



UPPSALA
UNIVERSITET

Lika villkorsplan 2016-2017

Statsvetenskapliga institutionen,
Uppsala universitet

Dnr: 2016/9 2:6

Lika Villkorsplan

| | | |
|----|---------------------------------------|---|
| 1. | Inledning och nulägesbeskrivning..... | 2 |
| 2. | Ansvar för lika villkorsfrågorna..... | 3 |
| 3. | Mål för lika villkor..... | 3 |
| 4. | Åtgärder för lika villkor..... | 4 |

Jämställdhetsplan

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Inledning..... | 8 |
| 2. | Ansvar för jämställdhetsfrågorna..... | 8 |
| 3. | Mål och åtgärder för ökad jämställdhet..... | 9 |
| 3.1. | Anställningar..... | 9 |
| 3.2. | Meritering och uppdrag..... | 10 |
| 3.3. | Föräldraskap..... | 13 |
| 3.4. | Jämställdhet i undervisningen..... | 13 |
| 3.5. | Seminariekultur och bemötande..... | 14 |
| 3.6. | Sexuella trakasserier..... | 15 |
| 3.7. | Lön..... | 15 |
| 3.8. | Ohälsa..... | 15 |
| | Bilaga: Kort överblick av institutionens könsfördelning..... | 18 |

1. Inledning och nulägesbeskrivning

Med utgångspunkt i universitetets och fakultetens handlingsplan för lika villkor vill Statsvetenskapliga institutionen verka för att alla anställda och studenter bemöts med respekt och ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck,¹ etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning,² sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Institutionen betraktar lika villkor som en kvalitetsfråga för organisationen och en rättvisefråga för individen. Arbetet med lika villkor är en självklar del av det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbete som sker vid universitetet, som bidrar till en kreativ och stimulerande miljö för studenter såväl som anställda.

Under föreliggande period övergår institutionen, i likhet med universitetet centralt och fakulteten, från en treårig jämställdhetsplan till en lika lång handlingsplan för lika villkor. Denna text sammanfogas därför med den redan existerande jämställdhetsplanen till en *Lika Villkorsplan*. Orsaken till att universitetet övergått till en *Lika Villkorsplan* grundar sig i insikten om att det är svårt att jobba med en diskrimineringsgrund i taget. Ofta går dessa in i varandra. Därutöver finns en *Lika behandlingsplan* som är en kortare version av Lika villkorsplanen som fokuserar på just studenters rätt till lika behandling. Denna plan revideras årligen.

Diskrimineringslagen, 2014:958, är grunden för lika villkorsarbetet. Enligt lagen finns det ett diskrimineringsförbud som syftar till att skydda mot diskriminering och trakasserier, samt ett likabehandlingsuppdrag vilket innebär aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Lika villkorsplanen på universitet tydliggör ansvaret för lika villkorsarbetet:

Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att arbetsmiljön/studiemiljön ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.

Kommittén menar att en nulägesbeskrivning av dessa frågor är relativt svår att ge idag samt vilka åtgärder som i ljuset av denna skulle vara lämpliga, och föreslår därför som en första åtgärd att en inventering görs i frågan. De undersökningar som genomförts har varit på universitetsnivå av bl.a. Studentkåren. Även om dessa undersökningar är av nytta är det inte tillräckligt tydligt vilka insatser som främst behövs vid vår egen institution. Noteras bör dock att studenterna vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten oftast var mer nöjda än vid andra fakulteter. Vid institutionen har arbetsmiljöundersökningar genomförts (bl.a. 2009-2010, 2012 och 2014), som framför allt påvisar problem kring stress och bemötande. Centralt för lika villkorsarbete är att synliggöra problem samt att sträva mot en inkluderande praktik.

¹ Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck är inte gängse språkbruk och pekar ut den avvikande gruppen. Uppsala universitet väljer att istället och precis som Diskrimineringsombudsmannen (DO) använda begreppen könsidentitet eller könsuttryck.

² Uppsala universitet väljer att istället och precis som DO använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Åtgärder:

- En enkät rörande lika villkorsupplevelser ska genomföras med alla anställda.
Ansvarig: Kommitté för lika villkor.
- En enkät rörande lika villkorsupplevelser ska genomföras med alla studenter, företrädesvis tillsammans med studentorganisationen.
Ansvarig: Kommitté för lika villkor.
- Alla studenter och anställda ska informeras om universitetets, fakultetens och institutionens lika villkorsplan samt likabehandlingsplan.
Ansvarig: Studierektor, studievägledare och prefekter.

2. Ansvar för lika villkorsfrågorna

Lika villkorsarbetet är ett ansvar för alla som är verksamma vid institutionen. *Institutionsstyrelsen* har det yttersta ansvaret för att visionen om lika villkor förverkligas och att arbetet tilldelas tillräckliga resurser. Utöver denna generella ansvarsfördelning och den ansvarsfördelning som noteras i jämställdhetsplanen är det också viktigt att arbetet med dessa frågor tillgängliggörs och synliggörs på institutionen. I allmänhet handlar det om att återrapportering sker till specifika organ på institutionen (se nedan), men lämplig information, däribland denna plan, ska göras synlig på institutionens externa och interna hemsida samt på studentportalen.

