



Stockholms  
universitet

Psykologiska institutionen

## **Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2014-2016**

Stockholms universitet ska vara ett jämlikt och jämställt universitet där alla studenter och anställda behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Universitetet ska erbjuda alla studenter en kreativ studie- och forskningsmiljö och medarbetare goda arbetsförhållanden. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska medarbetare, studenter och sökande behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Universitetet accepterar inte diskriminering eller trakasserier som har samband med någon av ovanstående kategorier eller sexuella trakasserier. En jämställd och jämlik studie- och arbetsmiljö för studenter och anställda är även en förutsättning för att alla ska kunna prestera sitt bästa.

Stockholms universitet har enligt diskrimineringslag (2008:567) att fastställa två olika planer som berör frågor om likabehandling och jämställdhet. Universitetet som utbildningsanordnare upprättar årligen en likabehandlingsplan som berör främjandet av likabehandling när det gäller kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder. Som arbetsgivare ska universitetet vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

### **Jämställdhet och likabehandling - Bakgrund och allmänna riktlinjer**

#### Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2014-2016

Stockholms universitet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats där alla anställda och studenter oavsett kön har samma makt och möjligheter att påverka sin studie- och arbetssituation. Jämställdhet mellan kvinnor och män handlar om demokrati och mänskliga rättigheter. Universitetet ska präglas av en arbets- och studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier. Universitetet ska även vara en attraktiv arbetsplats som möjliggör för föräldrar att kunna förena studier eller förvärsarbete med föräldraskap.

Jämställdhet handlar om såväl kvantitet som kvalitet. Ett av de viktigaste kvantitativa målen för Stockholms universitet är att nå jämn könsfördelning bland universitetets professorer. Ett viktigt kvalitativt mål är att kvinnor och män ska ha samma makt när det gäller inflytande på och rätt till delaktighet i undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden. Vidare handlar de kvalitativa målen om att skapa studie- och arbetsmiljöer som är genusmedvetna där bemötande och bedömning inte avgörs av om du är kvinna eller man. En jämställd studie-, forskar- och arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att studenter och anställda ska kunna prestera sitt bästa.

### Skyldigheter och ansvar

Vid universitet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas (HL 1 kap 5§). Enligt diskrimineringslag (2008:567) är universitetet som arbetsgivare skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen oavsett kön samt att dokumentera detta arbete i en jämställdhetsplan vart tredje år. Förutom högskoleförordningen och diskrimineringslagen ska universitetets jämställdhetsarbete utgå från föräldraledighetslagen (1995:584), regleringsbrev samt tillämpliga myndighetsföreskrifter och interna policydokument och anvisningar.

### Ansvarsfördelning för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet

Det yttersta ansvaret för jämställdhetsarbetet vid universitet ligger hos rektor. Den 1 februari 2011 inrättades Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor som ersätter Jämställdhetskommittén och Jämlikhetsgruppen. Rådet ska bland annat vara rådgivande till rektor i frågor som rör jämställdhet och jämlikhet och sprida information inom universitetet om dessa frågor (R 2010-12-16, Dnr SU 18-1787-10). Universitet ska ha en universitetsövergripande 3-årig jämställdhetsplan som gäller för hela universitetet. I den planen upprättas centrala mål och åtgärder för Stockholms universitets övergripande jämställdhetsarbete.

### Institutioner

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med minst 25 anställda i samverkan med arbetstagarna bedriva ett aktivt arbete för jämställdhet. Med arbetsgivare avses inom Stockholms universitet prefekt eller motsvarande enhetschef. Det innebär att varje prefekt eller motsvarande är operativt ansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete sker.

Vid varje institution (med institution avses även motsvarande avdelningar) med fler än 25 anställda ska treåriga jämställdhetsplaner upprättas med mål samt åtgärder som ska vidtas för de områden som anges i diskrimineringslag 2008:567. Målen och åtgärderna i varje enskild institutions jämställdhetsplan ska dels syfta till att nå de universitetsövergripande målen för universitetet som anges i den centrala planen och dels syfta till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid aktuell institution. Institutioner kan få råd och stöd i sitt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetsplaner av jämställdhetssamordnaren på Personalavdelningen.

