



Paul Klein
Nationalekonomiska institutionen

2023-05-06

Jämlikhetsplan 2023

Innehåll

1	Diskrimineringslagen	2
2	Hantering av trakasserier och sexuella trakasserier	3
3	Kartläggning av förhållandena på institutionen	4
3.1	Personalens sammansättning efter befattning och kön	4
3.2	Löner för män och kvinnor i olika kategorier	4
3.3	Ledningsgruppens sammansättning	5
3.4	Jämställdhetsaspekter på inflödet och utflödet av nya lärare och forskare	5
3.5	Undervisning på olika nivåer	6
3.6	Handledning av kandidatuppsatser	6
3.7	Handledning av masteruppsatser	6
3.8	Handledning av doktorander	7
3.9	Könsfördelning bland studenter på olika nivåer	7
3.10	Långtidssjukskrivningar	9
4	Uppföljning av åtgärder från föregående jämställdhetsplan	9
5	Kontinuerligt jämställdhetsarbete	10
5.1	Arbetsförhållanden	10
5.2	Att förena förvärvsarbete och föräldraskap	10
5.3	Att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling	11

5.4	Strävan efter jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare	11
6	Aktiva åtgärder för att förbättra jämlikheten på institutionen	12
7	Jämlikhetsansvarig	12

1 Diskrimineringslagen

Varje arbetsgivare med fler än 25 anställda ska skriftligen dokumentera arbetet med åtgärder enligt Diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap. 4-10 §§. De paragraferna beskriver hur arbetsgivaren med hjälp av förebyggande och främjande arbete ska motverka diskriminering och trakasserier och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för vilka aktiva åtgärder institutionerna planerar. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Genomförda åtgärder ska följas upp och utvärderas.

Följande områden ska universitetet och samtliga institutioner kontinuerligt arbeta med. Som en del av sitt arbetsgivaransvar ska institutionen:

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten (3 kap. 2§),
- underlätta för medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap (3 kap. 5§),
- förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som har samband med någon av de de i lagen förbjudna diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier (3 kap. 6§),
- verka för att förhindra de repressalier som beskrivs i diskrimineringslagen 2 kap 18 §, alltså mot någon som anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat

i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier,

- verka för en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner (3 kap. 7 §),
- kartlägga lönesättningen och analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön (3 kap. 8–9 §§).

Lägg märke till att lagen *inte* föreskriver att vi ska verka för mångfald med avseende på andra grupptillhörigheter än kön. Däremot ska vi alltså förebygga och bekämpa diskriminering, trakasserier och kränkningar på grund av alla de grupptillhörigheter som anges i lagen.

Samtidigt kan det vara bra att veta att det inte finns några hinder för att vi betraktar kunskaper i det svenska språket som en merit vid nyrekrytering.

2 Hantering av trakasserier och sexuella trakasserier

Vid varje institution ska det finnas tydlig information om hur man hanterar eventuella fall av trakasserier som har samband med någon av de olagliga diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier. Institutionen ska informera om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

Ett dokument om åtgärder vid sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön beslutades vid institutionsstyrelsens sammanträde den 13 december 2018.

Ett dokument om hur institutionen ska agera vid trakasserier på grund av könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder har tagits fram. Det kommer att tas upp på ett sammanträde med institutionsstyrelsen den 11 maj 2023.

Det första dokumentet finns upplagt på institutionens hemsida på internet. Det andra kommer att läggas upp när och om det antas av institutionsstyrelsen.

Tabell 1: Antal anställda i olika kategorier samt andel kvinnor i varje kategori

År	Professorer		Övriga lärare/forskare		Administrativ personal	
	Alla	Andel	Alla	Andel	Alla	Andel
1995	4	0,00	26	0,31	10	0,80
1998	3	0,00	15	0,27	9	0,67
2002	6	0,00	19	0,32	9	0,78
2005	7	0,00	17	0,24	9	0,89
2008	7	0,00	22	0,36	9	0,89
2011	15	0,27	20	0,25	10	0,80
2014	15	0,20	17	0,18	11	0,82
2022	18	0,17	20	0,25	10	0,80

Fotnot: I kategorin administrativ personal ingår inte amanuenser.

