

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2012-2013

Jämställdhetsplanen är fastställd av institutionsstyrelsen 2012-10-09.

Inledning

Denna jämställdhetsplan gäller från och med november 2012 till och med oktober 2013.

Planen är upprättad av institutionens policygrupp i samverkan med institutionens prefekt och reviderad och fastställd av institutionsstyrelsen. Jämställdhetsplanen ska revideras årligen. Institutionens policygrupp består av representanter från flera personalkategorier och har i uppdrag att:

- Medverka i planering och åtgärder rörande jämställdhet inom institutionen.
- Kontinuerligt följa upp och utvärdera institutionens jämställdhetsarbete.
- Biträda prefekten med underlag för jämställdhetsåtgärder.
- Medverka i planering och åtgärder för att följa upp universitetets och vetenskapsområdets handlingsplaner och policydokument.

Policygruppen ska också behandla ärenden gällande andra diskrimineringsgrunder än kön, så som könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnicitet, religion, handikapp eller sexuell läggning. Dessa diskrimineringsgrunder omfattas dock inte av denna plan.

Policygrupp 2012-2013:

Sebastian Axelsson, studentrepresentant

Jonna Lübcke, lärare (jonna.lubcke@farmbio.uu.se)

Marina Rönngren, personalsamordnare (marina.ronngren@farmbio.uu.se)

Elin Svensson, doktorand (elin.svensson@farmbio.uu.se) – sammankallande och institutionens jämställdhetsombud.

Utöver denna plan omfattas institutionen även av jämställdhetsplanen för vetenskapsområdet medicin och farmaci liksom av Uppsala Universitetets centrala jämställdhetsplan. Båda dessa planer är tvååriga. Kontaktperson för vetenskapsområdet är jämställdhetskommitténs sekreterare Oskar Fahlén Godö (oskar.fahlen.godo@uadm.uu.se). Universitetets centrala kommité kommer omstruktureras under perioden denna plan täcker men fram till årsskifte 2012-2013 är Marianne Carlsson (marianne.carlsson@pubcare.uu.se) kontaktperson, därefter kommer ny kontakt annonseras på kommitténs hemsida: www.jamst.uadm.uu.se/kommitten/kommitten.shtml. Vetenskapsområdes representant i

Institutionen för farmaceutisk biovetenskap,
Uppsala universitet

universitetets mångfaldskommitté är fram till årsskiftet 2012-2013 Ronnie Hansson (ronnie.hansson@farmbio.uu.se).

De juridiska utgångspunkterna för denna plan är Diskrimineringslagen 2008:567. Upprättandet av en jämställdhetsplan regleras i kap 3§13.

Nulägesbeskrivning och verksamhetsberättelse

Könsfördelning bland anställda

Institutionen har i september 2012 113 anställda varav 54 % kvinnor och 46 % män (GLIS september 2012) vilket faller inom spannet av vad som brukar kallas jämn könsfördelning (40-60 % av vardera kön). Bryter man ner statistiken i personalkategorier framträder en mindre tillfredsställande bild. I tabellen nedan redovisas antal arbetstimmar inom olika personalgrupper som heltidsekvivalenter (HTEKV) totalt och som procent av totalt antal HTEKV per kön (GLIS september 2012). Kategorier som faller utanför 40-60% intervallet och har tre HTEKV totalt eller mer är markerade i rött och fetstil.

Delgrupp	HTEKV Totalt	% HTEKV Kvinnor	% HTEKV Män
Allmän administration	3,0	100	0
Assisterande forskningsarbete	1,8	92,4	7,6
Doktorand	21,6	62,9	37,1
Forskarassistent	1,2	100	0
Forskare/motsv	17,1	42,7	57,3
IT-verksamhet	2,5	33,9	66,1
Kontorsservice	1	0	100
Laborativt forskningsarbete	3,2	100	0
Planering och administration av FOU	3,7	100	0
Professor	12,1	24,7	75,3
Universitetsadjunkt m fl	4,4	78	22
Universitetslektor m fl	8,3	57,2	42,8
Total	80		

Av dessa siffror framgår att kvinnor är starkt överrepresenterade inom administrativt och laborativt arbete. Män är överrepresenterade inom IT och teknisk service men det totala antalet HTEKV inom dessa kategorier är lågt. Kategorierna forskare och lektorer är jämställda enligt 40-60 % definitionen, doktorander faller just utanför intervallet med övervikt åt kvinnor och adjunkter domineras av kvinnor. Bland professorer kvarstår en tydlig mansdominans. Då andelen kvinnor är betydligt högre inom andra lärarkategorier skulle siffrorna kunna tyda på förekomst av det som brukar kallas ett glastak, d.v.s. osynliga hinder för kvinnor att avancera till professor. Det antydde också av den undersökning som genomfördes på fakulteten 2006 där det konstaterades att kvinnliga forskare upplevde att de har sämre karriärmöjligheter än män¹.