3. Mål för lika villkor

1. Alla studenter skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att bedriva sina studier vid institutionen.
2. Alla studenter och anställda skall behandlas och bemötas med respekt och värdighet av studenter och anställda vid Statsvetenskapliga institutionen. Diskriminering och trakasserier får inte förekomma. Alla medarbetare ska visa respekt för övriga medarbetares arbetssituation. Institutionen skall verka för ett inkluderande och jämlikt bemötande på arbetsplatsen. Institutionen bör vara en öppen och välkomnande arbetsplats för alla.
3. Att motverka diskriminering i fråga om anställnings-, löne-, utbildnings-, forsknings-, befordrings-, och andra arbetsvillkor vid institutionen.
4. Att verka för en arbetsmiljö där alla anställda ska ha goda möjligheter att upprätthålla en balans mellan arbete och fritid, samt att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
5. Institutionen skall verka för en inkluderande och jämlik seminariekultur inom undervisningen och forskningen.
6. Institutionens information ska vara utformad så att alla (oavsett funktionsnedsättning, studievana eller språkkunskaper i svenska och engelska) ska kunna kommunicera med

institutionen och söka information på lika villkor som varje annan student, anställd eller besökande.³

7. Verksamheten vid institutionen ska vara utformad på ett sådant sätt att tillgänglighet är givet rörande: lokaler, verksamhet (ledningsstruktur, möteskulturer m.m.) och information (språk, tydlighet, orientering).
8. Normkritiska perspektiv ska medvetandegöras bland anställda och studenter, samt beaktas på alla nivåer i grund- såväl som forskarutbildning. Diskussioner kring normkritik i undervisning och kurslitteratur ska föras kontinuerligt vid institutionens litteraturkommittéer och lärarmöten samt i samband med introduktionskurs för nya lärare.
9. Studenter ska rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning. Detta inbegriper verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion. Både studenter och personal ska ha kunskap om språkverkstaden och dess verksamhet. Alla studenter skall veta vem de kan vända sig till om de har behov av särskilt stöd.
10. Studenter och anställda vid Statsvetenskapliga institutionen skall ha god kännedom om lagen om likabehandling av studenter i högskolan och handlägningsordningen vid anmälan om diskriminering. Alla anställda och studenter ska känna till att en lokal *Handlingsplan mot sexuella trakasserier* finns, var den finns att tillgå samt vilka åtgärder som kan vidtas om man utsätts för sexuella trakasserier.

4. Åtgärder för lika villkor

En del av målen ovan hänger ihop med de åtgärder som specificeras i jämställdhetsplanen. Utöver dessa åtgärder, noterar vi behov av följande:

1. Hemsidan bör ses över utifrån ett tillgänglighetsperspektiv.

Ansvarig: Prefekt.

2. Dokument som används internt och externt, samt i undervisning ska tillgängliggöras i s.k. tillgängliga format (tillgängliga pdf:er). All personal bör kunna skapa filer i tillgängliga format.

Ansvarig: Prefekt.

3. Det bör bli tydligare på hemsidan samt studentportalen vem som är kontaktperson för studenter som behöver särskilt stöd.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

³ Studentkårens översikt av informationsspridning på universitetet pekar på brister rörande detta (*Information på lika villkor?* 2015). Alltför ofta är information otydlig och byråkratisk. Olika syften sammanblandas, tillgängliga format saknas och den engelska versionen av sidan är bristfällig och motsvarar ej informationen på den svenska versionen av sidan.

4. Undersökningar av kåren visar att studenter främst blir diskriminerade av andra studenter. Anställda har ett särskilt ansvar att uppmärksamma och motverka sådant beteende.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

5. Lika villkorsarbetet bör bli tydligare på hemsidan samt studentportalen.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

6. Gemensamma aktiviteter på arbetsplatsen, såsom lärardagar eller upptaktsträffar, ska utformas på ett sätt så att alla medarbetare känner sig välkomna.

Ansvarig: Prefekt.

7. Möten och undervisning för hela eller delar av institutionen bör hållas i lokaler som ej utesluter någon.

Ansvarig: Prefekt.

8. Institutionen bör se över behovet av att fastlägga en språkpolicy.

Ansvarig: Prefekt och språkkommittén.

9. Vid utlysning av tjänster ska detta alltid göras på både svenska och engelska.

Ansvarig: Prefekt.

10. I samband med medarbetarsamtal bör frågor om arbetsmiljö och lika villkor alltid belysas.

Ansvarig: Prefekt.

11. I den pedagogiska vidareutbildningen av lärare som sker på institutionen ska mångfaldsmedveten pedagogik ingå.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

12. Kartläggningen av kurslitteraturen som omtalas i jämställdhetsplanen bör följas upp med en utbildningsinsats i könsmedveten och mångfaldsmedveten pedagogik rörande undervisningsmaterialets (författare och innehåll) roll.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

13. Efter den första kartläggningen av kurslitteraturen har genomförts har litteraturkommittéerna och institutionsstyrelsen ansvar för att granska kursplaner och litteraturlistor utifrån ett normkritiskt och jämställdhetsperspektiv.

Ansvarig: Litteraturkommittéerna och institutionsstyrelsen.

14. Institutionens kursvärderingar ska utformas så att de kan belysa likabehandlingsfrågor och mångfaldsmedveten pedagogik.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen

15. Utveckla och förbättra utnyttjandet av underlaget från kursutvärderingar om hur mångfaldsperspektivet integreras i undervisning och kurslitteratur, bl.a. bör kursvärderingsfrågor rörande detta redovisas i kursrapporterna.

Ansvarig: Huvudlärarna ansvarar för utformningen av kursutvärderingar och efterföljande kursrapport. Studierektorerna har ansvar att bevaka detta.