3 Kartläggning av förhållandena på institutionen

3.1 Personalens sammansättning efter befattning och kön

De personer som arbetar vid nationalekonomiska institutionen kan grovt indelas i lärare/forskare och teknisk-administrativ (TA) personal. Kategorin lärare/forskare kan i sin tur indelas i professorer, docenter samt övriga lärare (disputerade och odisputerade). Hur antalet i de olika kategorierna samt andelen kvinnor i de olika kategorierna har utvecklats mellan 1995 och 2014 framgår av tabell 1 nedan.

Andelen kvinnor bland professorerna har sjunkit sedan 2011. Bland institutionens övriga lärare och forskare har däremot andelen kvinnor varit stabil sedan 2011.

3.2 Löner för män och kvinnor i olika kategorier

Genomsnittet för män respektive kvinnor i kategorierna professor, docent och forskare framgår av tabell 2.

En manlig professor på institutionen har i snitt en något högre månadslön än en kvinnlig professor. För övriga lärare/forskare är läget liknande. Den stora löneskillnaden mellan kvinnlig och manlig administrativ personal beror helt och hållet på befattning. Jag har inte gjort några försök att kontrollera för vetenskaplig merite-

Tabell 2: Genomsnittlig månadslön efter kategori och kön

Professorer		Övriga lärare/forskare		Administrativ personal	
Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
74 333	72 700	48 179	45 333	54 700	37 750

Fotnot: Uppgifterna är från 2022. I kategorin administrativ personal ingår inte amanuenser.

ring bland forskarna, eftersom jag inte haft tillgång till forskarnas namn. Det är ju inte heller självklart att lönesättningen enbart ska avspegla vetenskaplig merit.

3.3 Ledningsgruppens sammansättning

Institutionens ledningsgrupp är (2023) sammansatt på följande sätt:

Prefekt:	Man
Stf prefekt:	Kvinna
Studierektor, forskarutbildningen:	Kvinna
Studierektor, grund+masterutb:	Man
Administrativ chef:	Man
Biträdande administrativ chef:	Man

3.4 Jämställdhetsaspekter på inflödet och utflödet av nya lärare och forskare

Sedan 2020 har fem juniora forskare rekryterats som Browaldh-stipendiater, två kvinnor och tre män. Det är exakt de proportioner som gällde 2011-2014. Vi har också förlorat tre juniora forskare till andra arbetsgivare, två män och en kvinna. Vi kan därmed inte längre se någon uppenbar tendens att vi i högre grad förlorar kvinnor än män, vilket var fallet 2011-2014.

Vi har också under 2023 rekryterat en man som Wallander-stipendiat.

Tabell 3: Andel kvinnor bland undervisande huvudlärare efter nivå

Nivå	Läsår	
	2013-17	2021-22
Grundkurs	44%	0%
Fortsättningskurs	13%	18%
Master	17%	31%

Tabell 4: Andel kvinnor bland undervisande huvudlärare på forskarutbildningen

Nivå	Läsår	
	2014-15	2021-22
Första året	0%	6%
Andra året	15%	15%

3.5 Undervisning på olika nivåer

Institutionen bedriver undervisning på grundnivå (grundkurs och fortsättningskurs), mastersnivå samt doktorandnivå. Könsfördelningen bland lärarna på de olika nivåerna och deras utveckling över tiden framgår av tabellerna 3 och 4.

Det vi ser i tabell 3 är att kvinnornas andel ökar på de högre nivåerna men har gått ner från 44% till noll för grundkurser. På ingen nivå når den längre upp till målet på 40 procent.

3.6Handledning av kandidatuppsatser

Under kalenderåret 2022 (vårterminen 2022 och höstterminen 2022) handleddes 50 stycken (inte nödvändigtvis godkända) kandidatuppsatser. I åtta, alltså i 16 procent av fallen, var handledaren en kvinna.

3.7Handledning av masteruppsatser

Under vårterminen 2023 handleddes 31 stycken masteruppsatser. I sju, alltså 23 procent, av fallen var handledaren en kvinna. Procentsatsen är densamma om man räknar bort uppsatser handledda av forskare verksamma vid IIES.

Under vårterminen 2022 handleddes 48 stycken masteruppsatser. I sju, alltså 15 procent, av fallen var handledaren en kvinna. Om man räknar bort uppsatser

handledda av forskare knutna till IIES så hamnar procentsatsen på 14 procent.