Könsfördelning inom grundutbildningen

Av institutionens ca 455 helårsstudenter under 2011 var 74% kvinnor och 26% män. Andelen män på avancerad nivå var något högre än andelen på grundnivå (29% respektive 25%). Den skeva rekryteringen är något fakultetens grundutbildningskommitté (GRUFF) ska arbeta med i arbetsgruppen som handhar studentrekrytering.

Lönestatistik

Könsuppdelad lönestatistik kan vara svårt att redovisa på ett begripligt och meningsfullt sätt för mindre arbetsplatser. Policygruppen väljer att bara inkludera vissa yrkeskategorier där antalet anställd är något större och där båda könen finns representerade i det flesta fall, se tabell nedan. Alla institutionens doktorander följer samma fasta lönestege, därav finns ingen anledning att inkludera denna kategori i tabellen.

Lönestatistik	Kön	Median	Antal
Forskare	Män	33100	14
	Kvinnor	35600	9
Professor	Män	57200	10
	Kvinnor	57300	3
Universitetslektor	Män	41100	5
	Kvinnor	41200	6

Policygruppen har förutom median även titta på minimum- och maximum-löner. Inga tydliga könsskillnader eller trender syns i den redovisade lönestatistiken.

¹ Uppfattningar om synlig/osynlig könsdiskriminering. En enkätundersökning riktad till lärarkollegiet på farmaceutiska fakulteten, Maria Wolters Februari 2007

Föräldraledighet

Statistik på antal dagar frånvaro på grund av föräldraledighet (uppdelat på föräldrapenning, deltidsarbete och vård av barn) under 2011 följer i tabellen nedan.

Föräldraledighet	% av kvinnors arbetstid	% av mäns arbetstid	% av total föräldraledig tid uttagen av kvinnor
Föräldrapenning	5,0	2,5	73
Ledighet utan lön (deltidsarbete)	4,2	1,1	83
Tillfällig föräldrapenning (VAB)	1,6	1,5	59

Av siffrorna framgår att institutionens kvinnor är tar ut merparten av planerad föräldraledighet och i större utsträckning går ner i tid under småbarnsåren. Glädjande nog verkar män och kvinnor ta ut ledighet för vård av barn i lika stor utsträckning. Värt att notera är att annorlunda åldersfördelning bland män och kvinnor skulle ha en naturlig effekt på föräldraledigheten.

Sjukfrånvaro

Statistik på antal dagar frånvaro på grund av sjukdom (uppdelat på korttidsfrånvaro- (<60 dagar) och långtidsfrånvaro (≥60 dagar)) under 2011 följer i tabellen nedan.

Sjukfrånvaro	% av kvinnors arbetstid	% av mäns arbetstid	% av total sjukskrivningstid uttagen av kvinnor
Korttidsfrånvaro (<60 dagar)	0,6	0,2	84
Långtidsfrånvaro (≥60 dagar)	1,8	0	100

Institutionens kvinnor är betydligt med sjukskrivna än institutionens män. Hurvida det reflekterar faktiskt sjukdom hos respektive kön är dock diskutabelt eftersom efterlevnaden av regelverket kring rapportering av korttidsfrånvaro tyvärr skiljer sig mycket mellan yrkesgrupper. Dessutom är antalet långtidssjukskrivna individer mycket lågt, en individ mer eller mindre av någotdera könet skulle ha stor effekt på statistiken.

Uppsägningar och förtidspensioneringar

Under 2011-12 har ingen medarbetare blivit förtidspensionerad eller blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Könsrelaterad kränkande behandling

Inga fall av kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier har kommit till prefektens eller policygruppens kännedom. Därmed menar vi dock inte att konstatera att sådan behandling aldrig förekommer på institutionen.

