

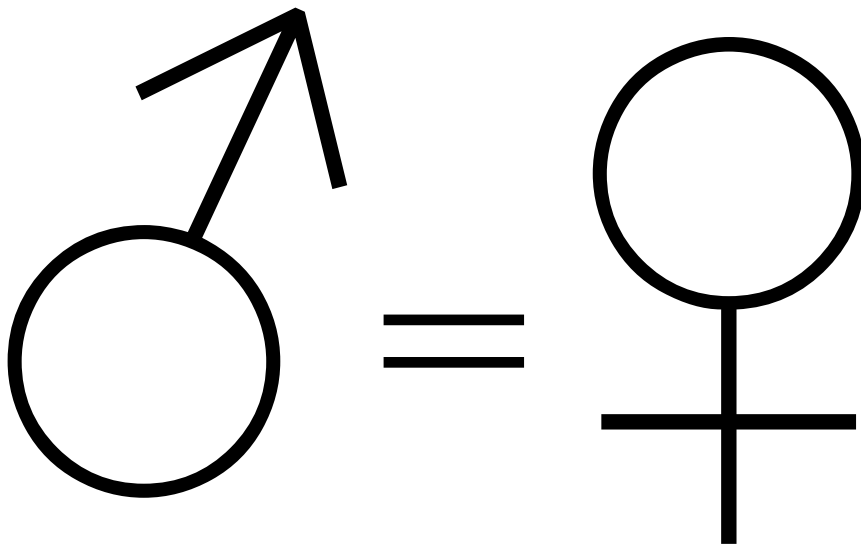


UPPSALA
UNIVERSITET

Institutionen för ekologi och genetik
samt
Institutionen för organismbiologi

Jämställdhetsplan

Juli 2011 - juni 2014



Denna plan gäller för treårsperioden juni 2011-maj 2014. Den är utformad av jämställdhetsombud Brita Svensson (Inst. för ekologi och genetik och Inst. för organismbiologi har enats om ett gemensamt ombud) i samråd med prefekterna och jämställdhetskommittén på Evolutionsbiologiskt centrum (EBC). Planen kommer att diskuteras vid institutionsstyrelsens första möte hösten 2011 och ersätter den tidigare plan som gällde för perioden juni 2009-maj 2010.

Kontaktpersoner i jämställdhetsfrågor, utöver prefekter och programansvariga, är Brita Svensson, jämställdhetsombud (växtekologi, brita.svensson@ebc.uu.se, 018-471 28 79), samt ledamöterna i de bägge institutionernas gemensamma jämställdhetskommitté: Reija Dufva (zooekologi, reija.dufva@ebc.uu.se, 018-471 64 73) Björn Rogell (populationsbiologi, bjorn.rogell@ebc.uu.se, 018-471 26 37), Oddný Ósk Sverrisdóttir (evolutionsbiologi, oddny.o.sverrisdottir@ebc.uu.se, 018-471 2827, Katarzyna Zaremba (molekylär evolution, katarzyna.zaremba@ebc.uu.se, 018-471 6405), Signe Henriksson (molekylär evolution och systematisk biologi, signe.henriksson@ebc.uu.se, 018-471 2655) och Henning Blom (evolution och utvecklingsbiologi, henning.blom@ebc.uu.se, 018-471 6223).

3. Nulägesbeskrivning – januari 2011

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

4. Utvärdering av den tidigare planen

Förra året (2010-2011) var institutionerna mitt uppe i omorganisation och därför saknade vi plan för det året. Förförra årets plan¹ innehöll bland andra följande punkter:

Samverkan

"Vi har som mål att jämställdhetskommittén och prefekten framöver möts minst en gång per termin." I och med en alltmer pressad arbetssituation hinner vi tyvärr inte med detta, trots att det är viktigt.

Anställningar

Målet var: "Jämn könsfördelning inte bara inom hela IEE 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), forskare (flest män) och professorer (tolv män och en kvinna).

Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Vårt mål var: "Det skall inte vara någon skillnad i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor som beror på ojämlikhet på arbetsplatsen". Vi analyserade detta och kunde inte finna några skillnader mellan könen.