Uppsala, 2016-01-27

Statsvetenskapliga institutionens styrelse



UPPSALA
UNIVERSITET

Jämställdhetsplan 2015-2017

Statsvetenskapliga institutionen,
Uppsala universitet

Dnr: 2015/58:2

1. Inledning

Med utgångspunkt i universitetets och fakultetens handlingsplan för lika villkor vill Statsvetenskapliga institutionen verka för att alla anställda och studenter bemöts med respekt och ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

Statsvetenskapliga institutionens jämställdhetsplan är ett komplement till de universitetsövergripande program och planer som Rådet för Lika Villkor har tagit fram på området (*Program för lika villkor*, UFV 2010/180, *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016*, UFV 2014/455, och *Handlingsplan för likabehandling av studenter 2014*, UFV 2014/453), samt tillika fakultetens policydokument på området (*Handlingsplan för lika villkor 2015-2017*, SAMFAK 2014/135 doss 2:6). Jämställdhetsindikatorer för universitet som helhet och för institutionen specifikt går att återfinna via GLIS (Generellt Lednings Informations System).⁴

Under föreliggande period övergår institutionen, i likhet med universitetet centralt och fakulteten, från en treårig jämställdhetsplan till en lika lång handlingsplan för lika villkor. Den nuvarande handlingsplanen för lika villkor kommer att revideras av kommittén för lika villkor för att sammanfogas med jämställdhetsplanen under denna period.

Institutionens jämställdhetsplan konkretiserar jämställdhetsmålen samt för in anvisningar om specifika åtgärder. Planen beskriver ansvarsfördelning rörande olika åtgärder. I slutet av planen återfinns även en bilaga som kort beskriver rådande situation vid institutionen. Denna jämställdhetsplan är fastställd av Statsvetenskapliga institutionens styrelse den 17 september 2015.

2. Ansvar för jämställdhetsfrågorna

Jämställdheten är ett ansvar för alla som är verksamma vid institutionen. *Institutionsstyrelsen* har det yttersta ansvaret för att visionen om en jämställd arbetsplats förverkligas och därmed också för att jämställdhetsarbetet tilldelas tillräckliga resurser.

Andra med särskilt ansvar för jämställdhetsarbetet är:

Prefekten (med särskilt ansvar för rekryteringsfrågor);

Studierektor för forskarutbildningen, studierektor för grundutbildningen, kursföreståndare och grundutbildningens personal, med särskilt ansvar för att undervisningen sker i former som är förenliga med jämställdhetsmålen;

Dessutom skall styrelsen utse ett *jämställdhetsombud* samt en *Kommitté för lika villkor* med särskilt ansvar för att följa jämställdhetsarbetet inom institutionen. Jämställdhetsombudet utses för tre år i taget. Dennes uppgift är att på förtroendebasis och med tystnadsplikt bistå studerande och lärare, i synnerhet när frågor om diskriminering eller sexuella trakasserier aktualiseras;

⁴ Se följande hemsida: <https://glis.uu.se/DivePort#page=a0257>.

Institutionsstyrelsen i samarbete med *Kommittén för lika villkor* har därutöver ett särskilt ansvar gentemot fakulteten att ta fram överskådlig statistik på institutionsnivå. Kortfattad skriftlig återrapportering ska ske till fakultetskansliet, för att därigenom kunna tydliggöra könsskillnader och förändringar över tid;

Professorsgruppen samt *handledarkollegiet* bör ta ett särskilt ansvar rörande jämställdhet och frågor rörande lika behandling kring seminariekultur, meritering, bemötande i handledning och i forskningssammanhang.

Utöver denna generella ansvarsfördelning är det också viktigt att arbetet med dessa frågor tillgängliggörs och synliggörs på institutionen. I allmänhet handlar det om att återrapportering sker till specifika organ på institutionen (se nedan), men lämplig information, däribland denna plan, ska göras synlig på institutionens externa och interna hemsida samt på studentportalen.

3. Mål och åtgärder för ökad jämställdhet

3.1. Anställningar

Som framgår av nulägesbeskrivningen (se bilagan) råder det inom vissa yrkeskategorier fortfarande en sned fördelning mellan kvinnor och män på institutionen, även om utvecklingen i många fall går åt rätt håll. Sedan EU-domstolen beslutat att positiv särbehandling strider mot ett EU-direktiv om likabehandling i arbetslivet är dock möjligheten att använda positiv särbehandling eller kvotering för närvarande utesluten. Vid tillsättning av tjänster kan dock jämställdheten beaktas som saklig grund. Enligt HF 4 kap 15 § samt JämL. kan jämställdhetsaspekten fälla avgörandet mellan sökande av olika kön, som i merithänseende anses vara jämbördiga eller ”i det närmaste jämbördiga”.

Det aktiva arbetet för att åstadkomma en mer jämställd könsfördelning inom olika yrkeskategorier handlar dels om återkommande dokumentation och informationsspridning, dels om insatser i samband med rekryteringsarbetet. Det sistnämnda handlar både om att vidta åtgärder som uppmuntrar personer av underrepresenterat kön att söka befordring inom befintlig tjänst, söka nya tjänster och om att stärka institutionens arbete med att förebygga diskriminering i rekryteringsärenden.

Mål:

16. Öka andelen rekryterade av underrepresenterat kön. Med definitionen att representationen bör ligga inom intervallet 40-60 procent, är det särskilt angeläget att skapa förutsättningar för ökad rekrytering av kvinnor som biträdande lektorer och professorer, samt män som administrativ personal (utöver IT).

Åtgärder:

- En uppföljande kartläggning ska göras över könsfördelningen inom yrkeskategorier samt över tillsättningen av tjänster. Kartläggningens genomförande sker förslagsvis i samband med att institutionens jämställdhetsplan uppdateras.

Ansvarig: Kommitté för lika villkor.

- Studenter (både manliga och kvinnliga) som har skrivit uppsats av mycket hög kvalitet på kandidat-, magister- och masternivå ska uppmuntras att söka till

forskarutbildningen. Det ska främst ske i samband med handledning och ventilering av uppsatser, men kan även ske i form av informationsträffar om forskarutbildningen.

Ansvarig: Huvudlärare för självständigt arbete på de olika nivåerna har det yttersta ansvaret, men ansvaret delas även med examinerande lärare samt studierektor för forskarutbildningen.

- Vid utlysning och annonsering av lediga tjänster ska institutionen aktivt söka efter potentiella sökande av underrepresenterat kön.

