

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2011-2012

**Institutionen för farmaceutisk biovetenskap
Uppsala universitet**

Inledning

Denna jämställdhetsplan gäller från och med november 2011 till och med oktober 2012.

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 2011-2012:

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

Johanna Svensson, kursadministratör (johanna.svensson@farmbio.uu.se)

Elin Svensson, doktorand (elin.svensson@farmbio.uu.se) - sammankallande

Studentrepresentant vakant

Institutionens jämställdhetsombud (vakant) är adjungerad till policygruppen.

Institutionens mångfaldsrepresentant Ronnie Hansson är adjungerad till policygruppen.

Utöver denna plan omfattas institutionen även av jämställdhetsplanen för vetenskapsområdet medicin och farmaci liksom av Uppsala Universitetet centrala jämställdhetsplan. Båda dessa planer är tvååriga. Kontaktpersoner för vetenskapsområdet är Anna Höglund (anna.hoglund@crb.uu.se) och för universitetet centralt Marianne Carlsson (marianne.carlsson@pubcare.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 oktober 2011 110 anställda varav 54 % kvinnor och 46 % män (GLIS) 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 oktober 2011).

Delgrupp	HTEKV Kvinnor	HTEKV Män	% HTEKV Kvinnor	% HTEKV Män
Allmän administration	3,2	0	100	0
Assisterande forskningsarbete	2,1	0,7	75,5	24,5
Doktorand	11	10	52,3	47,7
Forskarassistent	1,5	0	100	0
Forskare/motsv	5,4	7,2	42,7	57,3
IT-verksamhet	0,8	2,4	26	74
Kontorsservice	0	1	0	100
Laborativt forskningsarbete	3,4	0	100	0
Planering och administration av FOU	3,1	0	100	0
Professor	3	9	20,1	79,9
Trädgård, teknik och service	0,1	0	100	0
Universitetsadjunkt m fl	4,3	0,6	87	13
Universitetslektor m fl	3,9	3,1	55,8	44,2
Total	42,8	34		

Av dessa siffror framgår att kvinnor är starkt överrepresenterade inom administrativt och laborativt arbete medan män är starkt överrepresenterade inom IT och teknisk service. Kategorierna doktorander, forskare och lektorer är jämställda enligt 40-60 % definitionen medan kategorin adjunkter huvudsakligen utgörs av kvinnor. Bland professorer kvarstår en

tydlig mansdominans med enbart 20 % representation av kvinnor. Eftersom andelen kvinnor är betydligt högre inom andra kategorier kan siffrorna 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.

Institutionen har ca 22 verksamma personer med docentkompetens, (7 kvinnor och 15 män), Docenterna är anställda som professorer, lektorer eller forskare. Alla docenter har handledningsuppdrag som huvudhandledare eller biträdande handledare inom forskarutbildningen.

Könsfördelning inom grundutbildningen

Av institutionens ca 529 helårsstudenter per kalenderår (GLIS oktober 2011) var 76% kvinnor och 24% män. Uppdelat på farmaceutiska fakultetens två huvudsakliga program utgjorde andelen män på kurser inom apotekarprogrammet våren 2010 25 %, vilket är stabilt sedan några terminer tillbaka men borde ökas. Andelen män på våra kurser inom receptarieprogrammet utgör endast 14 %. Detta är något fakultetens grundutbildningskommitté (GRUFF) ska arbeta med i arbetsgrupper som handhar studentrekrytering.

Lönestatistik

En könsuppdelad lönestatistik för institutionen kan inte redovisas i denna plan då policygruppen nyligen tillsatts och ännu inte fått tillgång till de verktyg som krävs för att nå den typen av detaljerad statistik. Dock kan man nämna redan nu att doktorander följer en fast lönestege lika för kvinnor och män.

Föräldraledighet och sjukfrånvaro

Statistik på antal dagar frånvaro på grund av föräldraledighet respektive sjukdom (>1 månad) under 2010 följer i tabellen nedan. Av siffrorna framgår att institutionens kvinnor är mer sjukskrivna och tar ut mer föräldraledighet än män.

Sjukfrånvaro > 1 månad (antal dagar)

Män 114
Kvinnor 934
Summa 1048

Föräldraledighet inkl 10 pappadagar (antal dagar)

Män 237
Kvinnor 1141
Summa 1378

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

Uppsägningar och förtidspensioneringar

Under 2010 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 inte att konstatera att sådan behandling aldrig förekommer på institutionen.

Uppföljning av föregående års jämställdhetsarbete

Under året utformades en hemsida för policygruppen med information om gruppens uppdrag och verksamhet samt länkar till relevant information och viktiga dokument. Sida kan nå internt men är inte allmänt tillgänglig ännu.

Den lönerrevision policygruppen ämnade göra genomfördes aldrig.

Löpande åtgärder som prefekt ansvarar för (exempelvis att beakta könsaspekten vid rekryteringar, hålla möten inom ordinarie arbetstid, sträva efter att erbjuda forskarstuderande handledare av båda könen, mm.) har genomförts.

Ambitionen att föra en kontinuerlig diskussion kring könsmedveten pedagogik bland lärare och studierektorer verkar ha förverkligats till viss grad. Målet att redovisa genusaspekter vid val av kurslitteratur upplevs som svårgenomförbart 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 pga. 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 verka för en jämn könsfördelning i institutionens beredande och beslutande organ.

Specifika mål och åtgärder

a) Personal och anställningar

Mål:

Institutionen skall 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. Institutionen skall arbeta för att bibehålla dagens jämna könsfördelning bland doktorander.

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

- En kartläggning av anställningsformer på institutionen ska genomföras.

Ansvarig: Policygruppen

b) Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Mål:

Institutionen skall 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 och informera om skyddsombud.
- Beakta könsaspekten vid tillsättning av poster i beredande, beslutande och rådgivande organ och andra kommittéer inom institutionen.

Ansvarig: Prefekt

- Att närmare undersöka sjukskrivningstalet för respektive kön på institutionen.
- 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 skall sträva efter att ingen anställd eller student utsätts för sexuella trakasserier eller annan könsrelaterad kränkande behandling av medstudenter, lärare eller annan personal.

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, arbetsledare

- 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 policygruppen

d) Föräldraskap

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

Åtgärder:

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

Åtgärder:

- Att genomföra en redovisning av löneläget för kvinnor och män på institutionen för att identifiera eventuella könsrelaterade skillnader och om sådan skillnader finnes uppmärksamma institutionens ledning.

Ansvariga: Policygruppen

f) Utbildning och kompetensutveckling

Mål:

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

Åtgärder:

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

Ansvarig: Prefekt, studierektorer, handledare

g) Genusperspektiv

Mål:

Institutionen skall 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.

-Att anordna minst ett möte som behandlar genusperspektiv/könsmedveten pedagogik under det kommande året

Ansvarig: Policygruppen

h) Grundutbildning

Mål:

Institutionen skall arbeta för att ha en bra arbetsmiljö för alla studerande oavsett kön. Institutionen skall 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.

Ansvariga: Studierektor, kursansvarig lärare och policygrupp

Jämställdhetsplanen fastställd av institutionsstyrelsen