



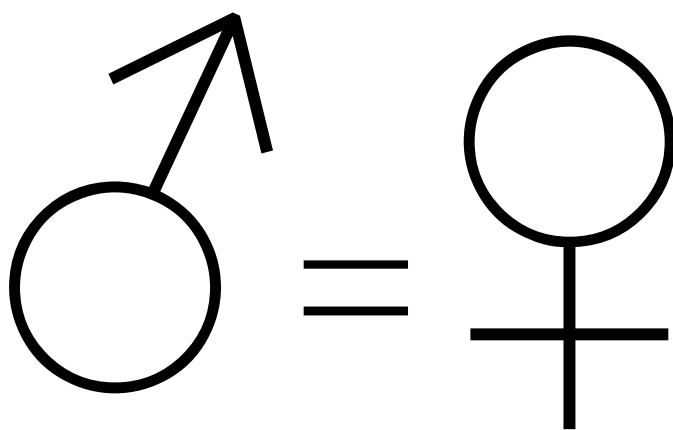
UPPSALA
UNIVERSITET

Institutionen för ekologi och genetik

Institutionen för organismbiologi

Jämställdhetsplan

Juli 2014 - juni 2017



Denna plan gäller för treårsperioden juni 2014-maj 2017. Den är utformad av ombuden för lika villkor Reija Dufva (Inst. för ekologi och genetik) och Henning Blom (Inst. för organismbiologi) i samråd med prefekterna och jämställdhetskommittén på Evolutionsbiologiskt centrum (EBC). Planen kommer att diskuteras vid institutionsstyrelsens första möte hösten 2014 och ersätter den tidigare plan som gällde för perioden juni 2011-maj 2014.

Kontaktpersoner i jämställdhetsfrågor, utöver prefekterna och programansvariga, är Reija Dufva, ombud för lika villkor på IEG (zoоекologi, reija.dufva@ebc.uu.se, 018-471 6473), ombud för lika villkor Henning Blom på IOB, (evolution och utvecklingsbiologi, henning.blom@ebc.uu.se, 018-471 6223) samt ledamöterna i institutionens jämställdhetskommitté: Sebastian Sobek (limnologi, sebastian.sobek@ebc.uu.se, 018-471 2718), Jesper Svedberg (evolutionsbiologi, jesper.svedberg@ebc.uu.se, 018-471 xxxx), Marie Swanberg (växtekologi, marie.swanberg@ebc.uu.se, 018-471 2850)

3. Nulägesbeskrivning – juli 2014

Nulägesbeskrivning återfinns under rubriken ”4. Utvärdering av den tidigare planen”.

4. Utvärdering av den tidigare planen

Föregående plan (2011-2013) innehöll bland andra följande punkter:

Samverkan

”Vi har som mål att jämställdhetskommittén och prefekterna framöver möts minst en gång per termin.” Detta mål har inte uppfyllts.

Anställningar

Målet var: ”Jämn könsfördelning (40-60% av vardera könet) inte bara inom institutionerna utan helst på varje avdelning”. Genom att vid utlysning uppmuntra det underrepresenterade könet har vi sökt utjämna eventuella skevheter. Könsfördelningen är skev för administratörer (flest kvinnor), forskningsassistenter (flest kvinnor), forskningsingenjörer (flest kvinnor) på båda institutionerna, forskare (flest män på IEG och flest kvinnor på IOB) och professorer (flest män).

Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Vårt mål var: ”Det skall inte vara någon skillnad i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor som beror på ojämställdhet på arbetsplatsen”. Vi kartlade mäns och kvinnors sjukfrånvaro för 2012 och fann att både korttids- och långtidssjukfrånvaron är större för kvinnor.

Föräldraskap

Vårt mål var: ”Det skall vara möjligt för alla anställda att delta i de aktiviteter som pågår”. Vi har tidigare uppmuntrat att alla gemensamma aktiviteter (exempelvis regelbundna seminarier) inte infaller efter 15.00. Denna uppmaning har följts.