### Uppföljning av jämställdhetsarbetet

Uppföljning av de mål och åtgärder som upprättas i jämställdhetsplaner för 2014-2016 ska följas upp i nästa jämställdhetsplan som ska börja gälla från och med 2017. I den ska en kartläggning presenteras som klargör huruvida universitetet uppnått de mål och vidtagit de åtgärder som preciseras i denna plan. Universitetsövergripande uppföljning görs löpande av vissa områden, såsom könsuppdelad statistik, lönestatistik och vissa nyckeltal (som ska arbetas fram). Förutom den centrala uppföljningen enligt ovan ska institutionerna själva följa upp resultatet av de aktiva åtgärder som de vidtagit vid institutionen, som underlag för att ytterligare kunna förbättra kommande jämställdhetsarbete.

### Jämställdhetsarbetet vid institutionerna

Områden som universitetet och samtliga institutioner enligt diskrimineringslag (2008:567) *kontinuerligt ska arbeta med och som ska tas upp i institutionernas jämställdhetsplaner* är om:

- arbetsförhållanden lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön. (3 Kap. 4§)
- arbetsgivaren underlättar för medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (3 Kap. 5§)

- arbetsgivaren förebygger och förhindrar att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller sexuella trakasserier. (3 Kap. 6§)
- arbetsgivaren verkar för att personer, oavsett kön, ges möjlighet att söka lediga anställningar samt när det inte råder jämn fördelning mellan kvinnor och män inom en yrkeskategori eller viss typ av arbete anstränger sig för att hitta lämpliga sökanden av det underrepresenterade könet. (3 Kap. 7, 9 §)
- arbetsgivaren strävar efter en jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och inom alla kategorier av arbetstagare. (3 Kap. 8§)

En jämställdhetsplan ska innehålla kartläggning av nuläget, mål samt åtgärder som behöver genomföras inom ovanstående områden.

Jämställdhetsplanen bör redogöra för minst *tre* konkreta mål och åtgärder per år som behöver genomföras, *när* institutionen avser att genomföra åtgärderna samt vem/vilka som är ansvariga.

Ytterligare ett område som ska behandlas är lön. Vid Stockholms universitet genomför Personalavdelningen vart tredje år en universitetsövergripande lönekartläggning. Vid institutioner ska åtgärder för att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män finnas med i jämställdhetsplanerna.

Den universitetsövergripande jämställdhetsplanen för 2014-2015 återfinns på:  
[http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.26229.1320939784!/Jam\\_pl\\_2011\\_2013\\_regelbok.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.26229.1320939784!/Jam_pl_2011_2013_regelbok.pdf)

För år 2014 har följande mål och aktiviteter beslutats i institutionsstyrelsen vid Psykologiska institutionen.

#### **Målen med programpunkterna är:**

1. att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare och studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.
2. att anställda ges likvärdiga möjligheter att förena arbete och karriär med ansvar för hem och familj.
3. jämställda löner bland kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
4. att verka för en jämställd doktorandmiljö där doktorander ges likvärdiga förutsättningar oavsett kön.
5. att förebygga trakasserier i samband med någon av diskrimineringsgrunderna samt sexuella trakasserier.
6. att genus och jämställdhetsperspektiv finns med i utbildningsverksamheten.

Programpunkter jämställdhet, jämlikhet och likabehandling 2014

Mål <sup>1</sup>	Aktivitet och målgrupp	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat
	<b>Utbildning–målgrupp studenter</b>			
1,5	Informera nyantagna om jämställdhets- och jämlikhetsarbete och åtgärdsprogram om sexuella trakasserier på SU. Genomförs vid utbildningsstart och beskrivs i broschyr.	Studierektorer	Terminsstart	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,5	Uppdatera information på hemsida (jämställdhetspolicy, program och åtgärder vid sexuella trakasserier)	Personal-handläggare	Terminsstart	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,6	Genuspris uppsats – - informera om pris, - ta emot nomineringar - utse pristagare	Jämställdhets- och jämlikhets-kommittén	-Informera om pris. Maj  -Ta emot nomineringar. Maj  -Utse pristagare. Juni.  -Prisutdelning vid institutionslunch. September.	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,6	Genuspris undervisning – studenter kan nominera kurser som på ett förtjänstfullt sätt integrerar genusaspekter i undervisningen. Jämo ska: - informera om pris - ta emot nomineringar - utse pristagare.	Jämställdhets- och jämlikhets-kommittén	-Informera om pris. Maj  -Ta emot nomineringar. Maj  -Utse pristagare. Juni.  -Prisutdelning vid	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/>