Föräldraskap

¹ Den gällde Inst. för Ekologi och evolution

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

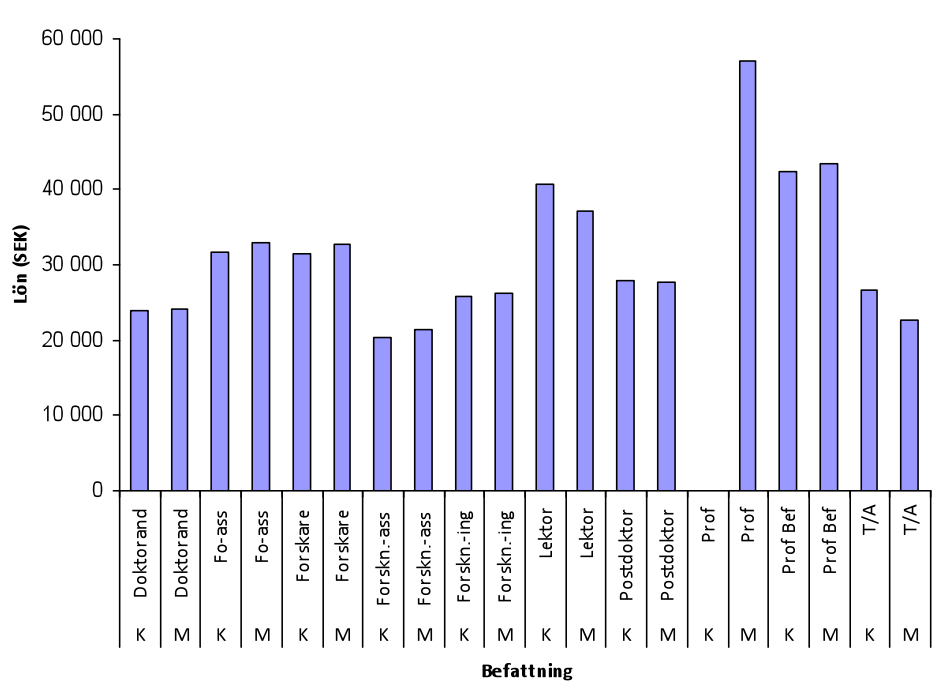
Våra mål var: "Sexuella trakasserier skall inte förekomma. Skulle det inträffa är det viktigt att det finns ett enkelt sätt att få hjälp." Vi lade på oss uppgiften att se till att det på vår hemsida (www.iee.uu.se) skulle finnas lätthittad information och länkar till relevanta sidor. Detta har vi inte utfört utan ämnar göra under det kommande året. Se nedan.

Utbildning och kompetensutveckling

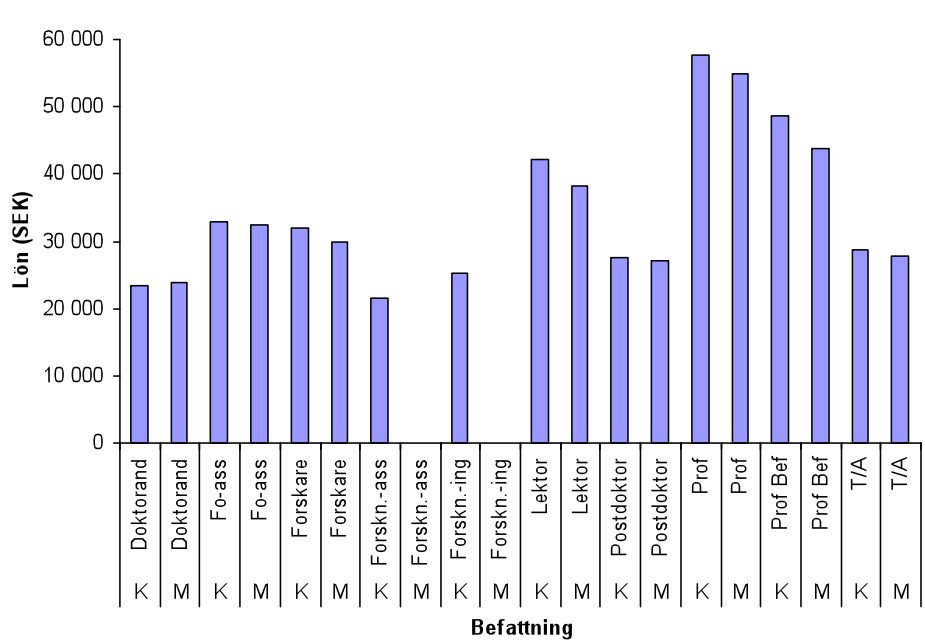
Vårt mål var: "Ingen anställd skall känna sig "understimulerad" beroende på att han eller hon tillhör ett underrepresenterat kön i sin tjänstekategori." Ingen åtgärd.

Kartläggning av löneskillnader

Detta skall ske årligen. För det senaste året (mars 2011) kunde inga löneskillnader upptäckas (Fig. 1a,b).



