

# Aktiva åtgärder för jämställdhet och likabehandling vid Psykologiska institutionen 2019

---

Psykologiska institutionens arbete med aktiva åtgärder syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter i enlighet med diskrimineringslagen 3. Lag (2008:567):

*Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*

Arbetet med aktiva åtgärder vid Psykologiska institutionen vägleds därutöver av Stockholms universitets policy för lika rättigheter och möjligheter, policy mot sexuella trakasserier samt policy mot trakasserier liksom Stockholms universitets plan avseende lika rättigheter och möjligheter 2018. Den årliga dokumentationen av Psykologiska institutionens aktiva åtgärder kommer att ske genom att föreliggande dokument uppdateras och revideras vid behov i samband med kalenderårets början utifrån de fyra steg som beskrivs i diskrimineringslagen:

- 1) Undersöka om det finns risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter,
- 2) Analysera orsaker till risker och hinder,
- 3) Vidta förebyggande och främjande åtgärder, och
- 4) Följa upp och utvärdera arbetet.

Denna årliga dokumentation genomförs av institutionens lokala RALV och fastställs av Institutionsstyrelsen. Arbetet med aktiva åtgärder i dessa fyra steg ska kopplas till fem olika områden enligt nedan:

- 1) arbetsförhållandena,
- 2) bestämmelser och praxis rörande anställningsvillkor,
- 3) rekrytering och befordran,
- 4) utbildning/kompetensutveckling, samt
- 5) möjligheter att förena arbete med föräldraskap

Därutöver åläggs det institutionen att beskriva hur den fullgör samverkansskyldigheten enligt §19. Lag (2008:567), dvs att ”utbildningssamordnaren samverka med (...) anställda i verksamheten”.

## Dokumentation av Psykologiska institutionens aktiva åtgärder 2019

Till grund för arbetet med aktiva åtgärder ligger bland annat medarbetarundersökningen som genomfördes vid institutionen 2018, representation av doktorander, lektorer och teknisk-administrativ personal genom RALV, samt information från funktionsansvariga exempelvis via skyddsronde. Statistik avseende löner, anställningsformer och andra villkor i arbetet under 2018 har tagits fram av HR-avdelningen i syfte att kunna jämföra med statistik som togs fram av dåvarande jämställdhetskommitté 2013. För jämförbarhetens skull har därför de tidigare använda kategorierna av anställda behållits så långt som möjligt även för 2018. Eftersom att risker för diskriminering blir synliga om de tidigare sammanslagna kategorierna spjälkas upp så har HR-avdelningen beställt ytterligare lönestatistik från SU centralt. Ett exempel är kategorin ”professor” som utgörs av befordrade samt rekryterade professorer. För kategorin ”adjunkt/lektor” gjordes däremot bedömningen att separata redovisningar innebär risk för identifikation av enskilda medarbetare inom gruppen adjunkter på grund av ett litet antal anställda. Som del i institutionens **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, punkt 1) kommer föreliggande dokument att uppdateras med den beställda statistiken.

Kategorin ”Psykologer” har uteslutits ur nedan redovisning på grund av få anställda inom denna kategori. Även sjukskrivningstalen från 2013 och 2018 riskerar att peka ut enskilda medarbetare varför dessa inte presenteras. De trender i sjukskrivningar som kan skönjas i statistiken har däremot lyfts fram. Som del i **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, punkt 5 och 7) planeras en fördjupad analys av särskilt doktorandernas situation varför kategorin ”forskningsassistent/doktorand” har behållits i denna genomgång för jämförbarhetens skull. I kommande årliga dokumentationer kommer däremot denna kategori att redovisas uppdelat på de två ingående grupperna. Slutligen har delar av statistiken från 2018 jämförts med nationell statistik från SULF. Det underlaget bygger på lönestatistik för män och kvinnor i olika anställnings-/tjänstekategorier i ämnesområden och verksamheter som klassas som humanistiska eller samhällsvetenskapliga. För en del av de kategorier som presenteras för institutionen finns inga jämförbara kategorier i SULFs databas, exempelvis TA-personal. Vissa andra kategorier såsom forskarassistent, återfinns däremot inte i SULFs statistik på grund av för litet underlag.