Sexuella trakasserier

Våra mål var: ”Sexuella trakasserier skall inte förekomma. Skulle det inträffa är det viktigt att det finns ett enkelt sätt att få hjälp”. Vi lade på oss uppgiften att se till att

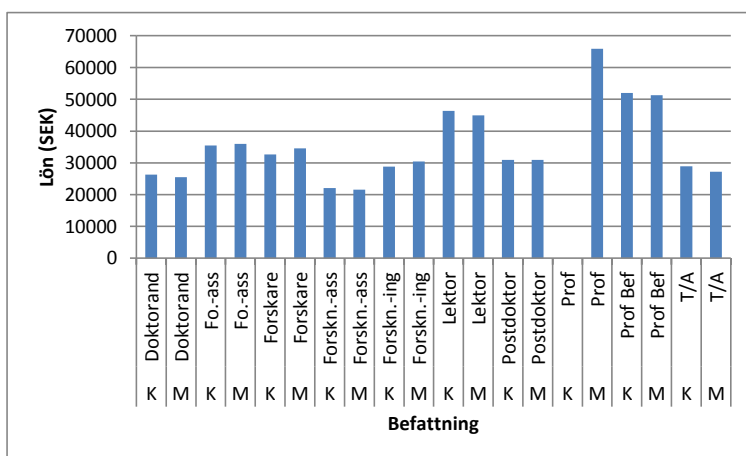
det på vår hemsida (www.ebc.uu.se) skulle finnas lätthittad information och länkar till relevanta sidor. Detta har vi inte utfört utan ämnar göra under det kommande året. Dokument angående ”kränkande särbehandling” ligger på medarbetarportalens yta, Institutionen för organismbiologi/Dokument/Handlingsplaner/Kränkande särbehandling.

Utbildning och kompetensutveckling

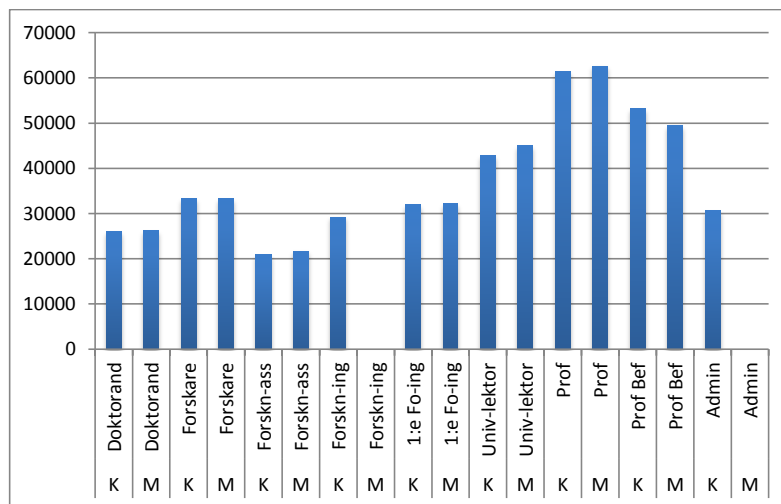
Vårt mål var: ”Ingen anställd skall känna sig ”understimulerad” beroende på att han eller hon tillhör ett underrepresenterat kön i sin tjänstekategori.” Institutionerna har genomfört en medarbetarenkät där frågan behandlades och resultat kommer att ligga till grund för åtgärd.

Kartläggning av löneskillnader

Detta skall ske årligen. Sammanställning av löneuppgifter för juni 2014 visade skillnader i lön mellan könen inom några befattningar inom IEG (Fig.1). Medellönen för kvinnor inom gruppen forskningsingenjörer uttryckt i procent av medellönen för män är 94.6. Medellönen för kvinnor inom gruppen forskare uttryckt i procent av medellönen för män är 94.3. Det går dock inte utan en vidare analys säga om detta beror på kön, då även andra faktorer kan påverka lönenivån. Inom IOB kan inga löneskillnader direkt kopplade till kön påvisas, möjligen har kvinnor som befordrats till professorer högre lön än motsvarande kategori bland män (Fig. 2). Det bör noteras att antalet i dessa kategorier är lågt vilket gör det svårt att dra slutsatser.



Figur 1. Löner (medel) inom olika befattningar, Inst. för ekologi och genetik, juni månad 2014. Data från GLIS.



Figur 2. Löner (medel) inom olika befattningar, Inst. för organismbiologi, juni månad 2014. Data från GLIS.

Genusperspektivet

Vårt mål var: ”Genusperspektivet skall integreras i undervisning, forskning och annan verksamhet vid IEG och IOB.”

Juridiska utgångspunkter

Vårt mål var: ”Alla anställda bör känna till att dessa finns.”. Med ”dessa” avses de avsnitt i Regeringsformen, Diskrimineringslagen, Höskolelagen, Höskoleförordningen, Anställningsförordningen och Medbestämmandeavtalet som gäller för jämställdhetsavtalet. Länkar till de olika lagarna och förordningarna går att hitta i Medarbetarportalen under ”Lika villkor”. Alla anställda bör uppmanas att ta del av den information som finns där.