Ansvarig: Prefekt.

- Vid utlysning och tillsättning av tjänster ska det tydligt framgå vilka bedömningskriterier som ska uppmärksammas i sakkunnigutlåtandet. Bland annat ska det alltid framgå att föräldraledighet är ett legitimt avbrott i den akademiska produktionen. Utformningen av bedömningskriterierna styrs dock av fakulteten.

Ansvarig: Prefekt.

- Institutionens verksamhetsberättelse bör tydligt redovisa nytillsatta inom olika yrkeskategorier samt antal sökande uppdelat på kön.

Ansvarig: Prefekt.

- Vid tillsättning och rangordning av sökande för doktorandtjänster ska fördelningen mellan könen framgå när detta redovisas för handledarkollegiet. Fördelningen mellan könen ska redovisas bland alla sökande samt bland de som rankas för tjänsterna.

Ansvarig: Antagningskommittén och Prefekt.

- Institutionens (adjungerade) representant i fakultetens rekryteringsgrupp ska inför varje beslut om tillsättning av akademisk personal granska sakkunnigutlåtanden utifrån ett genusperspektiv (för att upptäcka om t.ex. samma merit, så som samförfattande, kan värderas olika beroende på den sökandes kön).

Ansvarig: Prefekt.

3.2. Meritering och uppdrag

En viktig förutsättning för en jämställd rekrytering är jämställda möjligheter till meritering. Det åligger arbetsgivaren att främja en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare (JämL., 7 §). Institutionen bör därför även stärka underrepresenterat köns möjligheter att meritera sig *inför* rekrytering och befordran på alla nivåer. Man bör därför fundera på vad som sker i samband med olika beföringstillfällen: Hur slutförs avhandlingsprojekt? Vad händer med våra doktorander när de blir klara? Sker docentmeritering i rimlig takt för båda könen? Ansöker lektorer om professorsbefordran vid rimligt tillfälle? Huruvida meritering och slutförande av forskningsuppgifter har ett könat mönster idag är alltför oklart då underlaget kring dessa frågor ej är tillfredställande.

Däremot kan underlag som den lokala SACO-föreningen satt samman vara av intresse här. Deras undersökning (maj 2015) visar att av de 98 personer som disputerat sedan 1990 är 37 kvinnor och 61 män. SACO-föreningen noterar att ca 70 procent av kvinnorna jobbar idag som lärare eller forskare vid någon högskola, medan motsvarande siffra för männen är ca 56

procent. Däremot är det endast 22 procent av kvinnorna som disputerat här som har en fast tjänst vid en högskola, medan männen har detta i högre utsträckning, hela 43 procent har en fast tjänst. Med andra ord, bland de som stannat inom akademien har männen i betydligt högre grad fast tjänst (män ca 77 procent, kvinnor ca 31 procent).⁵ Om vi också granskar de personer som har fast tjänst vid institutionen idag, så kan man notera att 86 procent av männen med fast anställning har disputerat vid institutionen medan endast 38 procent av kvinnorna med fast anställning har disputerat vid institutionen.

Detta väcker frågor om institutionen som god miljö för vetenskaplig meritering för de kvinnor som disputerar vid institutionen. Frågan om mentorskap aktualiseras därför på alla nivåer. Informella mentorsrelationer spelar ofta en viktig roll för enskilda individers karriärplanering och karriärframgång, men kommer sällan kvinnor till del. Möjligheterna till formella mentorsprogram bör därför övervägas.

En viktig aspekt när det gäller meritering till lektors- och professorstjänster är, förutom handledning inom ramen för grundutbildningen, även handledning av doktorander. En undersökning som presenterades till dåvarande jämställdhetskommittén omkring mitten av 2000-talets första decennium visar att det då existerade en viss överbelastning av äldre handledare, vilket missgynnar både yngre kvinnor och män. Undersökningen visade även att kvinnliga handledare framförallt handleder kvinnor.

En översikt av handledningen av doktorander från 2014 visar att bland de med docentkompetens så saknar två kvinnor helt handledning medan hela fem män gör det. Sett till antalet manliga och kvinnliga docenter vid institutionen är dock dessa siffror i paritet med varandra. Av de handledare som saknar docentkompetens så är alla kvinnor, inga män utan docentkompetens är handledare. Det allmänna mönstret är dock att männen på institutionen handleder i högre grad än kvinnorna, då antalet totala doktorander handleds av män i större utsträckning jämfört med storleken på handledarresursen (72 procent av det totala antalet handledarplatser tas av män, trots att männen endast utgör 62 procent av handledarresurserna, samma mönster kan iaktas vad gäller huvudhandledarskap, där männen utgör 71 procent). Manliga och kvinnliga doktorander väljer också handledare olika. Kvinnliga doktorander fördelar sig relativt lika mellan handledare (58 procent har män som handledare, medan 42 procent har kvinnor som handledare), medan manliga doktorander i mycket högre grad väljer män som handledare (84 procent har män som handledare och endast 16 procent har kvinnor).⁶

Institutionen har även i uppdrag att arbeta för en jämn könsfördelning på ledande poster samt i beredande och beslutande organ. I samband med författandet av tidigare jämställdhetsplaner har sammanställningar gjorts av könsfördelningen på dessa poster och i sådana organ. Av sammanställningen framgick att det finns en förhållandevis jämn könsfördelning för vissa uppdrag, medan andra är mer ojämnt fördelade. I samband med uppdateringen av denna plan blev det tydligt att en liknande sammanställning skulle vara mycket svår att göra, då informationen ej finns tydligt redovisad på ett sätt som möjliggör detta. Dessutom betyder en jämn representation på vissa nivåer att underrepresenterat kön ibland får åta sig en större börda. Individen måste därför väga denna typ av uppdrag i termer av vad som är belastande kontra meriterande och lärorikt. För individen blir det därför viktigt att aktivt själv kunna

⁵ Trenden är inte lika påtaglig om man tar hänsyn till disputationssår, då kvinnorna i genomsnitt disputerade 2005 medan männens genomsnitt är 2002, även om den kvarstår.