			institutionslunch. September.	Nej <input type="checkbox"/>
	<b>Kompetensutveckling – målgrupp personal</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Åtgärdat</b>
1	Genomföra utbildning för personal med avsikt att öka kompetens avseende jämställdhets- och jämlikhetsfrågor	Jämställdhets- och jämlikhetskommittén	Januari 2012	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,6	Upprätta mall som beskriver hur jämställdhetsaspekter i undervisningen ska tas upp och utvärderas	Jämställdhets- och jämlikhetskommittén	Ht 2014	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	<b>Anställningar</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Åtgärdat</b>
1	Beakta jämställdhetssituationen i rekryteringar av lektorer och övrig personal.	Personal-handläggare/ Jämställdhets- och jämlikhetskommittén	Löpande	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	<b>Jämställdhetsstatistik</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Åtgärdat</b>
1,3	Kartlägga löner och befattningar för samtliga yrkesgrupper	Personal-handläggare	Maj	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,4	Följa upp tidigare års kartläggning av doktoranders undervisning.	Personal-handläggare	Juni	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,2	Kartlägga uttag av föräldraledighet uppdelat på kön.	Personal-handläggare	Maj	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,2	Kartlägga VAB-dagar uppdelat på kön.	Personal-handläggare	Maj	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1,2	Kartlägga sjukfrånvaro uppdelat på kön.	Personal-handläggare	Maj	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1	Följa resultatet i arbetsmiljöenkäter med fokus på faktorer av relevans	Personal-handläggare	I samband med arbetsmiljöundersökning	Ja <input type="checkbox"/>

	för ett jämställdhetsperspektiv. Granska enkätresultat uppdelad på kön.			Nej <input type="checkbox"/>
	<b>Planering</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Åtgärdat</b>
	Arbeta utifrån den nuvarande centrala jämställdhetsplanen som löper 2014-2016.	Prefekten/ Jämställdhets- och jämlikhets- kommittén		Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	Utvärdera och rapportera jämställdhetskommitténs arbete.	Jämställdhets- och jämlikhets- kommittén	December	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Siffran i denna kolumn anger de mål som korresponderar med respektive aktivitet

### Universitetsövergripande uppföljning av institutionernas jämställdhetsplaner

#### Personalavdelningen kommer under 2013 att följa upp:

- Om institutionen har en aktuell jämställdhetsplan.

Om ja, har institutionen tagit upp följande i jämställdhetsplanen:

- Hur könsfördelningen ser ut inom olika befattningar vid institutionen?

- Hur könsfördelningen ser ut i de rekryteringar som institutionen gjort under 2011-2013, per yrkeskategori?

- Hur uttag av föräldraledighet är fördelat på män respektive kvinnor vid institutionen?

- Tydliga riktlinjer för hur förekomst av trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier hanteras? Hur anställda har fått information om dessa?

- Har arbetsmiljökartläggning under 2011-2013 genomförts? Om ja, visar resultaten på några könsskillnader? Vilka i så fall?

- Erbjuds anställda kompetensutveckling inom jämställdhet, trakasserier som har samband med kön eller sexuella trakasserier under 2011-2013? T.ex. utbildningar, seminarier. Om ja, ange inom vilket område och hur många tillfällen.

- Finns könsuppdelad statistik över löneläge per yrkeskategori på institutionen?

- Finns könsuppdelad statistik över eventuella lönetillägg per yrkeskategori?

