



2016-02-10

LUNDS
UNIVERSITET

Statsvetenskapliga institutionen

Björn Badersten, bitr. prefekt

Bokslut, Statsvetenskapliga institutionens arbete med jämställdhet, likabehandling och mångfald 2015

Detta bokslut presenterar ett urval av de mål Statsvetenskapliga institutionen satt upp för arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald samt några av de åtgärder som vidtagits under 2015 för att nå dessa mål. Bokslutet organiseras i enlighet med de riktlinjer som anges av *Samhällsvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2014-2015*.

Insatsområde 1 och 2: Diskriminering och likabehandling

Målsättning

Statsvetenskapliga institutionens arbete ska präglas av jämställdhet, likabehandling och mångfald. Alla anställda och studenter ska ha kunskap om diskrimineringslagstiftningen och Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Åtgärder

Vid Statsvetenskapliga institutionen finns en arbetsgrupp som adresserar frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald (JLM). I arbetsgruppen ingår representanter för institutionens olika personalkategorier samt studenter. Arbetet leds och samordnas av biträdande prefekt. Arbetsgruppen fick en vidgad sammansättning under året och har träffats två gånger. Däremellan har gruppen haft informella och beredande kontakter. Representanter för arbetsgruppen har deltagit i fyra möten som anordnats av Ledningsgruppen för jämställdhet, likabehandling och mångfald vid Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Information om institutionens JLM-gruppens arbete gavs på institutionens "kick off" i slutet av augusti. Biträdande prefekt rapporterar därtill löpande till institutionens styrelse om gruppens arbete. En stående punkt på styrelsens dagordning ger utrymme för kontinuerlig uppföljning av institutionens handlingsplaner och policies, däribland handlingsplanen för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

| <i>Postadress</i> | <i>Besöksadress</i> | <i>Telefon</i> | <i>Telefax</i> | <i>Internet</i> | <i>E-post</i> | <i>Internpost</i> |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Box 52 221 00 Lund Sverige | Paradisgatan 5 Hus H, Eden | 046-222 01 59 (dir) 046-222 00 00 (vx) | 046-222 40 06 | www.svet.lu.se | bjorn.badersten@svet.lu.se | Hämtställe 35 |

En ny, separat hemsida för institutionens JLM-arbete har utvecklats, med bl.a. information om och kontaktuppgifter för arbetsgruppens medlemmar. JLM-arbetet synliggjordes tidigare som en del av arbetsmiljöarbetet på institutionens hemsida, men har nu fått en mer framträdande plats.

Under 2015 har JLM-gruppen bland annat uppmärksammat, diskuterat och initierat åtgärder i frågor om studenters funktionshinder. I samråd med Samhällsvetenskapliga fakultetens bibliotek har till exempel nya, mindre stigmatiserande skyltar satts upp vid de höj- och sänkbara offentliga arbetsplatser som finns på bottenplan och första våningen i Eden. Arbetet med att uppmärksamma frågor om studenters funktionshinder kommer att fortsätta under 2016.

En annan central fråga som JLM-gruppen uppmärksammat under 2015 är vikten av att synliggöra och problematisera frågor om likabehandling och diskriminering utifrån ett principiellt jämlikhetsperspektiv, som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder och som beaktar frågor om mångfald i vid mening. På samma sätt som arbetet med jämställdhetsfrågor och likabehandling med avseende på kön har kommit att bli en integrerad del i institutionens verksamhet, är det viktigt att frågor om jämlikhet och mångfald i vidare mening också integreras på ett naturligt sätt i verksamheten. JLM-gruppen kommer att arbeta vidare med dessa frågor under 2016.

Insatsområde 3: Rekrytering och befordran

Målsättning

Vid rekrytering till och befordran vid Statsvetenskapliga institutionen ska frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald beaktas. Institutionen ska ha ungefärligen lika många kvinnor och män i samtliga personalkategorier och ska ge utrymme för utländska sökanden vid utlysning av tjänster.

Åtgärder

En ny rekryteringsgrupp har under året tillsatts vid institutionen med representanter för olika personalkategorier. Rekryteringsgruppen har bl.a. som uppgift att beakta frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald vid rekrytering. JLM-gruppen har insyn i rekryteringsgruppens arbete, bl.a. via institutionens ledningsgrupp och styrelse.

En översyn av det sätt på vilket olika former av meriterande uppdrag – som t.ex. huvudhandledare, biträdande handledare, opponent vid hållpunktsseminarier och liknande – fördelats bland institutionens anställda under senare år har genomförts. Resultatet ger vid handen att det här finns problem, både med avseende på jämställdhet och mångfald. JLM-gruppen kommer att följa upp dessa resultat under innevarande år.

Ett av handledarkollegiets traditionella möten har under 2015 öppnats upp till att omfatta institutionens samlade kollegium av disputerade forskare och lärare.

Inkluderingen av samtliga disputerade forskare och lärare i detta sammanhang är viktig, inte minst när det gäller diskussionen kring långsiktiga policyfrågor beträffande institutionens forskning och forskarutbildning. Ett årligt sådant öppet möte kommer även framgent att hållas.

En kvinna har befordrats till professor under 2015. Fördelningen beträffande professorer vid institutionen uppgår för närvarande till 5 kvinnor och 7 män. Tre av institutionens manliga professorer närmar sig pensionsålder.

Två doktorander har antagits till forskarutbildningen under året, en kvinna och en man. De kommittéer som ansvarat för rekryteringen har haft en jämn könsfördelning. Av institutionens 35 doktorander är 17 kvinnor och 18 män.