## 1. Arbetsförhållandena

### 1.1. Utsatthet för trakasserier och kränkande särbehandling

Att det finns medarbetare som utsatts för trakasserier (sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling) kräver åtgärd i närtid samt ett fokuserat långsiktigt främjande arbete för att institutionen ska bli en arbetsplats fri från trakasserier. Det finns dessutom sannolikt ett mörkertal av utsatthet som inte framgår genom de olika metoder för att undersöka risker som institutionens aktiva åtgärdsarbete har tillgängliga. Till exempel framgår i medarbetarundersökningen 2018 att långt ifrån alla medarbetare upplever att Stockholms universitet är ”en arbetsplats fri från diskriminering” (medarbetarindex = 68%) samt att en stor andel av medarbetarna upplever en otydlighet kring vem/vilka man vänder sig till i olika frågor (svarsfrekvens för en fråga som ingår i medarbetarindex i tydlig organisation = 53%).

**Sammanfattningsvis** visar medarbetarundersökningen 2018 att det finns medarbetare som utsatts för sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling samt att det för många är oklart vilka riktlinjer som gäller i sådana fall.

Institutionen har påbörjat arbetet med att synliggöra risken för utsatthet bland annat genom att vid ett personalmöte bjuda in Karin Steffensen från SUs personalavdelning och Marie Gustafsson Sendén från institutionen som talade om sexuella trakasserier och könsbaserad diskriminering. Som del i **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, särskilt punkt 2 och 3) kommer institutionen att fortsätta detta arbete genom en utbildningsinsats såsom en workshop som berör likabehandlingsarbete och normgrunder utifrån normkritiskt perspektiv där alla de grunder för diskriminering som återges i diskrimineringslagen fokuseras dvs kön och könsöverskridande identitet eller uttryck samt etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Syftet med en sådan utbildningsinsats är att på en mer övergripande nivå synliggöra och hantera t ex attityder och uppfattningar som i sig kan leda till kränkande särbehandling för att förhindra att sådant beteende uppkommer. Institutionen kommer även att sammanställa och tydliggöra vilka riktlinjer och rutiner som finns lokalt. Detta arbete ligger i linje med diskrimineringslagen 20§ som stipulerar att ”utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns (...) [vilka syftar] att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier”.

### ***1.2. Förutsättningar i arbetet, ledarskap, organisation och målsättningar***

Medarbetarundersökningen 2018 indikerar att det finns skillnader i upplevelser av hur rimliga förutsättningarna i arbetet är, vilket utgör en aspekt på arbetsklimatet, målsättningar (aspekt på ledarskap) samt tydlighet i organisation och hur informerad man känner sig om vad som sker vid SU (aspekter på organisation). De resultat som presenterades för institutionen av företaget Quicksearch var endast delvis redovisat separat för män och kvinnor samt för olika åldersgrupper, det vill säga två av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Eftersom det kan finnas sådana skillnader exempelvis när de gäller förutsättningar eller arbetsbelastning planerar institutionen att få tillgång till dessa data för att undersöka detta vidare (se **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** i Appendix, punkt 4).

### ***1.3. Sjukfrånvaro***

Det var en betydande andel av sjukfrånvarotimmarna som kvinnor generellt sett på institutionen stod för 2013 (förutom TA där fördelningen var relativt jämn). 2018 har denna trend fortsatt förutom bland adjunkter, lektorer där det omvända istället blivit fallet, det vill säga kvinnorna stod för 100% av sjukfrånvaron 2013 (anmärkningsvärt i sig) medan männen står för 91% år 2018. Även i TA-gruppen står kvinnorna 2018 för merparten av sjukfrånvaron (98%). Det är möjligt att detta i vissa av grupperna kan förklaras av det faktum att fler kvinnor än män är anställda – bland forskarassistenter, forskare och postdoktorer är kvinnorna minst dubbelt så många (vilket dock inte kan förklara att de står för 100% av sjukfrånvaron 2018).

**Sammanfattningsvis** kan skönjas skillnader mellan män och kvinnor i sjukskrivningstalen, men dessa skillnader har möjligen delvis sin förklaring i könsskillnader i fördelningen av anställda.

## **2. Bestämmelser och praxis rörande anställningsvillkor**

### ***2.1. Lönesättning och löneutveckling***

I lönesammanställningen för 2018 ingår 144 personer, 69 män och 75 kvinnor och för 2013 ingår 143 personer, 55 män och 88 kvinnor (se tabell 1).