3.8Handledning av doktorander

Endast åtta procent av de avhandlingsskrivande doktoranderna hade en kvinnlig huvudhandledare 2011. 2014 hade andelen stigit till 19 procent, vilket ungefär motsvarade andelen kvinnliga professorer (20 procent). Andelen kvinnliga professorer idag (2023) är 22 procent eller 18 procent om man inte räknar med tjänstlediga.

Andelen doktorander (från och med år 3) som handleds av en kvinna är idag (2023) 14 procent om vi räknar med doktorander knutna till IIES. Om vi inte gör det så hamnar vi på 12 procent. Räknar vi å andra sidan med doktorander knutna till både IIES och SOFI så kommer vi upp till 15 procent. Andelen har alltså sjunkit något sedan 2014.

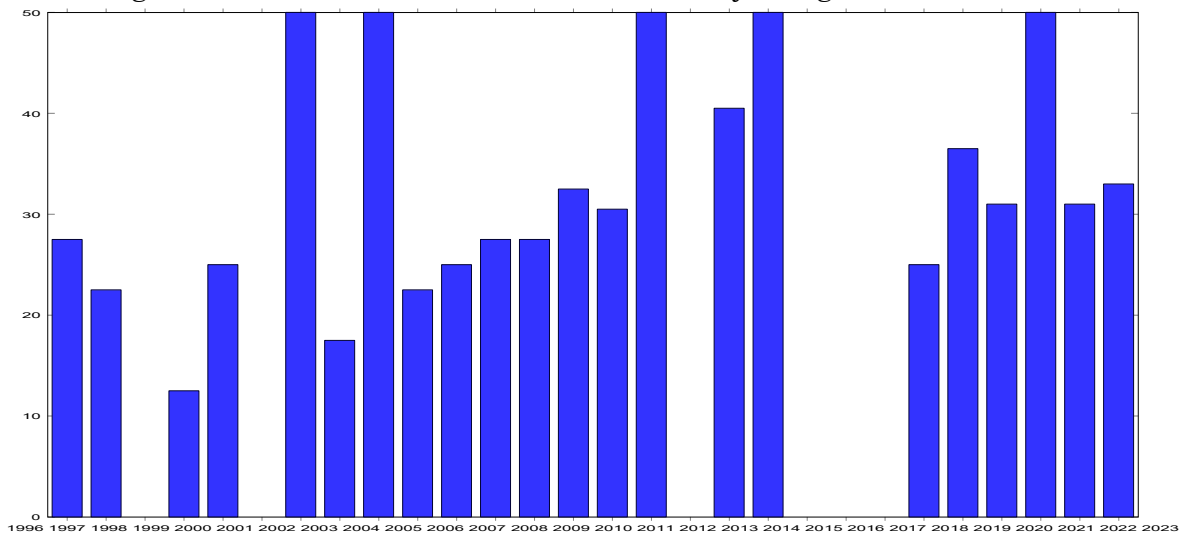
3.9Könsfördelning bland studenter på olika nivåer

Könsfördelningen bland studenterna på grundutbildningen i nationalekonomi nådde redan fram till 2014 ofta upp till universitetets jämställdhetsmål 40 procent på grundkursen, för att sedan falla med några procent per nivå. På masternivån varierade andelen kvinnliga studenter fram till 2014 mellan 27 och 50 procent.

Höstterminen 2022 var andelen kvinnliga studenter på grundnivån (grundkurser och fortsättningskurser) 41 procent. På masternivån var den 37 procent. För vårterminen 2023 var motsvarande siffror 40 procent respektive 41 procent.

Könsfördelningen bland de nyantagna doktoranderna framgår av figur 1. Andelen kvinnor har nått upp till minst 40 procent under sex de 21 år för vilka det finns data.