Institutionen för farmaceutisk biovetenskap,
Uppsala universitet

Uppföljning av föregående års jämställdhetsarbete

Under året uppdaterades och utökades policygruppens interna hemsida med information om gruppens uppdrag och verksamhet. Dessutom lades en sektion om trakasseri- och diskrimineringsärenden ut på den externa utbildningswebsidan samt länkar till relevant information och viktiga dokument.

Policygruppen sökte och beviljades medel från fakultetens jämställdhetskommitté för genomförandet av ett jämställdhetsseminarium om genus inverkan på arbetsmiljö och karriär i akademien. Förberedelser och planering inför genomförandet oktober 2012 inleddes.

Policygruppen bidrog med litteraturförslag i utformningen av ett introduktionsmaterial för ny undervisande personal vid avdelningen för farmakokinetik och läkemedelsterapi.

Policygruppen lyckades inte genomföra den mer grundliga undersökning av sjukskrivningstal, föräldraledighet, löner, anställningsformer och representation i beredande och beslutande organ som planerades men en översiktlig sammanställning (som redovisas i denna plan) togs fram.

Löpande åtgärder som prefekt, studierektorer och/eller handledare ansvarar för (att beakta könsaspekten vid rekryteringar, hålla möten inom ordinarie arbetstid, sträva efter att erbjuda forskarstuderande handledare av båda könen, mm.) har genomförts. Prefekten har noterat att det varit svårt att rekrytera det underrepresenterade könet (män) till administrativa tjänster. Arbetsmiljön finns alltid med som en punkt vid institutionsstyrelsens möte och under året har det instiftats en arbetsmiljögrupp med ledamöter som valts av institutionsstyrelsen. Information om vilka som är skyddsombud finns i uppdragslistan tillgänglig på den interna hemsidan.

Ambitionen att föra en kontinuerlig diskussion kring könsmedveten pedagogik bland lärare och studierektorer verkar ha förverkligats i blandad utsträckning. Begreppet genusperspektiv upplevs ibland som luddigt och policygruppen har ännu inte arrangerat något internt seminarium på temat (planerat till oktober 2012) men har däremot förmedlat information om universitetets utbildningar. Målet att redovisa genusaspekter vid val av kurslitteratur upplevs som svårigenomförbart då lärare inte ser sig ha mycket till val att göra. Däremot beaktas könsaspekten alltid vid utformning av exempel och uppgifter och om stereotypa och/eller könsblinda avsnitt förekommer i den litteratur som använts försöker man uppmärksamma och problematisera det.

Övergripande policy

Institutionens jämställdhetsarbetet syftar till:

- att det inte skall förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- att alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid universitetet oavsett könstillhörighet; med andra ord, att studiemiljön ska vara välkomnande för båda könen.
- att ingen student eller anställd i sin verksamhet vid universitetet skall utsättas för trakasserier, diskriminering, eller annan kränkande särbehandling p.g.a. kön.
- att verka för en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och att det beträffande studenter i grundutbildningen skall vara en jämn könsfördelning inom varje studieprogram/disciplin. Med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40% av vardera könet.
- att det skall verkas för en jämn könsfördelning i institutionens beredande och beslutande organ.

Specifika mål och åtgärder

a) Personal och anställningar

Mål:

Institutionen ska arbeta för att rekrytera kvinnor och män till samtliga befattningar så att dagens snedfördelning inom olika personalkategorier på institutionen på sikt utjämnas. Institutionen ska sträva efter att erbjuda fast anställning och heltidstjänster i så stor utstäckning som möjligt och att ge möjlighet till deltidsansällning när så önskas av arbetstagaren.

Åtgärder:

-Vid tillsättning av tjänster ska jämställdhetsaspekten beaktas.

-Att beskriva lediga anställningar könsneutralt och aktivt uppmuntra underrepresenterat kön att söka tjänsten.

Ansvarig: Prefekt

-Att sträva efter att erbjuda forskarstuderande kompetenta handledare av båda könen.

Ansvarig: Prefekt och handledare

b) Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Mål:

Institutionen ska arbeta för en bra arbetsmiljö för alla oavsett kön, anställda såväl som studenter. Institutionen ska säkerställa att båda könen representeras i ledning och organisation.

Åtgärder:

Ge möjlighet och uppmuntra till aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet (bland annat genom institutionens nytillsatta arbetsgrupp) och informera om skyddsombud.

