

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2008 FÖR STATISTISKA INSTITUTIONEN

I jämställdhetslagen sägs att en arbetsgivare årligen ska upprätta en jämställdhetsplan. Vid Stockholms universitet ska varje institution och enhet med fler än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan, omfattande såväl anställda som studenter.

(Lagtexten är tillgänglig på JämO:s hemsida [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se).)

Jämställdhetslagen säger att följande områden ska genomlysas.

Arbetsförhållanden  
(4 § Jämställdhetslagen)

Jämn könsfördelning  
(7,8, 9 § § Jämställdhetslagen)

Könsdiskriminering  
(6 § Jämställdhetslagen)

Arbete och föräldraskap  
(5 § Jämställdhetslagen)

Jämställda löner  
(10, 11 § § Jämställdhetslagen)

Föreliggande jämställdhetsplan för Statistiska institutionen är en uppdatering och uppföljning av den förra planen, och är sammanställd av institutionens jämställdhetsombud Anita Normark. Först görs en kartläggning av jämställdheten i nuläget för både de anställda och de studerande. Därefter diskuteras och föreslås olika åtgärder, vilka utgör institutionens plan för 2008.

### **Arbetsförhållanden**

Arbetet vid institutionen består av forskning, undervisning och administration, och lämpar sig likaväl för kvinnor som för män.

### **Jämn könsfördelning**

En jämn könsfördelning råder om relationen mellan de olika könen inom en viss befattning ligger inom ramen för 40-60 %.

### ***o Personalen - lärare och administrativ personal***

Personalen vid institutionen består av följande tjänstekategorier den 1 sept. 2007. Jämförelse görs med förhållandena den 1 juni 2005.

Tjänst	1 mars 2008		1 juni 2005**	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Professor	0	2	0	3
Adjungerad professor	0	1	0	2
Lektor	4	5	2	7
Adjunkt	2	4	2	1
Doktorand med tjänst	4	3	2	4
TA-personal	4*	1	2	1
Timlärare	0	2	2	3

\*1 kvinna är långtidssjukskriven och 2 kvinnor vikarierar på deltid.

\*\* 2005 fanns också en forskarassistent (man).

I kategorierna professor, lektor resp. adjunkt ingår också adjungerad professor och lektor, samt vikarierande lektor och adjunkt.

Prefekt, stf prefekt respektive studierektor är samtliga män. Studievägledaren, tillika en av adjunkterna, är kvinna.

Långt färre kvinnor än män undervisar. Institutionen kan inte påverka tillsättningen av tjänster, men kan aktivt uppmana det underrepresenterade könet att söka utlysta tjänster. Vid fördelning av timundervisning eller tillfälligt anställda kan kvinnor däremot uppmuntras att undervisa.

Åtgärder: Uppmana det underrepresenterade könet att söka utlysta tjänster. Uppmuntra aktivt kvinnor att undervisa som timlärare och vid tillfälliga anställningar.

Ansvarig: Prefekt och studierektor

### *o Institutionsstyrelsen*

Period	Ordinarie		Suppleanter	
	Män	Kv	Män	Kv
Vt 2007- Ht 2008	5	1	1	2

Tidigare har det varit svårt att få studentrepresentanter för grundutbildningen till styrelsen, och de som har valts har varit med endast kortare tider. Under vt 2007 har en representant från grundutbildningen (en man), och två doktorander (en kvinna och en man) och deras suppleant (en man) valts.

Åtgärd: Institutionen bör arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i institutionsstyrelsen.

Ansvarig: Prefekt

### *o Studenter*

#### *Grundutbildningen*

Följande tabell visar antalet förstagsregistrerade elever ht 2007 på institutionens större kurser, uppdelat efter kön. Andelen kvinnliga elever visas inom parentes. I de fall jämförbara kurser gavs, görs en jämförelse med ht 2004.

Registreringar på grundkurser i statistik ht 2007, kvinnor i % inom parentes

	ht 07		ht 04	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
ST101G Heltid, dag Undersökningsmetodik och statistisk dataanalys	92	71 (44)	101	94 (48)
ST101G Deltid, kväll Undersökningsmetodik och statistisk dataanalys	26	44 (63)	41	54 (57)
ST102G Statistisk teori I	43	38 (47)	16	24 (60)
ST103G Finansiell statistik	52	23 (31)	24	9 (27)
<u>Kandidatprogram i nationalekonomi och statistik</u>				
ST110G Statistikens grunder	27	9 (25)		
ST120G Regressionsanalys och undersökningsmetodik	27	9 (25)		
ST130G Statistik med inriktning mot samhällsplanering	18	17 (49)		
<u>Fortsättningskurs</u>			19	13 (41)
ST201G Statistisk teori II	23	10 (30)		
ST202G Undersökningsmetodik	22	10 (31)		
ST203G Tidsserier	21	10 (32)		
<u>Påbyggnadskurs</u>			14	8 (36)
ST301G Statistisk teori III	2	3 (60)		
ST305G Introduktion till surveykvalitet	2	3 (60)		

På de flesta kurserna på grundutbildningen gäller att andelen kvinnliga elever ligger inom spannet 40-60 %, dvs att det råder jämställdhet enligt vedertagen definition. Två kurser utgör emellertid undantag, nämligen finansiell statistik (som ges för sista gången i nuvarande form, och där andelen kvinnor brukat ligga mellan 27 och 31 %), och kurser inom kandidatprogrammet i nationalekonomi och statistik som ges för första gången. Andelen kvinnor på fortsättnings- och påbyggnadskurser varierar kraftigt.