## Kartläggning av jämställdhet 2013

### Totalt antal anställda

Tjänst	Kvinnor	Andel kvinnor i %	Män	Andel män i %	Totalt
Professor	6	40	9	60	15
Adjunkt, lektor	19	46	22	54	41
Forskare, postdok, forskarassistent	13	62	8	38	21
Psykolog	2	66,6	1	33,3	3
Forskningsassistent, doktorand	29	74	10	26	39
TA-personal	13	68	6	32	19
Totalt	82	59	57	41	139

Den genomsnittliga andelen kvinnor är totalt knappt 60 %. Fördelningen bör vara 40-60 % för att arbetsgruppen eller -platsen ska anses som jämställd och det klarar institutionen för samtliga tjänstegrupper utom forskningsassistent, doktorand där andelen kvinnor är nästan 75 %. Inom TA-gruppen råder en tydlig uppdelning. Datorenheten samt vaktmästeriet består enbart av män och ekonomi/administration enbart av kvinnor.

### Arbetsförhållanden

#### Anställningens varaktighet

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, postdok, forskarassistent	15	7	22	0	0	0
Psykolog	0	0	0	2	1	3
Forskningsassistent, doktorand	39	16	55	0	0	0
TA-personal	3	0	3	10	6	16
Totalt	63	30	93	35	28	63

De tidsbegränsade anställningarna finns främst inom två områden som är styrda av forskningsanslag eller anställningsformer som till sin natur är tidsbegränsade. Inom dessa yrkeskategorier finns ingen risk att kvinnor eller män missgynnas. När det gäller TA-gruppen beror tidsbegränsning på provanställning samt återanställning efter pension. Totalt sett är andelen tidsbegränsade anställningar cirka 60 %. Det finns inget som tyder på att vare sig gruppen kvinnor eller män missgynnas när det gäller tidsbegränsade anställningar.

Det totala antalet anställningar i denna tabell stämmer inte överens med antalet i tabellen *Totalt antal anställda* vilket beror på att ett antal personer har mer än en anställning, vilka dock inte har räknats samman.

#### Anställningens omfattning

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, postdoc, forskarassistent	8	6	14	8	2	10
Psykolog	0	1	1	2	0	2
Forskningsassistent, doktorand	16	7	23	23	9	32
TA-personal	2	0	2	11	6	17
Totalt	34	20	54	65	39	104

Bland undervisande personal är det vanligt med deltidsanställningar innan man blir fast anställd. Inom de grupper som är finansierade av forskningsanslag kan det ofta inte erbjudas heltidstjänster samt att det också är vanligt att man också är anställd hos någon annan arbetsgivare och därför inte önskar heltidstjänst. I gruppen forskningsassistenter/doktorander kan det se ut som att det finns risk att gruppen kvinnor missgynnas, men den gruppen består samtidigt av betydligt fler kvinnor än män. Totalt sett är andelen deltidsanställningar cirka 34 %. Det finns inget som tyder på att vare sig gruppen kvinnor eller män missgynnas när det gäller deltidsanställningar.

Det totala antalet anställningar i denna tabell stämmer inte överens med antalet i tabellen *Totalt antal anställda* vilket beror på att ett antal personer har mer än en anställning, vilka dock inte har räknats samman.



## Förvärvsarbete och föräldraskap

Frånvarorsak	Antal timmar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ anställd kvinna	Män	Genomsnitt/ anställd man	Totalt	Genomsnitt/ anställd
Tillfällig föräldrapenning	498,4	6,07	237,6	4,17	736	5,29

Frånvarorsak	Antal dagar					
	Kvinnor	Genomsnitt/ anställd kvinna	Män	Genomsnitt/ anställd man	Totalt	Genomsnitt/ anställd
Föräldraledighet	1847,55	22,5	344,65	6	2192,2	15,77

Antalet timmar tillfällig föräldrapenning är betydligt högre för kvinnor än för män. Kvinnor tar ut 68 % av alla timmar. När man ställer timmarna i förhållande till antal personer inom gruppen kvinnor och gruppen män blir skillnaden däremot inte så stor och ligger också nära antalet timmar fördelade på det totala antalet anställda.

Antalet dagar med föräldraledighet är betydligt högre för kvinnor än för män. Kvinnor tar ut 84 % av alla dagar. Den klart viktigaste orsaken till detta är sannolikt att kvinnor generellt sett tar ut lång föräldraledighet under barnets första år.

Det finns inget som tyder på att kvinnor och män inte ges samma möjlighet att vara föräldralediga.