I tabell 2 återfinns månadsinkomst 2013 respektive 2018. Notera att löneutvecklingen räknat inom respektive kön mellan 2013 och 2018 inte tar hänsyn till eventuella skillnader i genomsnittlig lön 2013. Exempelvis inom gruppen professor kan ses att kvinnornas löneutveckling ligger på 114,75% medan motsvarande för männen är 107,33%, en skillnad

om 7,42%. Dock är det en skillnad i genomsnittlig lön 2013 mellan män och kvinnor, där kvinnorna har 93,53% av männens lön. Denna skillnad har minskat 2018 till 99,99%. Löneskillnaden mellan män och kvinnor har alltså minskat från 2013 till 2018 med 6,46% (99,99 – 93,53). Satt i relation till skillnaden mellan mäns och kvinnors löneökning (7,42%) så framstår inte den kvinnliga *löneökningen* inom denna kategori som en risk för lönemässig diskriminering gentemot männen.

Jämförelserna mellan och inom könen indikerar att löneutvecklingen mellan 2013 och 2018 generellt sett har verkat i en riktning som jämnar ut eventuella skillnader. Dock kvarstår skillnader i vissa kategorier och det gäller framför allt forskningsassistent, doktorand där kvinnor inte bara har en lägre lön än männen har 2018 utan också en sämre löneutveckling från 2013. Det omvända gäller för adjunkt, lektor och TA-personal där kvinnor har högre löner än männen samma år, men relativt likartad löneutveckling.

I 2018 års lönenivåer (tabell 3) kan ses att lönenivåskillnader mellan män och kvinnor bland professorer nästintill har försvunnit sett till maximilön och är relativt liten sett till minimilön. 2013 (tabell 4) var det relativt stora skillnader – kvinnor hade 83,33% av männens minimilön och 81,74% av maximilönen, vilket indikerar en löneutveckling i utjämnande riktning. Bakom denna utjämnning ligger delvis det faktum att minimilönerna har ökat från 2013 till 2018 för både män och kvinnor, men mer för kvinnorna medan maximilönen har minskat för männen men ökat för kvinnorna.

Däremot bland adjunkter, lektorer har lönenivåerna gått från mycket liten skillnad 2013 vad gäller maximilön till att kvinnor ligger lägre än männens 2018 (95,33%). Även om både mäns och kvinnors maximilön har ökat från 2013 till 2018 så är den ökningen mycket större bland männen (118,36% jämfört med 111,84%). Även löneklyfta avseende minimilön kan ses, dock till kvinnors fördel och vilken har ökat från 2013 till 2018. I detta fall är det en omvänd lönenivåutveckling där kvinnors och mäns minimilön har ökat men mycket mer för kvinnor (118,18% jämfört med 110,48%).

Bland forskare ses en ökning av kvinnors maximilön jämfört med männen, vilket inte beror på att kvinnors maximilön ökat (den ligger fortfarande på 60 000) utan på att mäns maximilön har blivit lägre (92,96% av 2013 lönenivå). Kvinnors minimilön ligger däremot under männens (31 000 jämfört med 34 000), en pågående trend från 2013. Bland doktorander, forskningsassistenter har skillnader i mini- och maximilöner blivit större, framför allt i maximilönen som 2018 bland kvinnor är 88,79% av männens maximilön (2013 låg denna siffra på 101,12%). Möjligen kan denna ökning i löneskillnader förklaras av det faktum att mäns maximilön ökat 123,13% från 2013 till 2018 medan motsvarande siffra bland kvinnor är 108,12%. Bland TA-personal har löneskillnaderna från 2013 blivit ännu tydligare vad gäller maximilön – kvinnors lön ligger på 167,11% av männens 2018 och motsvarande siffra 2013 är 135,69%. Däremot har kvinnors lägre minimilön ökat till 106% av männens minimilön 2018. Kvinnors minimilön och maximilön har ökat mycket mer än männens från 2013 till 2018 vilket kan förklara den förändrade skillnaden respektive den ökade klyftan.

**Sammanfattningsvis** framstår löneutvecklingen bland dels doktorander, forskningsassistenter och dels i TA-gruppen som utgörande en möjlig risk för diskriminering. Bland doktorander, forskningsassistenter var löneskillnaderna mellan könen 2013 i princip obefintliga medan den ökat till kvinnors nackdel 2018 (97,72%), samtidigt som löneutvecklingen mellan 2013 och 2018 varit mer gynnsam för männen (113,15%) än för kvinnorna (110,04%). I TA-gruppen har kvinnorna 108,95% av männens löner 2018. Även om detta framstår som en något nedåtgående trend från 2013 då kvinnorna hade 110,89% av männens löner, så kvarstår faktum att det finns ett relativt stort glapp i löner mellan män och kvinnor.

Dessa eventuella risker för diskriminering kommer att utredas vidare som del i institutionens **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, punkt 5) genom att mer detaljerad statistik tas fram som separerar bland annat forskningsassistenter från doktorander i syfte att tydliggöra eventuell ojämlikhet bland kvinnliga och manliga medarbetare.

