfrågor och haft som syfte att rekrytera kvinnor till fortsatta studier vid ekonomisk-historiska institutionen. Tjejlunchen återupptogs men bara 1-2 gånger. Den lades ned därför att det nästan bara kom studenter från IR och majoriteten studenter på IR var kvinnor.

Jämställdhetsplanen 2007 ställde upp som ett långsiktigt mål att "Öka andelen anställda kvinnor för att därmed, på lång sikt kunna öka andelen kvinnor i rådgivande och beslutsfattande organ". Den åtgärd som planerades var att få med nydisputerade kvinnor i mentorprogram. Prefekten skulle i samråd med nydisputerad personal göra upp planering för vetenskaplig och pedagogisk meritering i syfte att nå docentur och befodringsprofessur. Åtgärden kan antas ha syftat till att kompensera för kvinnors sämre möjligheter pga könsdiskriminering men kan stå i konflikt med kravet på lika rättigheter och likabehandling. Karaktären av åtgärden är sådan att den borde komma alla nydisputerade till del. Något som i sammanhanget kan vara intressant att följa är det mentorsprogram som börjar höstterminen 2011. Det är ett pilotprojekt som Studentavdelningen har startat och stöder. Syftet är att främst C-studenter (men det kan även vara A- eller B-nivås studenter) som får en mentor, som studerat på institutionen och är verksam i arbetslivet. Då kan studenten få stöd i sina studier samtidigt som han/hon får en bättre förankring till arbetslivet.

Läget vt- 11

Könsfördelning och anställningsförhållanden

Totalt sett är könsfördelningen jämn på institutionen. Men då man tittar på de olika personalkategorierna ser man att könsfördelningen är ojämn. Det är övervägande män som innehar professorstjänster samt tillsvidareanställning som lektorer. Institutionen har under de senaste två åren utlyst sex lektorat och fem av dessa innehas nu av män. Institutionens professorer består av två

rekryterade professorer som båda är män och tre befordrade professorer varav två är män. Av de aktiva doktoranderna är fem kvinnor och två män. Den administrativa personalen utgörs av fem kvinnor.

Institutionen har i dagsläget 554 förstagångsregistrerade studenter. Könsfördelningen är jämn (53 % kvinnor och 47 % män). På grundkursen i ekonomisk-historia är majoriteten av registrerade studenter män medan på grundkursen i internationella relationer är majoriteten av registrerade studenter kvinnor.

Anställdas uppfattning om jämställdheten: Personalenkäten 2010

2010 företogs en anonym enkätundersökning bland personalen för att kartlägga arbetssituationen på institutionen. Likabehandlingsgruppen har sett över svaren i denna för att se om där finns insikter att bygga jämställdhetsarbetet på.

De uppgifter man kan dra av enkäten är dock inte av en sådan natur att vi kan luta oss mot den i jämställdhetsarbetet, för det är svarsfrekvensen för låg. Som en beskrivning av läget på institutionen är enkäten att se som en utgångspunkt för vidare kartläggningar.

Studenters uppfattning om jämställdheten: Studentenkäten om jämställdhet 2010

Studenternas uppfattning om jämställdheten vid ekonomisk-historiska institutionen undersöktes 2010. Resultatet sammanställdes i *Studentenkät om jämställdhet*. Svarsfrekvensen var låg och det finns säkert flera brister i undersökningen som gör att det kan vara svårt att uttala sig om studenternas uppfattning. Man kan lyfta fram några siffror ur materialet, utan att fundera så mycket på vad det eventuellt säger om verksamheten vid institutionen. För vidare kartläggning bör man se över metoden och se vilket sätt är lämpligast för att få en så sanningsenlig bild på läget som möjligt.

Av de 131 studenter som lämnat in enkäten har 11 (8%) svarat att de tycker att det finns en skillnad i lärares bemötande. De flesta studenterna tycker att män bemöts bättre än kvinnor (sex kvinnor, två män) men det finns de som anser att kvinnor bemöts bättre (tre män). När studenter ombads att ge exempel på detta så skrev några män att kvinnor får mer uppmärksamhet, medan två kvinnor tyckte att män tar mer utrymme i diskussionerna och att lärarna behöver arbeta aktivt för att den som pratar högst och längst inte skall få störst utrymme.

Nu är det inte säkert att denna uppfattning motsvaras av en verklig skillnad men institutionen kan förebygga olika bemötande i seminariesammanhanget med hjälp av lärandeaktiviteter som ger alla studenter tillfälle att tala och få tillgång till läraren. Några studenter tycker också att studenter bemöter kvinnliga och manliga studenter olika. Män bemöts bättre enligt 3 män och 7 kvinnor (8%).