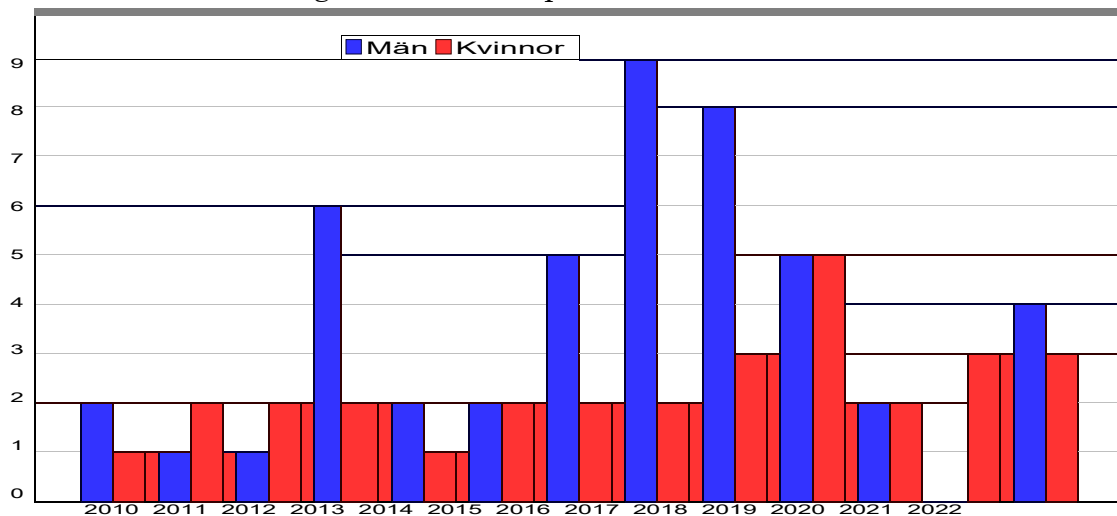
Figur 1: Procentuell andel kvinnor bland nyantagna doktorander



Fotnot: Uppgifter saknas för åren 1998, 2001, 2012 och 2015-2017.

Bland dem som disputerade var andelen kvinnor exakt 40% mellan 2010 och 2014. Mellan 2015 och 2022 var andelen 39 procent. Trots den ojämna könsfördelningen bland lärarna på forskarutbildningen är således sammansättningen av doktoranderna förhållandevis jämställd, såväl ifråga om antagning som ifråga om disputerade.

Figur 2: Antal disputationer efter kön



Fotnot: Disputationer avser även doktorander anknutna till IIES.

3.10 Långtidssjukskrivningar

Under perioden 2012-2014 var fem kvinnor och en man sjukskrivna i mer än två månader. Bland doktoranderna var en man men inga kvinnor långtidssjukskrivna.

Sedan 2014 har 29 stycken sammanhängande sjukskrivningsperioder med en varaktighet på minst 60 dagar inträffat bland institutionens medarbetare. Av de episoderna avsåg 14 stycken kvinnor och 16 män.

Sedan 2014 har 71 stycken sammanhängande sjukskrivningsperioder med en varaktighet på minst 30 dagar inträffat bland institutionens medarbetare. Av de episoderna avsåg 44 stycken kvinnor och 27 män.

Sammanfattningsvis kan man säga att kvinnor är något överrepresenterade när det gäller sjukskrivningsperioder som varar minst 30 dagar, men inte när det gäller sjukskrivningsperioder som varar minst 60 dagar.

4 Uppföljning av åtgärder från föregående jämställdhetsplan

Följande åtgärder föreslogs i jämställdhetsplanen från 2014.

1. Undvika fortsatt utflöde av kvinnliga forskare
2. Undersöka andra aspekter av likabehandling än kön
3. Undersöka könsfördelningen bland författarna till kurslitteraturen
4. Ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv ifråga om nyrekryteringen
5. Aktivt förbättra könsfördelningen inom handledningen

Vad gäller punkt 1 kan vi konstatera att utflödet inte uppvisar någon överrepresentation för kvinnliga forskare. Som framgår av avsnitt 3.4 så har vi bland Browaldh-stipendiater sedan 2020 förlorat två män och en kvinna.

En fråga som förstås inte bara gäller kvinnor men som är viktig för att stoppa utflöde bland unga forskare i allmänhet är att vi strävar efter att göra det möjligt att förena en karriär hos oss med föräldraskap. För doktoranderna visar det sig nu att Kammarkollegiet är beredda att träda in och betala föräldrapenning i proportion

till doktorandernas ordinarie inkomst, enligt samma princip som gäller för övriga löntagare i Sverige. Vi undersöker nu om en sådan lösning även är möjlig för Browaldh-stipendiaterna. Innan vi fått klarhet i det strävar vi efter att på andra sätt hitta lösningar som gör det möjligt för våra Browaldh-stipendiater att förena karriär med familjeliv.

Vad gäller punkt 2 har vi, som framgår av avsnitt 2 så har vi den 11 maj 2023 antagit riktlinjer för åtgärder på grund av kränkning eller trakasserier på annan grund än kön.