Tabell 1. Fördelning av personal per personalkategori, uppdelat på kön.

	Män		Kvinnor		Totalt	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Professor	9	9	6	5	15	14
Adjunkt, lektor	20	24	20	20	40	44
Forskare, postdoktor, forskarassistent	7	9	14	15	21	24
Forskningsassistent, doktorand	12	20	32	19	44	39
TA-personal	6	7	14	13	20	20

Tabell 2. Månadsinkomst uttryckt i medelvärden. **Röda** procentsatser indikerar kvinnors procentuella lön av mäns. **Gröna** procentsatser indikerar löneförändringar inom gruppen kvinnor respektive män mellan 2013 och 2018 (uttryckt som 2018 års lön i procent av 2013 års lön).

	Män		Kvinnor		Totalt	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Professor	56222	60344 (107,33%)	52583 (93,53%)	60340 (99,99%) (114,75%)	54767	60342
Adjunkt, lektor	39987	45417 (113,58%)	40495 (101,27%)	46414 (102,20%) (114,62%)	40241	45739
Forskare, postdoktor, forskarassistent	41547	39758 (95,69%)	39293 (94,57%)	40176 (101,05%) (102,25%)	40044	40019
Forskningsassistent, doktorand	24229	27415 (113,15%)	24344 (100,47%)	26789 (97,72%) (110,04%)	24313	27077
TA-personal	30125	33700 (111,87%)	33407 (110,89%)	36715 (108,95%) (109,90%)	32423	35660

Tabell 3. Min- och maxvärden 2013. **Röda** siffror utgör kvinnors lön i procent av mäns.

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Professor	48000	73400	40000 (83,33%)	60000 (81,74%)	40000	73400
Adjunkt, lektor	31500	45200	33000 (104,76%)	45600 (100,88%)	31500	45600
Forskare, postdoktor, forskarassistent	34200	55000	31900 (93,27%)	60000 (109,09%)	31900	60000
Forskningsassistent, doktorand	21450	26800	21000 (97,90%)	27100 (101,12%)	21000	27100
TA-personal	27100	33900	24700 (91,14%)	46000 (135,69%)	24700	46000

Tabell 4. Min- och maxvärden 2018. **Röda** procentsatser utgör kvinnors lön i procent av männens. **Gröna** procentsatser indikerar lönenivåförändringar inom gruppen kvinnor respektive män mellan 2013 och 2018 (uttryckt som 2018 års minimi- respektive maximilön i procent av 2013 års lönenivåer).

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Professor	54800 (114,17%)	67400 (91,83%)	54100 (98,72%) (135,25%)	67000 (99,41%) (111,67%)	54100	67400
Adjunkt, lektor	34800 (110,48%)	53500 (118,36%)	39000 (112,07%) (118,18%)	51000 (95,33%) (111,84%)	34800	53500
Forskare, postdoktor, forskarassistent	34000 (99,42%)	51130 (92,96%)	31000 (91,18%) (97,18%)	60000 (117,35%) (100%)	31000	60000
Forskningsassistent, doktorand	25000 (116,55%)	33000 (123,13%)	25000 (100%) (119,05%)	29300 (88,79%) (108,12%)	25000	33000
TA-personal	30000 (110,70%)	37400 (110,32%)	31800 (106%) (128,74%)	62500 (167,11%) (135,87%)	30000	62500

## 2.2. Lönesättning i ett nationellt perspektiv

Som kan ses i tabell 5 har kvinnor i HumSam-området generellt sett lägre genomsnittlig lön än män, även sett till lön bland de 10 procent som tjänar minst respektive mest i landet. Skillnaderna nationellt sett ligger på runt 0,5-1 procentenheter, undantaget gruppen professorer där den könsmissiga skillnaden är större, samt ännu mer markant sett till de 10 procent som tjänar mest.

På Psykologiska institutionen är det ingen könsskillnad bland professorer vad gäller genomsnittlig lön (0,01%, tabell 4), vilket kan jämföras med 1,92% skillnad nationellt sett. Löneskillnaderna på institutionen när det gäller minimilöner är dock jämförbara med lönerna bland de 10 procent i landet med lägsta genomsnittliga löner. Nationellt är det en skillnad om 1,69% och på institutionen är skillnaden 1,28%. Däremot är löneklyftan nationellt sett bland de 10 procent med högsta löner avsevärt större (3,1%) jämfört med på institutionen (0,59%).