Beakta könsaspekten vid tillsättning av poster i beredande, beslutande och rådgivande organ och andra kommittéer inom institutionen.

Ansvarig: Prefekt

-Att sammanställa uppgifter om kvinnor och mäns representation i beredande, beslutande och rådgivande organ och andra kommittéer inom institutionen.

Ansvarig: Policygrupp

c) Sexuella trakasserier

Mål:

Institutionen ska sträva efter att ingen anställd eller student utsätts för sexuella trakasserier eller annan könsrelaterad kränkande behandling av medstudenter, lärare eller annan personal.

Institutionen för farmaceutisk biovetenskap,
Uppsala universitet

Åtgärder:

-Arbetsgivare som får kännedom om att en individ blivit utsatt för könsrelaterad kränkning är skyldig att utreda omständigheter och i förekommande fall vidta åtgärder enligt de lagar och förordningar som finns.

Ansvarig: Prefekt, forskargruppledare

-Att sprida information om vad sexuella trakasserier är och om arbetsmiljö- och likabehandlingslagens bestämmelser.

Ansvarig: Policygrupp

-Att informera om kontaktpersoner och universitetets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden.

Ansvariga: Prefekt och policygrupp

d) Föräldraskap

Mål:

Institutionen ska organisera arbete och arbetsvillkor så att ett aktivt föräldraskap för både män och kvinnor stimuleras, för anställda såväl som studenter.

Åtgärder:

-Förelägga regelbundna möten/seminarier under ordinarie arbetstid så att personal med små barn kan delta.

Ansvariga: Prefekt, studierektorer och forskargruppledare

-Att närmare undersöka hur fördelningen av föräldraledighet ser ut mellan könen idag.

Ansvarig: Policygrupp

e) Löneskillnader

Mål:

Institutionen ska arbeta för att alla anställda skall ha lika lön för arbete av lika värde utan åtskillnad på grund av kön.

Åtgärder:

-Att i institutionens jämställdhetsplan kontinuerligt redovisa löneläget för kvinnor och män på jämförbara positioner och om könsrelaterade skillnader identifieras uppmärksamma institutionens ledning.

Ansvariga: Policygrupp

f) Utbildning och kompetensutveckling

Mål:

Institutionen ska arbeta för att ge all personal möjlighet till utbildning och kompetensutveckling.

Institutionen för farmaceutisk biovetenskap,
Uppsala universitet

Åtgärder:

-Att sprida information om lämpliga kurser för såväl administrativ, laborativ, teknisk personal som lärare, forskare och doktorander.

Ansvarig: Prefekt, studierektorer, handledare, forskargruppledare

g) Genusperspektiv

Mål:

Institutionen ska arbeta för att öka kunskapen hos anställda om genusbegreppets innebörd. Institutionen skall verka för ett genomgående genusperspektiv inom både forskning och utbildning.

Åtgärder:

-Att anslå information om universitetets seminarier om genusperspektiv.

Ansvarig: Policygrupp

h) Grundutbildning

Mål:

Institutionen ska arbeta för att ha en bra arbetsmiljö för alla studerande oavsett kön. Institutionen ska arbeta för att öka andelen rekryteringen av studenter av underrepresenterat kön och underlätta studier kombinerat med föräldraskap. Institutionen ska försäkra att alla undervisande lärare har utbildning i könsmedveten pedagogik och tillämpar ett genusperspektiv i undervisningen.

Åtgärder:

-Att föra kontinuerliga diskussioner kring könsmedveten pedagogik vid studierektorsmöten, lärarmöten och liknande.

-Att ta upp genus- och jämställdhetsperspektiv i undervisningen när det är möjligt.

-Att välja kurslitteratur som tar upp genus- och jämställdhetsaspekter när det är möjligt.

-Att verka för goda rutiner för schemaläggning så att studerande med barn kan planera sina studier.

-Att förlägga undervisning inom obligatoriska programkurser till vardagar mellan klockan 8 och 17.00.

-Att genom aktivitet deltagande i grupper som GRUFF och STURE (studentrekrytering) uppmärksamma snedfördelningen bland grundutbildningsstudenter och könsaspekten i rekryteringsarbetet.

Ansvariga: Studierektor, kursansvarig lärare, representanter i berörda grupper och policygrupp