⁶ Uppgifter om fördelning av doktorander bygger på en rapport från den lokala SACO-föreningen, maj 2015.

välja. Centralt är därför att synliggöra möjligheterna att meritera sig genom olika uppdrag vid institutionen, samt att öka transparens kring tillsättande av diverse uppdrag.

Mål:

- Åstadkomma en jämställd fördelning av meriterande och inflytelserika uppdrag.

Åtgärder:

- Kartläggning ska göras över hur procentsatsen ser ut för män respektive kvinnor med avseende på undervisning på olika nivåer, med särskilt fokus på högre nivåer inom grundutbildningen där kontakter med eventuellt blivande forskarstuderande ofta skapas.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen samt forskarutbildningen

- En årlig redovisning ska göras inför Handedarkollegiet över fördelningen av handledarresurser, där kön samt senioritet beaktas. I den mån handledarkollegiet finner att fördelningen är problematisk uppmuntras åtgärder för att komma till rätta med detta. Dessa åtgärder får inte inskränka doktorandernas fria val av handledare. Doktoranderna bör dock upplysas om eventuella genusmönster.

Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen.

- En kartläggning av antalet doktorander som färdigställer avhandlingsmanus med annan finansiering än forskarutbildningen samt omfattningen i tid ska genomföras under perioden och redovisas för styrelsen samt Handedarkollegiet. Kartläggningen ska redovisa eventuella könsskillnader.

Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen

- En kartläggning av nydisputerade och deras karriärmöjligheter och val ska ske under denna period och redovisas för styrelsen samt Handedarkollegiet.

Ansvarig: Studierektor för forskarutbildningen

- En kartläggning av eventuella könsskillnader rörande tidsåtgång för att uppnå docentkompetens ska genomföras denna period och redovisas för styrelsen samt Handedarkollegiet.

Ansvarig: Professorsgruppen

- Möjligheterna att stödja och utveckla mentorsprogram på alla nivåer bör utredas.

Ansvarig: Prefekt, Handedarkollegiet och Professorsgruppen.

- När fördelning av kommittéuppdrag sker, bör detta synliggöras på internwebben när så är möjligt, så att intresserade kan meddela intresse för uppdraget.

Ansvarig: Prefekt.

- Aktuella kommittéuppdrag och innehav av förtroendeposter ska tydligt redovisas på hemsidan samt internwebben.

Ansvarig: Prefekt.

3.3. Föräldraskap

Institutionen ska verka för arbets- och studievillkor som gör det möjligt att förena studier och förvärvsarbete med ansvar för hem och barn. Institutionen ställer sig bakom universitetets *Föräldrapolicy* (UFV 2005/119). Några specifika åtgärder för denna tidsperiod utpekas ej i denna plan, då kommittén ej funnit detta nödvändigt.

3.4. Jämställdhet i undervisningen

Institutionen har i uppdrag att verka för att studenterna i möjligaste mån möter jämställdhets- och genusfrågor i sin utbildning. Det rör både undervisningssituationen (lärare, samtalsdynamik, m.m.), undervisningsmaterialet (författare och innehåll) och målet med den högre utbildningen.

Mål:

- Ökad kunskap hos anställda om genusbegreppets innebörd och praktiska konsekvenser, t.ex. med avseende på samtalsdynamik i undervisningssituationen.
- Genusfrågor ska beaktas på alla nivåer i grund- såväl som forskarutbildning.

Åtgärder:

- Diskussioner kring genusperspektiv i undervisning och kurslitteratur ska föras kontinuerligt vid institutionens litteraturkommittéer och lärarmöten samt i samband med introduktionskurs för nya lärare.

Ansvarig: Huvudlärare/ämnesansvarig på lärarmöten, ämnesansvarig för litteraturkommittén, studierektor för introduktionskurs för nya lärare.

- I den pedagogiska vidareutbildningen av lärare som sker på institutionen ska könsmedveten pedagogik ingå.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

- Vid bemanning av institutionens kurser ska man sträva efter att lärare av båda könen representeras på alla nivåer.

Ansvarig: Studierektor för grund- och forskarutbildningen samt kursföreståndaren.

- En kartläggning över kurslitteraturen på olika nivåer ska göras utifrån ett genusperspektiv. Kartläggningen bör följas upp med en utbildningsinsats i könsmedveten pedagogik rörande undervisningsmaterialets (författare och innehåll) roll.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

- Institutionens kursvärderingar ska utformas så att de kan belysa likabehandlingsfrågor och genusmedveten pedagogik, t.ex. rörande kränkande särbehandling, samtalsdynamik och kursinnehåll. Alla kursvärderingar vid institutionen ska innehålla tre svarsalternativ rörande könstillhörighet. Kommittén för lika villkor i samråd med studierektor ska ta fram rekommendationer för kursvärderingsfrågor som tillfredsställer ovanstående.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen

- Utveckla och förbättra utnyttjandet av underlaget från kursutvärderingar om hur genusperspektivet integreras i undervisning och kurslitteratur.

Ansvarig: Huvudlärarna ansvarar för utformningen av kursutvärderingar och efterföljande kursrapport. Studierektorerna har ansvar att bevaka detta.

3.5. Seminariekultur och bemötande

Seminarieverksamheten är en av de viktigaste mötesplatserna vid institutionen, och det fyller en viktig roll för undervisningen, forskarutbildningen och forskningsklimatet vid institutionen. En god seminariemiljö, präglad av en positiv och konstruktiv anda, är således en av de viktigaste förutsättningarna för en god forskningsmiljö och god utbildning. Makthierarkier kommer ibland till uttryck genom människors sätt att bemöta varandra, exempelvis i samtal och seminarier via så kallade härskartekniker. Kommittén för lika villkor har därför valt att lyfta in denna fråga i jämställdhetsplanen denna period.