Även bland adjunkter i den nationella statistiken framträder en mer markant skillnad till kvinnornas nackdel bland de 10 procent som tjänar mest (skillnaden gentemot männen ligger på 2,3%). En liknande skillnad återfinns på institutionen – dock i gruppen adjunkt, lektor – där maximilöner bland kvinnor ligger 4,67% under männens. Dock ligger kvinnornas minimilöner 12,07% över männens. Bland forskare i landet kan en löneklyfta ses, där kvinnor bland de 10 procent som tjänar mest ligger 1,26% under männen. På institutionen är det omvända däremot fallet, dvs kvinnornas maximilön ligger 17,35% över männens (dock ligger minimilönen 8,82% under). Detta ska dock sättas i relation till att institutionens siffror bygger på sammanslagna grupper forskare, forskarassistent och postdoktorer – SULFs statistik avseende postdoktorer uppvisar en löneklyfta åt andra hållet, dvs kvinnornas genomsnittliga lön liksom lönenivån bland de 10 procent som tjänar minst respektive mest, ligger mellan 1,05% och 2,09% över männens. För forskarassistenter kan nationell statistik inte hämtas in på grund av för litet underlag.

**Sammanfattningsvis** pekar nationell statistik på mindre könsmässiga löneklyftor i de olika anställningskategorierna, även om det finns skillnader som är mer markanta exempelvis bland professorer särskilt bland de med högsta lönerna samt även bland adjunkter och forskare. Lönenivåskillnaderna på institutionen uppvisar därmed dels mindre skillnader exempelvis bland professorer även om det bör noteras en liknande trend bland de med lägst löner men samtidigt också större skillnader i andra anställningskategorier, samt skillnader i en annan riktning såsom de bland forskare.

Den nationella statistiken är inte helt jämförbar dels på grund av att den utgörs av flertalet olika ämnesområden samt även delvis andra kategorier. För att kunna dra slutsatser om hur den lönemässiga situationen på institutionen förhåller sig kommer därför mer jämförbar statistik att tas fram som del i institutionens **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, punkt 6).

Tabell 5. Nationell statistik avseende månadsinkomst september månad 2018 för universitets-/högskoleanställda inom HumSam-området. Inkomst uttryckt i medelvärden för hela gruppen samt för 10:e respektive 90:e percentilen. Röda procentsatser indikerar kvinnors procentuella lön av männens.

	M			10:e percentil			90:e percentil		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	62900	61690 (98,08%)	62405	53400	52500 (98,31%)	52800	74100	71800 (96,90%)	73000
Adjunkt	38735	38534 (99,48%)	38616	34500	34800 (100,87%)	34700	43500	42500 (97,70%)	43050
Lektor	46341	46006 (99,28%)	46156	40850	40800 (99,88%)	40800	52300	51850 (99,14%)	52100
Forskare	41518	41248 (99,35%)	41372	36500	36750 (100,68%)	36700	47700	47100 (98,74%)	47100
Postdok	38236	38639 (101,05%)	38484	36000	36600 (101,67%)	36000	40650	41500 (102,09%)	41500
Doktorand	28411	28421 (100,04%)	28417	25900	25900 (100%)	25900	31000	30900 (99,68%)	30900

Typen av anställningskategori skiljer sig något från institutionens på grund av att någon kategori i SULFs statistik utgjordes av ett för litet antal (forskarassistent) medan andra kategorier saknas helt såsom TA-personal.

### 2.3. Anställningsvillkor: Anställningens varaktighet

Som kan ses i tabell 6 och 7 är andelen tillsvidareanställda adjunkter, lektorer mindre bland kvinnor än bland män 2018 vilket också är en ojämlikhet som tycks ha uppstått över tid då andelen bland kvinnor minskat betydligt (med drygt 23%). I andra riktningen är det en mindre andel tillsvidareanställda män bland forskare (postdoktorer och forskarassistenter har inga tillsvidareanställningar). Bland både män och kvinnor är det en 100% ökning från 2013, men andelen skiljer sig alltså åt markant.

**Sammanfattningsvis** pekar statistiken på ojämlikheter bland tillsvidareanställda mellan män och kvinnor men i olika riktningar beroende på typ av medarbetarkategori. Det är en mindre andel tillsvidareanställda kvinnor än män år 2018 bland adjunkter, lektorer men en större andel bland forskare.

Tabell 6. Anställningens varaktighet 2013.