Figur 1a. Löner (medel) inom olika befattningar, Inst. för ekologi och genetik, mars månad 2011. Data från GLIS (Mats Olsson).



Figur 2b. Löner (medel) inom olika befattningar, Inst. för organismbiologi, mars månad 2011. Data från GLIS (Mats Olsson).

Genusperspektivet

Vårt mål var: "Genusperspektivet skall integreras i undervisning, forskning och annan verksamhet vid IEE." Seminarserien som vi planerade blev tyvärr inställd.

Juridiska utgångspunkter

Vårt mål var: "Alla anställda bör känna till att dessa finns.". Med "dessa" avses den sammanställning över Regeringsformen, Jämställdhetslagen, Högskolelagen, Högskoleförordningen, Anställningsförordningen och Medbestämmandeavtalet som gäller för jämställdhetsavtalet som finns i "Jämställdhetsarbetarens guide till en bättre jämställdhetsplan" och siffrorna för varje rubrik i planen motsvaras av punkterna i denna guide. Guiden finns som pdf att ladda ner från universitets interna hemsidor. Alla anställda har uppmanats ta del av den information som finns där.

5. Samverkan

Jämställdhetsplanen är upprättad i samverkan mellan arbetstagarna representerade av jämställdhetsombudet, och prefekterna. Under det kommande året avser vi intensifiera samverkan genom att aktivera jämställdhetskommittén. Vi har som mål att jämställdhetskommittén och prefekten framöver möts minst en gång per termin. Detta mål har vi haft nu i över tre år och det är svårt att uppfylla.

Mål:

En aktiv jämställdhetskommitté.

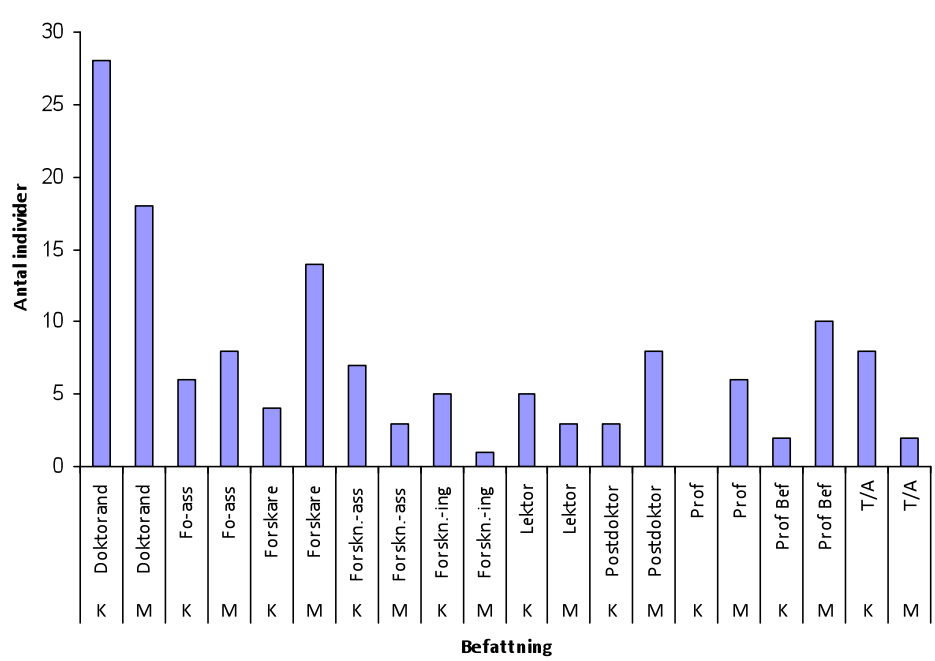
Åtgärder:

Jämställhetskommittén och prefekterna skall mötas en gång per år.