Ny vikarierande administrativ personal av underrepresenterat kön har anställts under året.

Insatsområde 4: Ledarskap

Målsättning

Jämn könsfördelning och mångfald i ledande positioner vid Statsvetenskapliga institutionen

Åtgärder

Från 2015-01-01 har institutionen, efter sedvanlig valförrättning, fått en ny ledning. Tomas Bergström har fått förnyat förtroende som prefekt, emedan Björn Badersten utnämnts till biträdande och ställföreträdande prefekt. Då Badersten efterträtt Annica Kronsell innebär detta att könsfördelningen i institutionsledningen förändrats. Under året har emellertid Kristina Jönsson efterträtt Jan Teorell som studierektor för forskarutbildningen, vilket i någon mån kan sägas kompensera förändringen i ledningen. Samtidigt har institutionens ledningsgrupp (som traditionellt inkluderat prefekt, bitr. prefekt, studierektor för grundutbildningen, institutionsekonom samt personalhandläggare) vidgats under året till att omfatta även studierektor för forskarutbildningen, som deltar vid ledningsgruppsmöten som särskilt behandlar frågor om forskarutbildning. Icke desto mindre kan det noteras, att det i institutionens formella ledning råder en viss könsobalans. Institutionsledningen är också homogen på ett sätt som inte riktigt avspeglar sammansättningen av institutionens anställda.

Statsvetenskapliga institutionens styrelse, som är institutionens högsta beslutande organ och som har en viktig styrnings- och ledningsfunktion, har en sammansättning av personalkategorier enligt de bestämmelser som gäller för Lunds universitet. Styrelsen, som är vald för perioden 2013-2016, är sammansatt (suppleanter inkluderade) av nio kvinnor och sex män. Även bland ordinarie ledamöter råder en överrepresentation av kvinnor. Styrelsearbetet inkluderar emellertid även flera adjungerade manliga ledamöter, bland annat biträdande prefekt och studierektor för grundutbildningen. I samband med valet av nya

styrelseledamöter 2016 är det viktigt att JLM-aspekter beaktas utifrån en helhetssyn, där institutionens olika ledningsfunktioner ingår.

Insatsområde 5: Löner och anställningsvillkor

Målsättning

Jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska råda vid Statsvetenskapliga institutionen.

Åtgärder

Bevakningen av löner och anställningsvillkor sker i samband med årlig lönerevision. Inga osakliga löneskillnader med avseende på kön råder vad gäller lektorer och administrativ personal. Professorernas löner sätts av dekanus. De påtagliga löneskillnader mellan manliga och kvinnliga professorer som uppmärksammades under 2014 har varit föremål för omfattande diskussioner under 2015. En viss utjämning har skett i samband med 2015 års lönerevision, men oacceptabla skillnader kvarstår. Frågan kommer fortsatt att bevakas under innevarande år.

Institutionens språkpolicy, som antogs 2012, har varit föremål för fortsatta diskussioner. En översyn under 2015 ger vid handen att rutiner vad gäller t.ex. översättning av dokument och annan information och organiseringen av institutionens internat kan förbättras ytterligare, så att alla anställda känner sig inkluderade i institutionens verksamhet. Vid utlysningar av tjänster ska en tydligare förväntan om att anställda förväntas tillägna sig grundläggande kunskaper i svenska inom rimlig tid kommuniceras till de sökande. Institutionens språkpolicy kommer att följas upp på nytt, utvärderas och eventuellt revideras under innevarande år.

Insatsområde 6: Implementering av jämställdhet, likabehandling och mångfald i utbildningen

Målsättning

Frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald ska beaktas på ett systematiskt sätt i Statsvetenskapliga institutionens utbildning.

Åtgärder

Den sedan tidigare införda huvudprincipen om att andelen kvinnliga/manliga författare till kurslitteratur ska ligga i spannet 40-60% eller, i de fall avvikelser förekommer, kompletteras med en tydlig motivering om varför så är fallet, har fortsatt implementerats av institutionsstyrelsen. I flera fall under 2015 har litteraturlistor återremitterats till kursansvariga, med uppgift att antingen förändra könsbalansen hos författare eller för att i särskild ordning argumentera för avvikelser från huvudprincipen.

Under hösten 2015 hölls ett särskilt pedagogiskt seminarium kring frågor om genus och likabehandling i undervisningen. Seminariet initierades av JLM-gruppen och inleddes av Maria Wendt och Cecilia Åse, båda från Statsvetenskapliga institutionen

vid Stockholms universitet, som under många år bedrivit forskning kring sådana frågor. Seminariet genererade en intressant diskussion och kommer att följas upp med liknande aktiviteter under innevarande år.

Den nya form för kursvärdering, som tydligt beaktar jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsaspekter i utbildningen, som utvecklades under 2014 har fortsatt prövats under 2015. En första utvärdering av den nya formen har därtill genomförts. Det stora antalet frågor som kursvärderingsblanketten innehöll förefaller ha bidragit till en låg svarsfrekvens. Ett arbete med att revidera blanketten och reducera antalet frågor pågår, varvid det är viktigt att bevaka att JLM-aspekter fortsatt beaktas.

I likhet med vad som framgår under insatsområde 1 och 2 har JLM-gruppen under 2015 också när det gäller institutionens utbildning uppmärksammat vikten av att synliggöra och problematisera frågor om likabehandling och diskriminering utifrån ett principiellt jämlikhetsperspektiv, som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder och som beaktar frågor om mångfald i vid mening. JLM-gruppen kommer att arbeta vidare med frågor om jämlikhetsintegrering i utbildningsrelaterade frågor under 2016.