Tjänst	Tidsbegränsad			Tillsvidare		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Professor	1	1	2	5	8	13
Adjunkt, lektor	5	6	11	18	13	31
Forskare, postdoktor, forskarasistent <sup>1</sup>	15	7	22	0	0	0
Forskningsassistent, doktorand	39	16	55	0	0	0
TA-personal	3	0	3	10	6	16
Totalt	63	30	93	35	28	63

1) Postdoktorer och forskarasistenter har enbart tidsbegränsade anställningar.

Tabell 7. Anställningens varaktighet 2018. Röda procentsatser indikerar andel inom gruppen kvinnor respektive män år 2018. Gröna siffror indikerar procentuell skillnad jämfört med år 2013.

Tjänst	Tidsbegränsad			Tillsvidare		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Professor	0	0	0	5 (100%) (+16,7%)	9 (100%) (+11,1%)	14
Adjunkt, lektor	9	7	16	11 (55%) (-23,3%)	17 (70,8%) (+2,4%)	28
Forskare, postdoktor, forskarasistent <sup>1</sup>	9	8	17	6 (40%) (+40%)	1 (11,1%) (+11,1%)	7
Forskningsassistent, doktorand	19	20	39	0 (0%) (+/-0%)	0 (0%) (+/-0%)	0
TA-personal	0	1	1	13 (100%) (+23,1%)	6 (85,7%) (-14,3%)	19
Totalt	37	36	73	38	33	71

1) Postdoktorer och forskarasistenter har enbart tidsbegränsade anställningar.

#### 2.4. Anställningsvillkor: Anställningens omfattning

Som kan ses i tabell 8 och 9 är det totalt sett en större andel män än kvinnor som är heltidsanställda. Denna skillnad kommer framför allt ifrån grupperna adjunkter, lektorer samt forskare, postdoktor, forskarasistent där andelen heltidsanställda män och kvinnor är 12,5% respektive 26,7%. När det gäller adjunkt, lektorsgruppen så har skillnaden i andelen heltidsanställda män och kvinnor ökat avsevärt från 2013 till 2018 (från 4,1% till 12,5%). I forskar, postdoktor, forskarasistentgruppen har det omvända varit fallet, det vill säga det var en större andel heltidsanställda kvinnor (50% mot 25%) 2013. Antalet män och kvinnor anställda heltid 2018 är dock samma – det är andelen deltidsanställda kvinnor och män som skiljer sig ( $n = 9$  kvinnor mot 3 män).

Andelen heltidsanställda kvinnor inom gruppen professorer har ökat mer från 2013 till 2018 jämfört med andelen män i samma kategori. Dock är det 2018 fortfarande nästan dubbelt så många män än kvinnor totalt sett i professorsgruppen.



**Sammanfattningsvis** är det en större andel heltidsanställda män än kvinnor inom flertalet av institutionens anställningskategorier. Framför allt märks detta inom grupperna adjunkt, lektor men också inom gruppen professor. Trenden över tid från 2013 till 2018 ser dock olika ut för de olika grupperna vilket försvårar mer generella slutsatser.

Tabell 8. Anställningens omfattning 2013.

Tjänst	Deltid			Heltid		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Professor	1	1	2	5	8	13
Adjunkt, lektor	7	5	12	16	14	30
Forskare, postdoktor, forskarassistent	8	6	14	8	2	10
Forskningsassistent, doktorand	16	7	23	23	9	32
TA-personal	2	0	2	11	6	17
Totalt	34	20	54	65	39	104

Tabell 9. Anställningens omfattning 2018. **Röda** procentsatser indikerar andel inom gruppen kvinnor respektive män år 2018. **Gröna** siffror indikerar procentuell skillnad jämfört med år 2013.

Tjänst	Deltid			Heltid		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Professor	0	0	0	5 (100%) (+16,7%)	9 (100%) (+11,1%)	14
Adjunkt, lektor	9	7	16	12 (57,1%) (-12,5%)	16 (69,6%) (-4,1%)	28
Forskare, postdoktor, forskarassistent	9	3	12	6 (40%) (-10%)	6 (66,7%) (+41,7%)	12
Forskningsassistent, doktorand	1	1	2	18 (94,7%) (+35,7%)	19 (95%) (+38,7%)	37
TA-personal	1	0	1	12 (92,3%) (+7,7%)	7 (100%) (+/-0%)	19
Totalt	21	11	32	55 (72,4%)	57 (83,8%)	112

### 3. Rekrytering och befordran

Som kan ses i tabell 10, kvarstår år 2018 överrepresentationen av manliga professorer från 2013. Den kvinnliga överrepresentationen 2013 bland forskare och TA-personal kvarstår 2018 även den. Bland forskningsassistenter har balansen jämnats ut då 74% var kvinnor 2013 medan det 2018 är 49% kvinnor i denna grupp. I gruppen adjunkt, lektorer är det en förhållandevis jämn könsfördelning som också kvarstår 2018.