5. Samverkan

Jämställdhetsplanen är upprättad i samverkan mellan arbetstagarna representerade av ombuden för lika villkor, och prefekterna. Under det kommande året avser vi intensifiera samverkan genom att aktivera jämställdhetskommittén. Vi har som mål att jämställdhetskommittén och prefekterna framöver möts minst en gång per termin.

Mål:

En aktiv jämställdhetskommitté.

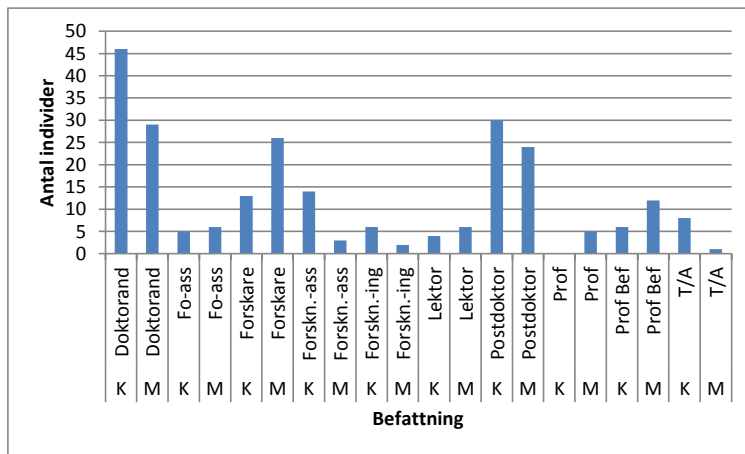
Åtgärder:

Jämställdhetskommittén och prefekterna skall mötas en gång per termin.

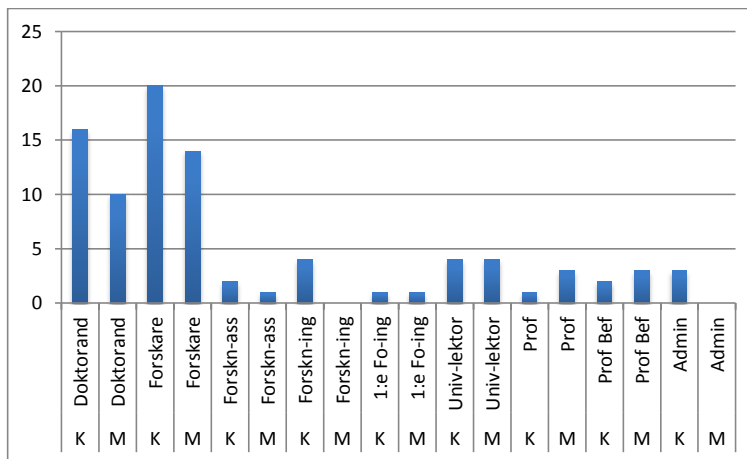
Ansvarig: Ombuden för lika villkor är sammankallande.

6. Anställningar

Könsfördelningen bland doktorander är något skev på institutionsnivå (61% kvinnor på IEG och IOB) beroende bl.a. på den stora dominansen av kvinnor bland doktorander på avdelningarna för limnologi och växtekologi (77 resp. 64%) (Fig. 3). Könsfördelningen är även skev bland kategorin administratörer och laborativ personal på båda institutionerna. För forskare är situationen olika på de båda institutionerna. Då befattningen på IEG domineras av män, är kvinnor fler på IOB. Andelen professorer som är män är högre på såväl IEG som IOB (Fig. 3-4).



Figur 3. Könsfördelning inom olika befattningar, Inst. för ekologi och genetik, juni månad 2014. Data från GLIS.



Formaterat: Teckensnitt:(Standard) Times New Roman, 10 pt, Teckenfärg: Auto

Figur 4. Könsfördelningen inom olika befattningar, Inst. för organismbiologi, juni månad 2014. Data från GLIS.

Mål:

Jämn könsfördelning inte bara inom institutionerna utan helst på varje avdelning. Med jämn fördelning menas 40% -60% av det ena könet.

Åtgärder:

Vid utlysande och annonsering av lediga doktorandtjänster och administratörer skall aktivt sökas efter potentiella sökande av det underrepresenterade könet. Detta arbete kommer att fortsätta under nästa period. Se även ovan under "4. Utvärdering av den tidigare planen".