Vad gäller punkt 3 har vi inte vidtagit några åtgärder.

Ifråga om punkt 4 är det något vi hela tiden har i åtanke vid rekrytering. Som framgår av avsnitt 3.4 så har vi sedan 2020 rekryterat två kvinnor och tre män som Browaldh-stipendiater. Vi har också rekryterat en man som Wallander-stipendiat.

När det gäller handledning av doktorander har vi idag en något större mansdominans än vad vi hade 2014. Av det kan vi dra slutsatsen att vi inte gjort tillräckligt för att öka andelen doktorander som handleds av kvinnor. Givet andelen seniora forskare som är kvinnor är det förstås inte jättemycket man kan göra. Det räcker inte heller att rekrytera många juniora forskare som är kvinnor. Att rekrytera seniora kvinnliga forskare är samtidigt väldigt svårt. Det mest realistiska alternativet är att vi anstränger oss för att *behålla* kvinnliga forskare. Det anknyter förstås till punkt 1.

5 Kontinuerligt jämställdhetsarbete

5.1 Arbetsförhållanden

Arbetsuppgifterna vid institutionen består av undervisning, forskning och administration, vilket lämpar sig lika väl för kvinnor som för män. Ingen åtgärd är för närvarande motiverad.

5.2 Att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetet planeras med lång framförhållning och med goda möjligheter för alla anställda att planera arbetstidens förläggning. Möten och seminarier sker inte i anslutning till arbetsdagens början eller slut. Lärare och forskare kan förlägga en

del av arbetstiden i hemmet. Arbetet är alltså väl förenligt med föräldraledighet, dagislämning och –hämtning, samt vård av sjukt barn, för både kvinnor och män.

Som framgår av avnitt 4 så vidtar vi särskilda åtgärder för att säkerställa att våra medarbetare har goda ekonomiska villkor i samband med föräldraledighet.

Ingen åtgärd är för närvarande motiverad.

5.3 Att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling

Vid nationalekonomiska institutionen accepteras inte sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om diskriminering eller kränkning. Sedan den förra jämställdhetsplanen från 2015 har inga fall av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön anmälts.

Däremot har en medarbetare anmält upprepade kränkningar på grund av etniskt ursprung. Kränkningarna ska ha ägt rum 2015 och 2016 och anmälde 2016. Den påstådde förövaren var verksam vid Stockholms universitet, men inte vid nationalekonomiska institutionen. Någon åtgärd med anledning av anmälan vidtogs inte. Det är en del av bakgrunden till att institutionen nu har antagit nya riktlinjer för åtgärder vid trakasserier och kränkning på annan grund än kön; se avsnitt 2.

Utöver de nyligen antagna riktlinjerna så behöver medvetandet om det här problemet höjas. Och då inte bara för att vi måste följa lagen. En förutsättning för en högkvalitativ forskningsmiljö är nämligen att vi rekryterar utan hänsyn till etnisk och religiös tillhörighet, vilket gör det mer eller mindre oundvikligt att vi skapar en etniskt och religiöst blandad arbetsgemenskap. Om den ska kunna upprätthållas så måste vi visa respekt för varandras bakgrund och grupptillhörighet.

5.4 Strävan efter jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare

Vad gäller rekrytering (och att undvika utflöde av) kvinnliga forskare så har den frågan redan behandlats i avsnitten 3.4 och 4.

Vad gäller den administrativa personalen är 80 procent kvinnor. Den ojämna könsfördelningen som rådde före 2014 är därmed tillbaka.

6 Aktiva åtgärder för att förbättra jämlikheten på institutionen

1. Fortsätta att ha önskvärdheten av en jämnare könsfördelning i åtanke vid nyrekrytering av forskare och lärare.

Ansvariga: Alla forskare och lärare verksamma vid institutionen.

2. Verka för att vid nyrekrytering av administrativ personal ha värdet av en jämnare könsfördelning i åtanke.

Ansvariga: Prefekt, stf prefekt, administrativ chef, biträdande administrativ chef.

3. Höja medvetandenivån om vikten av att bekämpa och förhindra kränkningar på grund av andra grupptillhörigheter än kön.

Ansvariga: Samtliga verksamma vid institutionen.

7 Jämlikhetsansvarig

Jämlikhetsansvarig från 2020 är Paul Klein, paul.klein@su.se.