**Sammanfattningsvis** kvarstår snedfördelningar från 2013 mellan andelen män och kvinnor i vissa av kategorierna, främst professor (större andel män) och forskare samt TA-personal (större andel kvinnor).

Tabell 10. Totalt antal anställda 2013 respektive 2018.

Tjänst	2013			2018		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Professor	6 (40%)	9 (60%)	15	5 (35%)	9 (65%)	14
Adjunkt, lektor	19 (46%)	22 (54%)	41	20 (45%)	24 (55%)	44
Forskare, postdoktor, forskarassistent	13 (62%)	8 (38%)	21	15 (62.5%)	9 (37.5%)	24
Forskningsassistent, doktorand	29 (74%)	10 (26%)	39	19 (49%)	20 (51%)	39
TA-personal	13 (68%)	6 (32%)	19	13 (65%)	7 (35%)	20
Totalt	82 (59%)	57 (41%)	139	75 (52%)	69 (48%)	144

## 4. Utbildning och kompetensutveckling

### 4.1. Kvinnliga doktoranders möjligheter till meritering

Det har framkommit via doktorandrepresentant i lokala RALV att kvinnliga doktorander undervisar i mindre utsträckning jämfört med manliga doktorander, vilket skulle utgöra ett hinder för lika möjligheter att meritera sig oberoende av könstillhörighet.

I syfte att analysera orsaker till ovan risk för diskriminering kommer institutionen som del i **åtgärder och uppföljningsarbete 2019** (se Appendix, punkt 7) att kartlägga den totala gruppen doktoranders medverkan i undervisning under 2018, uppdelat på kön specifikt. Då undervisningsinsatser/-möjligheter vid institutionen delvis är kopplade till att kursansvarigas kännedom om vilken personal som finns tillgänglig är en åtgärd för att motverka risken för könsbaserad diskriminering att tillhandahålla uppdaterad information om doktorander som vill undervisa, deras undervisningsintressen (typ av undervisning och i vilka områden). Uppföljning av denna åtgärd görs genom att nästkommande år undersöka fördelningen av undervisningstimmar och typ av undervisning för manliga och kvinnliga doktorander.

### 5. Möjligheter att förena arbete med föräldraskap

Som kan ses i tabell 11 och 12 är det en ojämn könsfördelning 2018 när det gäller både tillfällig föräldrapenning – kvinnor står för 73,8% av det totala antalet timmars frånvaro – och sett till föräldraledighet där kvinnor står för 72,1% av det totala antalet dagar på institutionen. Det är en relativt jämn könsfördelning vad gäller antalet anställda, 69 män (47,9%) och 75 kvinnor (52,1%) vilket därmed inte kan förklara könsskillnaden ovan. Däremot framgår inte andelen kvinnor respektive män som har barn.

En trend som kan ses från 2013 till 2018 är att kvinnors andel av det totala antalet timmar *tillfällig föräldrapenning* har ökat med 9% medan andelen istället har minskat bland männen med 6,1%. Omvänt har männens andel av det totala antalet dagar *föräldraledighet* istället ökat mellan åren med 12,2% medan kvinnornas har minskat med 12,2%.

**Sammanfattningsvis** framgår en ojämlikhet mellan män och kvinnor 2018 där kvinnorna står för en stor andel av både totala antalet timmars frånvaro kopplat till tillfällig föräldrapenning och antalet dagars föräldraledighet, samtidigt som det går att utläsa motsatta trender mellan könen över tid. Vad det är som ligger bakom dessa motsatta trender går däremot inte att utläsa ur ovanstående siffror. Ej heller vad som kan vara orsaken till skillnaden i föräldrapenning/-ledighet bland män och kvinnor år 2018.

Tabell 11. Förvärsarbete och föräldraskap 2013.

Frånvaroorsak	Antal timmar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ kvinna	Män	Genom- snitt/män	Totalt	Genom- snitt/an- ställd
Tillfällig föräldrapenning	498,4 (67,7%)	6,07 (114,5%)	237,6 (32,3%)	4,17 (88,7%)	736	5,3
Frånvaroorsak	Antal dagar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ kvinna	Män	Genom- snitt/män	Totalt	Genom- snitt/an- ställd
Föräldraledighet	1847,6 (84,3%)	22,5 (142,4%)	344,7 (15,7%)	6 (38%)	2192,2	15,8

Tabell 12. Förvärsarbete och föräldraskap 2018. Röda procentsatser indikerar kvinnors procentuella frånvaro (timmar respektive dagar) av den totala frånvaron för alla medarbetare. Gröna procentsatser indikerar förändringar inom gruppen kvinnor respektive män mellan 2013 och 2018 (uttryckt som 2018 års frånvarotimmar respektive -dagar i procent av 2013 års dito).