### *Forskarutbildningen*

Antalet doktorander med finansiering från institutionen 1 mars 2008 är 7 st, 3 män och 4 kvinnor, d.v.s. 57% kvinnor. Vt 2005 fanns 8 doktorander med finansiering från institutionen, helt eller delvis, 5 män och 3 kvinnor.

Totalt finns vid institutionen 8 st handledare, 7 interna och 1 extern. Samtliga är män.

Åtgärd: Uppmuntra kvinnliga lektorer att förvärva docentkompetens och att därmed kunna vara huvudhandledare. Utse kvinnliga lektorer att vara biträdande handledare.

Ansvarig: Prefekt

### *Licentiat- och doktorsavhandlingar*

Under perioden 2005-2007 har 1 man och 2 kvinnor lagt fram licentiatavhandling, dessutom har 2 män och 2 kvinnor lagt fram sin doktorsavhandling.

Under perioden 2003-2004 var det 1 man som lade fram licentiatavhandling och 4 män som lade fram sin doktorsavhandling. Ur jämställdhetssynpunkt har alltså en stor förbättring skett.

### **Könsdiskriminering**

Med könsdiskriminering avses trakasserier såväl på grund av kön som av sexuell natur. Universitetet har ett åtgärdsprogram mot trakasserier på grund av kön eller av sexuell natur (kan hämtas som pdf-fil från Jämställdhetskommitténs hemsida [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se)).

Vid flera institutioner har man genomfört en kartläggning kring hur de anställda och även studenterna upplever sin arbetssituation, t ex vad gäller sexuella trakasserier. Där framkom bl a att det saknas kunskap bland lärarna om hur könskränkningar ska hanteras. Många studenter uppgav också att de inte visste vart de skulle vända sig ifall de blev utsatta. Vid t ex institutionerna för Ekonomisk historia och Nationalekonomi har man förutom en jämlikhetsplan, också lagt ut en Handlingsplan mot trakasserier på sin hemsida. Några institutioner har också bjudit in anställda från personalbyrån för att öka medvetenheten om problemet.

Åtgärder: Genomför en kartläggning kring hur de anställda och även studenterna upplever sin arbetssituation, t ex vad gäller sexuella trakasserier eller annat oönskat beteende (ev. som C/D-uppsats). Sammanställ en handlingsplan mot trakasserier, där det klart framgår vem man kan vända sig till i dylika situationer. Bjud också in personer (gärna en av varje kön) från personalbyrån för att synliggöra och diskutera ämnet.

Ansvarig: Prefekt och jämställdhetsombud

Vid flera institutioner finns en jämställdhetsgrupp.

Åtgärd: Bilda en sådan grupp om 2-3 personer, med uppgift att aktivt driva jämställdhetsfrågor, och där båda könen, och såväl yngre som äldre medarbetare finns representerade. Studenterna kan även få hjälp av Studentkårens jämställdhetssamordnare.

Ansvarig: Prefekt

I den förra jämställdhetsplanen slås bl a fast:

Det är viktigt att institutionen och styrelsen stöder jämställdhetsarbetet aktivt genom att i budgeten avsätta medel avsedda för främjande av jämställdheten.

Åtgärd: Genomför detta.

Ansvarig: Prefekt och inst. styrelse

### **Jämställda löner**

En kartläggning av kvinnors och mäns löner ur jämställdhetsperspektiv görs övergripande inom universitetet av Personalbyrån i samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna.

För de personalkategorier som finns representerade vid Statistiska institutionen visar Analysen av 2005 års löner (Dnr SU 601-2425-05), att inga osakliga löneskillnader konstaterats förutom bland universitetsadjunkterna. I analysen slås fast: Det föreligger en skillnad mellan kvinnors och mäns löner i denna grupp som inte kan förklaras. En fortsatt analys krävs på individnivå av institutionerna inom fakulteterna för humaniora och samhällsvetenskap.

Åtgärd: Beakta jämställdhetsaspekten vid kommande lönerevision  
Ansvarig: Prefekt

### **Arbete och föräldraskap**

Lagstadgad föräldraledighet uppmuntras, både för manliga och kvinnliga anställda. Tider för t ex seminarier och möten läggs så att inte småbarnsföräldrar måste avstå från att delta i dessa pga lämning/hämtning av barn.

Åtgärd: Fortsätt bevaka detta.  
Ansvarig: Prefekt