Arbetsmöten sker främst inom de olika arbetsgrupperna där det finns möjligt att anpassa tiderna efter deltagarnas önskemål. Det gemensamma personalmötet sker en gång per månad, klockan 15.00–16.30. Med tanke på att undervisning sker kontinuerligt under arbetsveckan är det inte möjligt att hitta en tid som passar samtliga anställda. Därför har inte heller hänsyn kunnat tas till att TA-personalen ska vara tillgänglig klockan 09.00–15.00. Detta möte är dock inte obligatoriskt och en sammanfattning skickas till samtlig personal via e-post.

All allmän information som skickas via e-post distribueras till samtliga anställda vilket gör att föräldralediga kan ta del av information från arbetsplatsen.

## Sjukfrånvaro

Tjänst	Antal timmar för kvinnor	Andel i %	Genomsnitt/anställd kvinna	Antal timmar för män	Andel i %	Genomsnitt/anställd man	Total	Genomsnitt/anställd
Professor	224	93	37,3	16	7	17,7	240	16
Adjunkt, lektor	2162	100	113,8	0	0	0	2162	52,7
Forskare, postdoc, forskarassistent	1510	71	116,2	620	29	77,5	2130	101,4
Psykolog	0	-	0	0	-	0	0	0
Forskningsassistent, doktorand	1212	91	41,7	115	7	11,5	1327	34
TA-personal	276	58	21,2	200	42	33,3	476	25
Total	5384	85	65,7	951	15	16,7	6335	45,6

Den genomsnittliga sjukfrånvaron för gruppen kvinnor är 65,7 timmar, för gruppen män 16,7 timmar och för alla anställda 45,6 timmar.

Gruppen med högst sjukfrånvaro är forskare, postdok, forskarassistenter. Antalet sjuktimmars var för den gruppen 101,4 i genomsnitt. Orsaken till detta är att i gruppen fanns under året ett par personer med långtidssjukskrivning. Även för gruppen adjunkt, lektor är det genomsnittliga antalet sjuktimmars (52,7) högre än för alla anställda. Detta beror också till stor del på långtidssjukskrivning. Denna yrkesgrupp har normalt sett låg sjukfrånvaro, vilket kan belysas av gruppen män inom kategorin, samt i jämförelse med gruppen professorer.

Att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män stämmer överens med hur det ser ut i samhället i stort. Det är svårt att avgöra hur mycket långtidssjukskrivningarna påverkar då de förekommer bland både män och kvinnor, men under olika långa perioder. Ledningen bör dock undersöka om det finns något som kan göras för att minska sjukfrånvaron bland kvinnor.

## Trakasserier

Både centralt från Stockholms universitet och lokalt på Psykologiska institutionen finns det rutiner för hur man hanterar trakasserier av olika slag. Det finns även central och lokal policy. Dessa policyer har presenterats på personalmöte vid olika tillfälle. I arbetsmiljöenkäten har undersökts om det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier utifrån de olika diskrimineringsgrunderna könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning, ålder samt annat. 1,1 % har svarat att det förekommer sexuella trakasserier, vilket motsvarar en person. 5,6 % har svarat att det förekommer andra typer av trakasserier, vilket motsvarar 5-6 personer. Trakasserier är på grund av ålder och annat. Annat är inte specificerat i rapporten.

Vid uppföljningen av enkäten informerades personalen om hur de ska gå tillväga om de anser sig utsatt för trakasserier som har samband med kön, sexuella trakasserier eller andra typer av trakasserier. Personalen informerades också om att ledningen inte kan efterforska vem som

anser sig utsatt. Däremot måste ledningen kontinuerligt informera om de regler som gäller, hur man ska gå tillväga om man anser sig utsatt samt ständigt arbeta för att skapa en arbetsplats där trakasserier inte förekommer. Detta kan ske genom information, men också diskussion om förhållningssätt gentemot sina medarbetare.

## Rekrytering

I annonseringen för de tjänster som utlyses strävar institutionen efter att presentera tjänst och arbetsplats på ett sådant sätt att både kvinnor och män ska känna sig välkomna att söka. För statliga tjänster är skicklighet och förtjänst de kriterier som väger tyngst, vilket gör att risken att missgynna ettdera könet bör vara mycket liten. Under 2013 fick dock institutionen extra medel för att öka andelen kvinnliga professorer.