På enkätfrågan "Är du medveten om att du kan ta upp problem" med studentkåren, studenthälsan och studentprästerna var andelen Nej-svar 26%, 40% och 63%. Få studenter har utnyttjat möjligheten. Tydlig information på hemsidan om vart studenter kan vända sig om de upplever problem av vissa slag kan vara ett stöd åt studenter som upplever problem.

Beredskap att hantera anmälan om könskränkningar och sexuella trakasserier

Ekonomisk-historiska institutionen har god förmåga att hantera anmälan om sexuella trakasserier. Under Vt-11 har en anmälan om sexuella trakasserier gjorts av en student till en lärare. Anmälan har hanterats i enlighet med riktlinjerna. Beredskapen bör dock förbättras. Ekonomisk-historiska

institutionens hemsida bör bli tydligare än vad den idag är om vad den som upplever sig utsatt för sexuella trakasserier kan göra.

Mål och åtgärder 2011 – 2013

Likabehandlingsgruppen har utifrån denna sammanställning av vad vi för närvarande vet om jämställdhetsarbetet på institutionen kunnat formulera vissa mål med därtill riktade åtgärder för de perioden 2011-2013.

Ett första mål för ekonomisk-historiska institutionens jämställdhetsarbete ska vara att skapa en stabil organisation för detta arbete. Jämställdhetsarbetet ska ske inom ramen för likabehandlingsarbetet. Uppgiften att ta fram en jämställdhetsplan ska ligga på Likabehandlingsgruppen. Det är därför viktigt att få kontinuitet i likabehandlingsgruppens arbete. Utbyte av gruppens medlemmar bör ske så att gamla medlemmar finns kvar för att introducera nya medlemmar i arbetet.

Åtgärd: utse medlemmar i likabehandlingsgruppen för en längre period.

Operativt ansvarig: prefekten.

Tidsplan: åtgärden ska vara genomförd Ht -11.

Ett andra mål bör vara att utbilda likabehandlingsgruppens medlemmar i jämställdhetsarbete.

Åtgärd: Likabehandlingsgruppens medlemmar vänder sig till Stockholms universitets jämlikhetskommitté för hjälp med utbildning för jämställdhetsarbete.

Uppföljning: De som deltagit i utbildningsaktivitet ska lämna in skriftlig rapport till likabehandlingsgruppen.

Operativt ansvarig: Likabehandlingsgruppen.

Tidsplan: Påbörjas under VT -11.

Ett tredje mål avser institutionens beredskap att hantera anmälan om könskränkningar och sexuella trakasserier. Ekonomisk-historiska institutionens hemsida ska bli tydligare än vad den idag är om vad den som upplever sig utsatt för sexuella trakasserier kan göra.

Åtgärd: Under *Jämställdhet och likabehandling* på institutionens hemsida ska information finnas motsvarande den som ges i Stockholms universitets broschyr Sexuella trakasserier.

Åtgärd: Under *Jämställdhet och likabehandling* på institutionens hemsida ska finnas *Länkar till Stockholms universitets jämställdhetsarbete*.

Operativt ansvarig: Redaktören.

Tidsplan: genomförd Ht- 11.

Arbetsplan för likabehandlingsgruppens jämställdhetsarbete under perioden Ht -11 – Ht -12

HT -11. Utbildning av likabehandlingsgruppen i jämställdhetsarbete, lönekartläggning samt sammanställning av statistik om könsfördelningen av förstagsregistrerade studenter på olika nivåer. Kunskap om hur könsfördelningen ser ut på olika nivåer i utbildningen är grundläggande för

jämställdhetsarbetet, eftersom ett av jämställdhetsarbetets mål är balans mellan antalet kvinnor och män i utbildningen.

VT – 12. Student- eller personalenkät, sammanställning av statistik om könsfördelningen av förstagångsregistrerade studenter på olika nivåer samt arbete med revision av jämställdhetsplan (med särskilt avseende på frågor om utbildningen, arbetsklimat och rekrytering samt uppgifterna att kartlägga könsfördelning, anställningsförhållanden och löner samt att granska institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur både studenters och anställdas synvinkel).

HT – 12. Student- eller personalenkät, sammanställning av statistik om könsfördelningen av förstagångsregistrerade studenter på olika nivåer samt reviderad jämställdhetsplan 2011 – 2013.

Referenser

Jämställdhetsplan för ekonomisk-historiska institutionen. Stockholms universitet 2008. Antagen vid institutionsstyrelsen: 2007-05-21

Personalenkäten 2010 [Ekonomisk-historiska institutionen].

Sexuella trakasserier. – vad är det och vad gör du om du eller någon annan blir utsatt?

Stockholms universitets treåriga jämställdhetsplan för åren 2007 – 2010. Fastställd av Rektor 2007-02-15.

Studentenkät om jämställdhet. Sammanställning av enkätsvar 2010-09-13 [Ekonomisk-historiska institutionen].