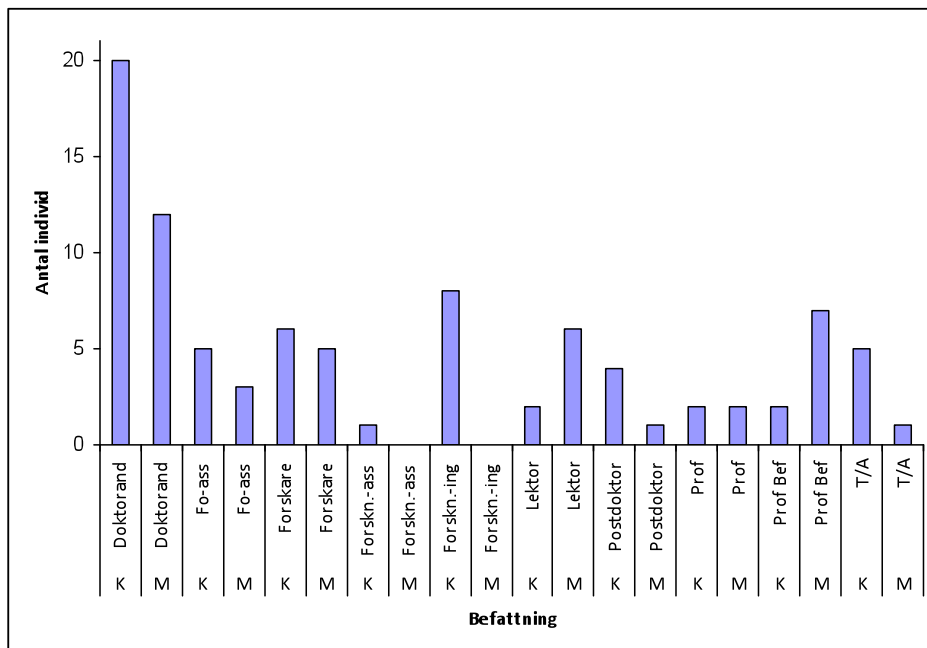
Ansvarig: Brita Svensson (sammankallande)

6. Anställningar

Könsfördelningen bland doktorander är något skev på på båda institutionerna (Fig. 2a,b). För att kunna åtgärda detta behöver varje avdelning analyseras för sig. Detta planeras till hösten 2011.



Figur 2a. Könsfördelning inom olika befattningar, Inst. för ekologi och genetik, mars månad 2011. Data från GLIS (Mats Olsson).



Figur 2b. Könsfördelning inom olika befattningar, Inst. för organismbiologi, mars månad 2011. Data från GLIS (Mats Olsson).

Könsfördelningen är även skev bland kategorin administratörer och befördrade professorer (Fig. 2a,b), på båda institutionerna.

Mål:

Jämn könsfördelning inte bara inom hela IEE 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 ojämlikhet på arbetsplatsen.

Åtgärder:

Vi kartlade mäns och kvinnors sjukfrånvaro för 2004 och kunde inte finna några skillnader. Det kan dock vara på sin plats att göra denna kartläggning på nytt under hösten 2011.

Ansvarig: Brita Svensson

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 försmåbarnsföräldrar (till exempel före kl. 15). Manliga anställda 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 Brita Svensson (jämställdhetsombud), någon av de båda prefekterna, de programansvariga på varje avdelning samt jämställdhetshandläggaren på universitetet (www.jamst.uu.se). Arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

Ansvarig: Brita Svensson, 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. Avsätta medel för kompetensutveckling. Initiera ett mentorsprojekt för kvinnliga doktorander och

lektorer.

Ansvarig: Brita Svensson, 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.

Ansvarig: Brita Svensson (analys)

12. Genusperspektiv

Mål:

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

Åtgärder:

En seminarieserie föreslogs i den förrförra jämställdhetsplanen till hösten 2006 där intresserade ur alla tjänstekategorier tillsammans skulle diskutera "Könsmedveten pedagogik" av Fredrik Bondestam (utgiven av UU). Fem-sex personer träffades vid ett tillfälle. Vid planering av avdelningarna seminarieserier skall det tillses att båda könen är representerade. I "Introduktionskursen för nyantagna doktorander" skall genusperspektivet ventileras. Inom mastersutbildningen i biologi ingår en föreläsning i ämnet.

Ansvarig: Brita Svensson, seminarieserieansvarig vid varje avdelning

13. Juridiska utgångspunkter

I den guide som denna plan bygger på (se inledningen) finns en utmärkt sammanställning över Regeringsformen, Jämställdhetslagen, Högskolelagen, Högskoleförordningen, Anställningsförordningen och Medbestämmandeavtalet som gäller för jämställdhetsavtalet.

Mål:

Alla anställda bör känna till att dessa finns.

Åtgärder:

Alla anställda uppmanas att läsa i guiden! Programansvariga uppdras att göra sådana uppmaningar.

Ansvarig: Programansvariga vid varje avdelning.

14. Ettårsplaner i denna treåriga plan

I den plan som här föreligger finns endast mål och åtgärder med som blickar ett år framåt. Detta för att denna plan har kommit till ganska snabbt. Vår plan är att revidera denna plan redan nästa år (att gälla för perioden juni 2012-maj 2015). Denna plan kommer då att innehålla mål och åtgärder för ett såväl som tre år.