Utifrån detta finns det anledning att mer ingående diskutera seminariekulturen vid institutionen och reflektera kring de normer som där kommer till uttryck, samt mer tydligt verka för en jämställd och jämlik seminariekultur på alla nivåer.

Mål:

- Institutionen skall verka för en jämställd och jämlik seminariekultur inom undervisningen och forskningen.

Åtgärder:

- Ordförande vid högre seminariet ska aktivt sträva mot en jämställd och jämlik seminariekultur. Seminariekulturen, och särskilt ordförandens roll i detta, ska ha diskuterats på minst ett möte inom professorsgruppen och återrapportering ska ske tillHandledarkollegiet senast VT 2016.

Ansvarig: Professorsgruppen.

- A-studenterna ska introduceras till vad som menas med en god seminariekultur vid institutionen.

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.

- Principer för en god seminariekultur för undervisningsseminarier och institutionens forskningsseminarier ska diskuteras samt dokumenteras.

Ansvarig: Ordförande förHandledarkollegiet samt Studierektor för grundutbildningen.

3.6. Sexuella trakasserier

En viktig förutsättning för en jämställd arbetsplats är frånvaron av sexuella trakasserier i såväl studie- som arbetsmiljön. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet (definition enligt JämL., 6 §).

Institutionen har antagit en lokal *Handlingsplan mot sexuella trakasserier* där följande mål slås fast:

Mål:

- Alla anställda och studenter ska känna till att en handlingsplan finns, var den finns att tillgå samt vilka åtgärder som kan vidtas om man utsätts för sexuella trakasserier.

För åtgärder och ansvariga hänvisas till planen mot sexuella trakasserier. Där beskrivs vilka kontaktpersoner som finns att tillgå för studenter och anställda som känner sig utsatta för sexuella trakasserier.

3.7. Lön

Institutionen ska aktivt verka för en i könshänseende jämn lönebildning.

Mål:

- Motverka löneskillnader som kan hänföras till kön.

Åtgärder:

- En redovisning av eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män ska genomföras i samband med varje lönerevision och presenteras för styrelsen.

Ansvarig: Prefekt.

3.8. Ohälsa

Tidigare kartläggningar av arbetsmiljön på institutionen har visat på psykosociala problem bland de anställda, inte minst i form av stress. Arbetsmiljö, arbetssituation och osäkra arbetsförhållanden är betydelsefullt för stress och ohälsa. Ohälsa och stress drabbar män och kvinnor olika i samhället i stort och det finns därför skäl att undersöka mer grundligt hur det förhåller sig på vår institution.

Sedan september 2011 finns statistik att tillgå för ohälsotal, uppdelat på bland annat kön, se Tabell 1 nedan. I tabellen redovisas antal sjukdagar totalt per kategori, samt normerat i relation till heltidsekvivalenter inom varje kategori (i dessa siffror ingår ej vård av sjukt barn). Den intressanta jämförelsen blir då om antal sjukdagar per heltid skiljer sig markant mellan könen. I några av kategorierna är så fallet.

Tabell 1: Frånvarostatistik (sjukledighet) i antal dagar

| | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | | K | M | K | M | K | M |
| Doktorander | Totalt antal sjukdagar | 68,0 | 182,0 | 140,0 | 6,0 | 23,0 | 6,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 7,9 | 15,4 | 16,5 | 0,5 | 1,9 | 0,6 |
| Forskare | Totalt antal sjukdagar | 529,0 | 0,0 | 367,0 | 48,0 | 365,0 | 0,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 52,4 | 0,0 | 35,9 | 15,3 | 36,5 | 0,0 |
| Lektorer | Totalt antal sjukdagar | 2,0 | 0,0 | 81,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 0,3 | 0,0 | 9,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Professorer | Totalt antal sjukdagar | 37,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 120,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 19,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 15,0 |
| Administration | Totalt antal sjukdagar | 354,0 | 0,0 | 76,0 | 0,0 | 201,0 | 0,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 48,5 | - | 10,5 | - | 20,1 | - |
| Totalt⁷ | Totalt antal sjukdagar | 994,0 | 370,0 | 697,0 | 54,0 | 602,0 | 126,0 |
| | Dagar per heltidsekvivalent | 26,4 | 11,3 | 16,1 | 1,6 | 12,8 | 3,2 |

Det är påtagligt att kategorin lektorer har ytterst få dagar sjukledighet oavsett kön. Inom kategorin doktorander finns inget tydligt mönster i relation till kön, så också inom kategorin professorer och administration. Inom gruppen forskare är kvinnor visserligen överrepresenterade, men det normerade värdet visar tydligt att här återfinns en mycket ojämn fördelning av sjukfrånvaron mellan könen. Kategorin administration och forskare har också generellt höga sjuksiffror. Det är dock slående att kvinnor som helhet på institutionen har högre sjukfrånvaro alla år. Statistik från området gör gällande att kvinnors relativt höga sjukfrånvaro är problematiskt både rörande kort- och långtidssjukskrivning, däremot saknas siffror på institutionsnivå rörande detta. Det kan dock inte uteslutas att skillnader till vis del beror på skillnader i rapportering inom kategorierna. Att vissa grupper underrapporterar sjukfrånvaro är också mycket troligt, men kanske särskilt bland forskande personal.

Mål:

- Motverka ohälsa som kan hänföras till kön.

Åtgärder:

- I samband med att verksamhetsberättelsen presenteras för styrelsen ska en kartläggning av ohälsotal bland de anställda presenteras för styrelsen. Kartläggningen ska beakta eventuella skillnader mellan kvinnor och män.