Ansvarig: Prefekterna

7. Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Mål:

Det skall inte vara någon skillnad i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor som beror på olika villkor på arbetsplatsen.

Åtgärder:

Eftersom både korttids- och långtidssjukfrånvaron är större för kvinnor än för män, behöver vi utreda vad detta beror på.

Ansvarig: Ombuden för lika villkor

8. Föräldraskap

Mål:

Det skall vara möjligt för alla anställda att delta i de aktiviteter som pågår.

Åtgärder:

Regelbundet återkommande träffar och möten (exempelvis seminarier och informationsmöten) bör vara på en tid under dagen som underlättar för småbarnsföräldrar (till exempel före kl. 15). Män skall särskilt uppmuntras att ta ut föräldraledighet. Småbarnsföräldrar skall ges möjlighet till distansarbete (exempelvis genom hemlån av dator, vidarekoppling av telefon).

Ansvarig: Programansvarig på varje avdelning.

9. Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Mål:

Sexuella trakasserier skall inte förekomma. Skulle det inträffa är det viktigt att det finns ett enkelt sätt att få hjälp.

Åtgärder:

På hemsidan för EBC skall en särskild sida upprättas som innehåller information om jämställdhetsarbetet. Här skall finnas namn på kontaktpersoner, en handlingsplan för hur arbetsgivaren skall agera samt vilka disciplinära åtgärder som kan komma att vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldig till sexuella trakasserier. Kontaktperson för någon som blivit utsatt är ombuden för lika villkor, prefekterna, de programansvariga på varje avdelning samt jämställdhetsspecialisterna på universitetet (Personalavdelningen). Arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta skäligen åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

Ansvarig: Ombuden för lika villkor och prefekterna

10. Utbildning och kompetensutveckling

Denna fråga gäller kompetenshöjande åtgärder för det underrepresenterade könet.

Mål:

Ingen anställd skall känna sig ”understimulerad” beroende på att han eller hon tillhör ett underrepresenterat kön i sin tjänstekategori.

Åtgärder:

Kartlägga behovet av utbildning i de olika tjänstekategorierna, bl.a. med hjälp av medarbetarsamtal. Avsätta medel för kompetensutveckling. Uppmana kvinnliga forskare och lektorer att delta i fakultetens mentorsprogram för kvinnliga forskare.

Ansvarig: Ombuden för lika villkor och prefekterna

11. Kartläggning av löneskillnader

Mål:

Inga löneskillnader skall finnas inom varje tjänstekategori som beror av kön.

Åtgärder:

Kartläggning och analys av löneskillnader skall ske årligen. Om det visar sig finnas skillnader, rapporteras detta till institutionsstyrelserna.

Ansvarig: Ombuden för lika villkor

12. Genusperspektiv

Mål:

Genusperspektivet skall integreras i undervisning, forskning och annan verksamhet vid EBC.

Åtgärder:

Vid planering av avdelningarna seminarieserier bör en jämn könsfördelning av föredragshållarna eftersträvas. Inom mastersutbildningen i biologi ingår en föreläsning i ämnet. Information om inbjudan till kurser i ämnet bör meddelas alla.

Ansvarig: Seminarieserieansvarig vid varje avdelning, prefekterna

13. Juridiska utgångspunkter

Under ”Lika villkor” i Medarbetarportalen finns länkar till de lagar och förordningar i Regeringsformen, Diskrimineringslagen, Högskolelagen, Högskoleförordningen, Anställningsförordningen och Medbestämmandeavtalet som gäller för jämställdhetsavtalet.

Mål:

Alla anställda bör känna till att dessa finns.

Åtgärder:

Alla anställda uppmanas att ta del av dessa. Programansvariga uppdras att göra sådana uppmaningar.

Ansvarig: Programansvariga vid varje avdelning.

14. Kommunikation

Mål:

Att kontinuerligt informera om att en grupp för lika villkor finns, och vad den gör. Samt att påminna om att jämställdhetsplanen och andra dokument rörande lika villkor finns tillgängliga på EBC's hemsida.

Åtgärder:

Skicka ut information varje halvår via mejl till alla på EBC.

Presentera EBC's jämställdhetsarbete på ”Introduktionskursen för nyantagna doktorander”.

Ansvarig: Gruppen för lika villkor.

15. Ettårsplaner i denna treåriga plan

Vår plan är att revidera denna plan nästa år (att gälla för perioden juni 2015-maj 2018). Planen kommer då att innehålla mål och åtgärder för ett såväl som tre år.