Den yrkeskategori som rekryteras oftast är forskningsassistenter. Dessa tjänster är tidsbegränsade, ofta på mycket kort tid, och behöver därför inte utlysas. Här görs inget systematiskt urval utan ansvarig forskare har stor frihet att ta in en person som är lämplig för projektet. Under 2013 var andelen kvinnor inom gruppen stor varför ledningen bör undersöka orsaken till detta samt allmänt undersöka urvalskriterierna vid anställning av forskningsassistenter.

## Lön

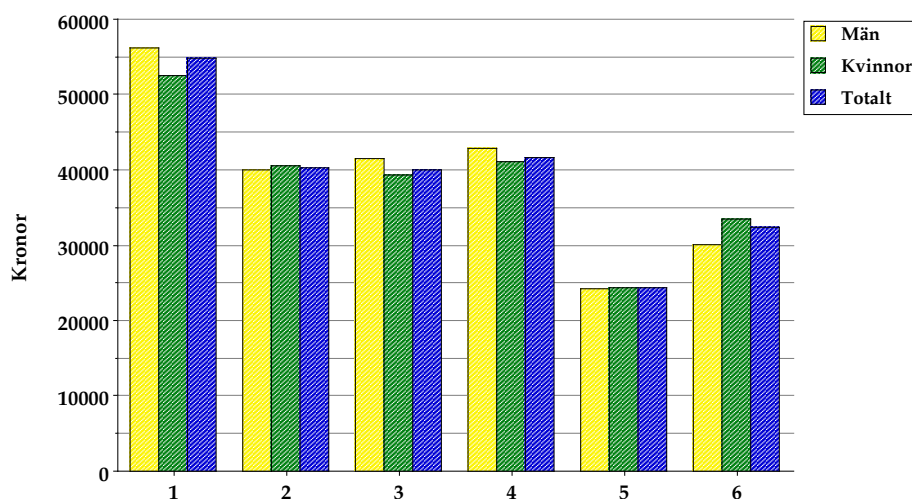
I lönesammanställningen ingår 143 personer, 55 män och 88 kvinnor. De fördelar sig på sex personalkategorier, uppdelade på kön, enligt nedanstående tabell.

	Män	Kvinnor	Totalt
1. Professor, befördrad professor	9	6	15
2. Adjunkt, lektor	20	20	40
3. Forskare, postdok, forskarassistent	7	14	21
4. Psykolog	1	2	3
5. Forskningsassistent, doktorand	12	32	44
6. TA-personal	6	14	20

Följande tabell återger personalens genomsnittliga månadsinkomst, median och minimi- respektive maximivärden.

	Män	Kvinnor	Totalt
Medelvärde	38381	34140	35771
Median	39500	33800	35000
Min	21450	21000	21000
Max	73400	60000	63400

Den genomsnittliga månadsinkomsten fördelad på de sex personalkategorierna återges i figuren nedan.



Månadsinkomsten uttryckt i medelvärden anges i följande tabell.

	Män	Kvinnor	Totalt
1. Professor, befordrad professor	56222	52583	54767
2. Adjunkt, lektor	39987	40495	40241
3. Forskare, postdok, forskarassistent	41547	39293	40044
4. Psykolog	42900	41050	41667
5. Forskningsassistent, doktorand	24229	24344	24313
6. TA-personal	30125	33407	32423

Min- och maxvärdena anges i nedanstående tabell.

	Män		Kvinnor		Totalt	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1.	48000	73400	40000	60000	40000	73400
2.	31500	45200	33000	45600	31500	45600
3.	34200	55000	31900	60000	31900	60000
4.	42900	42900	41000	41100	41000	42900
5.	21450	26800	21000	27100	21000	27100
6.	27100	33900	24700	46000	24700	46000

I samtliga personalkategorier är löneskillnaderna små. För professor, forskare/postdok/forskarassistent och psykolog är kvinnors genomsnittslön cirka 95 % av mäns genomsnittslön. För adjunkt/lektor och doktorand/forskningsassistent är kvinnors och mäns genomsnittslön i princip densamma. För TA-personal är kvinnors genomsnittslön 111 % av mäns genomsnittslön. Här bör dock påminnas om att kvinnor och män har helt olika arbetsuppgifter.