Ansvarig: Prefekt.

⁷ Alla underkategorier särredovisas ej.

- Ansvaret för personalhälsan ska tydliggöras på institutionen.
Ansvarig: Prefekt.
- Institutionen ska uppmuntra till friskvård.
Ansvarig: Prefekt.
- Vidareutbildning rörande stresshantering ska genomföras på institutionen.
Ansvarig: Prefekt
- Även i relation till ohälsa kan formellt mentorskap vara en viktig insats. Därför hänvisas återigen till följande: Möjligheterna att stödja och utveckla mentorsprogram på alla nivåer bör utredas.
Ansvarig: Prefekt, Handledarkollegiet och Professorsgruppen.

Uppsala, 2015-09-17

Statsvetenskapliga institutionens styrelse

Bilaga: Kort överblick av institutionens könsfördelning

I Tabell 2 presenteras könsfördelningen bland institutionens studenter samt för olika yrkeskategorier och utveckling över tid. Inom grundutbildningen finns fler kvinnliga studenter än manliga på samtliga nivåer. I en liten grupp av forskningsassistenter skiftar majoriten mellan år då omsättningen i denna grupp är hög. På doktorandnivå har under senare år en relativt snabb ökning av kvinnorna skett och 2008 översteg andelen kvinnor andelen män, 2012 översteg andelen män igen, för att 2014 återvända till en majoritet kvinnor (skillnaden ligger dock inom intervallet 40-60 procent de flesta år). Även inom kategorin forskare finns fr.o.m. 2008 en liten majoritet av kvinnor (även där ligger skillnaden inom intervallet 40-60 procent).

Utvecklingen mot en jämnare fördelning återfinns endast delvis inom andra kategorier. Inom kategorin lektorer har andelen kvinnor ökat betydligt de senare åren, för att idag vara den mest jämnt fördelade kategorin av alla. Dock kvarstår tydliga skillnader inom kategorierna biträdande lektorer och professorer, trots en jämnare fördelning inom doktorandkollektivet samt bland lektorerna. Då antalet biträdande lektorat är få är en skev fördelning inom denna kategori inte lika oroväckande som det faktum att det är främst män som meriterat sig tillräcklig för att befordras till professorer. Även inom kategorin TA-personal är könsuppdelningen påfallande. Exempelvis finns inga män representerade inom gruppen planering och administration.

För att få en bättre förståelse för orsakerna till den ibland skeva könsfördelningen har vi tagit fram uppgifter för rekryteringsärenden vid institutionen från 2008 till 2014 (Tabell 3). Exempelvis skulle en förklaring till den förhållandevis låga andelen kvinnor bland lektorer kunna vara att relativt få kvinnor sökt dessa tjänster. Så var dock inte fallet under perioden 2002-2007, då andelen kvinnor som fick lektorat var 10 procent medan andelen kvinnor bland de sökande var 28 procent, d.v.s. nästan det tredubbla. Förklaringen tycks ha bättre bäring för perioden 2008-2011, då kvinnor fick lektorat i ungefär samma utsträckning som de sökte sådana tjänster (43 respektive 40 procent). Noterbart är dock att samtliga tre tjänster inom en ny yrkeskategori – biträdande lektorat – gick till manliga sökande, samt att endast 26 procent av de sökande var kvinnor. Under perioden 2012-2014 tillsattes mycket färre lektorat (endast ett, med inriktning). Underlaget för denna tidsperiod är också mycket bristfälligt, då nya rekryteringssystem samt rutiner hos registrator har gjort att uppgifterna har varit svåra att plocka fram. Kommittén påtalar därför även här vikten av tydlig dokumentation, särskilt rörande nyanställningar.

Vi har även tagit fram uppgifter om rekrytering av nya doktorander för åren 2009-2014. Tabell 4 visar att fler män än kvinnor sökte forskarutbildningen fram till 2013 då kvinnor sökt i något större utsträckning (skillnaden ligger dock inom eller mycket nära intervallet 40-60 procent). Men medan män var kraftigt överrepresenterade bland de antagna år 2009 (4 av 5, eller 80 procent), så är det något fler kvinnor än män som har antagits alla åren därefter förutom 2013 (skillnaden ligger dock i stort inom intervallet 40-60 procent). Sammantaget tycks det alltså som att män söker forskarutbildningen i högre grad än kvinnor, men kvinnor är minst lika – eller t.o.m. mer – framgångsrika när de väl söker.

Tabell 2: Könsfördelningen bland studenter och forskande/undervisande personal vid institutionen 2004-2014