Frånvaroorsak	Antal timmar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ kvinna	Män	Genom- snitt/män	Totalt	Genom- snitt/an- ställd
Tillfällig föräldrapenning	236 (73,8%) (109%)	3,1 (141%) (+26,5%)	84 (26,2%) (-6,1%)	1,2 (54,5%) (-34,2%)	320	2,2
Frånvaroorsak	Antal dagar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ kvinna	Män	Genom- snitt/män	Totalt	Genom- snitt/an- ställd
Föräldraledighet	906 (72,1%) (-12,2%)	12 (138%) (-4,4%)	350 (27,9%) (+12,2%)	5 (57,5%) (+19,5%)	1256	8,7

## Appendix: Åtgärder och uppföljningsarbete under 2019

Utifrån de risker för diskriminering och hinder för lika villkor som identifierats planerar institutionen att under 2019 vidta nedanstående åtgärder och uppföljning av dessa åtgärder.

### **1) Lönestatistik för sammanslagna anställningsgrupper**

Eftersom risker för diskriminering kan döljas i de sammanslagna anställningskategorierna för 2013 så har lönestatistik för uppspjäskade kategorier beställts av HR centralt på SU och kommer att infogas i föreliggande dokument.

### **2) Normkritisk utbildningsinsats rörande likabehandlingsarbete och normgrunder**

Institutionen kommer att genomföra en utbildningsinsats i form av en workshop som syftar till att öka medvetenheten kring och ge redskap för att hantera normer, attityder, vanor och praxis som riskerar att leda till diskriminering eller kränkande särbehandling kopplat till alla de grunder för diskriminering som stipuleras i diskrimineringslagen, det vill säga förutom kön och könsöverskridande identitet eller uttryck så även etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **3) Riktlinjer vid fall av trakasserier och kränkningar.**

Institutionen kommer att utarbeta tydliga riktlinjer när det gäller fall av trakasserier och kränkande särbehandling. Dessa kommer att tillgängliggöras både internt och externt i syfte att undanröja hinder för medarbetare att lyfta och påtala sådana risker.

### **4) Mäns och kvinnors upplevelser av arbetsklimat, ledarskap, organisation samt visioner och mål enligt medarbetarundersökningen.**

Institutionen kommer att analysera och följa upp eventuella köns- och åldersmässiga skillnader i de fyra olika medarbetarindex som ingår i medarbetarundersökningen i syfte att identifiera potentiella risker för diskriminering.

### **5) Lönenivåer för kvinnliga doktorander och forskningsassistenter samt för manlig TA-personal.**

Lönenivåerna för kvinnliga doktorander och forskningsassistenter når inte upp till samma nivå som männens i samma kategori år 2018 och deras löneutveckling har varit mer ogynnsam. Detta kommer att utredas ytterligare genom att ta fram mer detaljerade siffror som separerar doktorander från forskningsassistenter samt när i tiden doktoranderna påbörjade sina studier och eventuella avbrott. I det fall det finns en risk för diskriminering gentemot kvinnliga doktorander och/eller forskningsassistenter kommer institutionen att se över riktlinjer och praxis kring lönesättningen för denna grupp av medarbetare. Likaså finns relativt stora skillnader mellan män och kvinnor i TA-gruppen, där kvinnor har högre lön.

### **6) Nationell lönestatistik för jämförbara institutioner/lärosäten.**

Den nationella statistiken från SULF är inte helt jämförbar då den utgörs av hela HumSam-området samt även delvis andra anställningskategorier. För att kunna dra slutsatser om hur lönenivåerna mellan män och kvinnor på institutionen förhåller sig till andra jämförbara arbetsplatser kommer därför mer specifik statistik att hämtas in.

### **7) Kvinnliga och manliga doktoranders undervisningsinsatser- och möjligheter.**

Institutionen kommer att kartlägga doktoranders medverkan i undervisning under 2018 och med särskilt fokus på eventuella skillnader mellan kvinnor och män vad gäller omfattningen och typ. En åtgärd som institutionen kommer att genomföra är att upprätta uppdaterad och tillgänglig information angående doktoranders önskemål om att undervisa där det framgår område och typ av undervisning.