| | 2004 | | 2006 | | 2008 | | 2010 | | 2012 | | 2014 | |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M |
| Studenter | 311 (60 %) | 207 (40 %) | 254 (59 %) | 177 (41 %) | 343,7 (56 %) | 266,4 (44 %) | 380,4 (56 %) | 301,7 (44 %) | 369,0 (61 %) | 264,2 (39 %) | 343,1 (60 %) | 228,7 (40 %) |
| Forskarassistenter | 3 (75 %) | 1 (25 %) | 3 (60 %) | 2 (40 %) | 0,4 (12 %) | 3,2 (88 %) | 0,2 (5 %) | 3,3 (95 %) | 1,8 (80 %) | 0,5 (20 %) | 3,0 (33 %) | 6,0 (67 %) |
| Doktorander | 16 (42 %) | 22 (58 %) | 15 (50 %) | 15 (50 %) | 8,3 (66 %) | 4,2 (34 %) | 8 (55 %) | 6,5 (45 %) | 8,6 (42 %) | 11,8 (58 %) | 12,0 (55 %) | 10,0 (45 %) |
| Forskare | 10 (48 %) | 11 (52 %) | 6 (40 %) | 9 (60 %) | 5,0 (53 %) | 4,5 (47 %) | 6,6 (57 %) | 4,9 (43 %) | 10,1 (65 %) | 5,4 (35 %) | 10,0 (67 %) | 5,0 (33 %) |
| Bitr. lektorer | | | | | | | | | 0 (0 %) | 2,9 (100 %) | 0,0 (0 %) | 2,0 (100 %) |
| Lektorer | 1 (7 %) | 13 (93 %) | 3 (19 %) | 13 (81 %) | 2,7 (23 %) | 9,1 (77 %) | 5,4 (36 %) | 9,5 (64 %) | 7,9 (52 %) | 7,3 (48 %) | 10,0 (48 %) | 11,0 (52 %) |
| Professorer | 0 (0 %) | 8 (100 %) | 0 (0 %) | 7 (100 %) | 1 (27 %) | 2,7 (73 %) | 1,4 (18 %) | 6,6 (82 %) | 1,9 (20) | 7,6 (80 %) | 2,0 (20 %) | 8,0 (80 %) |
| Administration totalt | | | | | 7,3 (80 %) | 1,8 (20 %) | 6,2 (75 %) | 2,1 (25 %) | 7,3 (100 %) | 0 (0 %) | 10,0 (100 %) | 0,0 (0 %) |
| Totalt alla anställda | 30 35 % | 55 65 % | 27 37 % | 46 63 % | 24,7 49 % | 25,5 51 % | 27,8 46 % | 32,9 54 % | 37,6 54 % | 32,6 46 % | 47 54 % | 40 46 % |

I tabellen redovisas heltidsekvivalenter. Åren 2004 och 2006 har valts eftersom de finns redovisade i institutionens tidigare jämställdhetsplaner. Uppgifterna för 2008 och 2010 (mätta i registrerade helårsstudenter respektive i heltidsekvivalenter) kommer från GLIS (Jämställdhetsindikatorer; se <http://glis.uu.se>). Uppgifterna för 2012 och 2014 från verksamhetsberättelserna för respektive år.

Tabell 3: Tjänstetillsättning vid institutionen 2008-2014

| Tjänstekategori | Utlysta tjänster | 2008-2011 ⁸ | | | | 2012-2014 ⁹ | | | | |
|-----------------------|------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------------|------------|------------|-------------------------------|------------------|
| | | Sökande | | Tillsatta | | Utlysta tjänster | Sökande | | Tillsatta | |
| | | K | M | K | M | | K | M | K | M |
| Lektorat | 7 | 25 (40 %) | 37 (60 %) | 3 (43 %) | 4 (57 %) | 1 | 2 (22 %) | 6 (67 %)* | 0 (0 %) | 1 (100 %) |
| Biträdandelektorat | 3 | 6 (26 %) | 17 (74 %) | 0 (0 %) | 3 (100 %) | - | | | | |
| Forskningsassistenter | | | | | | - | | | 22 (65 %) | 11 (32 %)* |
| TA-personal (IT) | 1 | 0 (0 %) | 6 (100 %) | 0 (0 %) | 1 (100 %) | - | | | | |
| TA-personal (övr.) | 6 | 158 (69 %) | 71 (31 %) | 4 (67 %) | 2 (33 %) | 2 | 110 (68 %) | 44 (27 %)* | 2 (100 %) | 0 (0 %) |
| Totalt | 17 | 189 (59 %) | 131 (41 %) | 7 (41 %) | 10 (59 %) | | | | 31 (72 %)¹⁰ | 12 (28 %) |

*Summerar ej till 100 procent då alla sökande ej kunde koda för kön.

Tabell 4: Sökande och antagna till forskarutbildningen

| | 2009 | | 2010 | | 2011 | | 2012 | | 2013 ¹¹ | | 2014 ¹² | |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-----------|
| | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M |
| Sökande | 35 (44 %) | 44 (56 %) | 37 (39 %) | 59 (61 %) | 63 (42 %) | 87 (58 %) | 50 (33 %) | 103 (67 %) | 41 (52 %) | 38 (48 %) ¹³ | 76 (51 %) | 73 (49 %) |
| Samtliga rangordnade | 5 (36 %) | 9 (64 %) | 8 (44 %) | 10 (56 %) | 13 (52 %) | 12 (48 %) | 8 (47 %) | 9 (53 %) | 7 (44 %) | 9 (56 %) | 8 (53 %) | 8 (47 %) |
| Topp 10 | 2 (20 %) | 8 (80 %) | 4 (40 %) | 6 (60 %) | 6 (60 %) | 4 (40 %) | 5 (50 %) | 5 (50 %) | 30 % 50 % | 70 % 50 % | 3 (30 %) | 7 (70 %) |
| Antagna | 1 (20 %) | 4 (80 %) | 4 (57 %) | 3 (43 %) | 7 (58 %) | 5 (42 %) | 2 (50 %) | 2 (50 %) | 1 (25 %) | 3 (75 %) | 3 (60 %) | 2 (40 %) |

⁸ Uppgifterna kommer från registrator Uppsala Universitet.

⁹ Uppgifterna kommer delvis från registrator Uppsala Universitet, samt GLIS, samt löneadministrationen samt verksamhetsberättelser på institutionen.

¹⁰ Det totala antalet tillsatta är baserat på antalet nyanställda som noteras i verksamhetsberättelsen för dessa år. Siffrorna inkluderar ej nya doktorander.

¹¹ Siffrorna tar hänsyn till två listor, en för UCRS och en för IBF.

¹² Siffror från Verksamhetsberättelsen från 2014.

¹³ Dessa siffror härrör från en sammanslagning av alla sökande till de två tjänsterna. Totalt sökte 100 olika individer. Alla namn gick dock ej att könskoda. Procentsatserna är därför utifrån de personer vars namn tillät en säker könskodning.