



UPPSALA
UNIVERSITET

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2013-2015

Med årliga åtgärdsprogram

*Institutionen för freds- och
konfliktforskning*

Förslag författat av institutionens jämställdhetsombud i samråd med kommittén för lika villkor. Planen antogs av institutionsstyrelsen 2013-12-12 och gäller för perioden 2013-01-01—2015-12-31.

INTRODUKTION

Jämställdhet innebär allmänt att eftersträva lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män. I praktiken kan det gälla att utjämna fördelningen mellan kvinnor och män på olika befattningar och nivåer, att motverka och förebygga kränkning på grund av kön, att skapa goda förutsättningar för att kombinera arbete med föräldraskap, eller att integrera ett genusperspektiv i undervisning och kurslitteratur. Ett aktivt och kontinuerligt jämställdhetsarbete vid institutionen är en viktig förutsättning för att åstadkomma jämställdhet. Denna jämställdhetsplan ska fungera både som en handlingsplan och ett policydokument för institutionen. Prefekten, som ansvarig för jämställdheten på institutionen, ska tillsammans med jämställdhetsombudet bevaka institutionens aktiviteter och försäkra sig om att planen efterföljs. För en del åtgärder har prefekten delegerat det operativa ansvaret eller genomförandet (*om annan befattning än prefekt anges denna inom parentes*).

Jämställdhetsplanen innehåller två delar: långsiktiga och kortsiktiga mål. De långsiktiga målen ska ses som riktlinjer för det fortlöpande arbetet vid institutionen, medan de kortsiktiga målen är punktinsatser som institutionen valt att satsa på under treårsperioden som planen avser. Jämställdhetsplanen innehåller även en utvärdering av de kortsiktiga målen formulerade i den förra av styrelsen antagna planen (i enlighet med 13 § JämL).

Utöver den obligatoriska delen av planen som omfattar begreppet 'jämställdhet', och vilket främst behandlar lika behandling av män och kvinnor, innefattar denna plan ett appendix kallat 'Plan för Likabehandling'. Detta appendix, som även det accepterats av institutionsstyrelsen, omfattar institutionens arbete för likabehandling av alla individer oavsett ålder, religion, etnicitet, sexuell läggning, sexuell/könsmässig identitet eller handikapp.

LÅNGSIKTIGA MÅL

Anställningar, lönesättning och arbetsprocesser

Institutionen för freds- och konfliktforskning ska verka för en jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier. En jämn könsfördelning anses enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan föreligga när ingetdera av könen är representerat med mindre än 40 procent. Åtgärdena föreslagna här ämnar alla komma till rätta med dessa problem, både direkt vid tjänstetillsättning, och mer indirekt genom uppmuntran. I tillägg till att söka en jämn könsfördelning i anställningsförfaranden och lönesättningar skall institutionen sträva mot jämlikhet rörande alla individers arbetsprocesser. Detta innefattar t.ex. hur nyanställda introduceras till institutionens administrativa struktur

och regelverk för lärare, vilket är viktigt för arbetseffektiviteten och möjligheterna till karriärsmissigt avancemang.

Mål

- En jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier.
- Kön ska inte påverka lönenivån.
- Att säkerställa att all personal har jämlik tillgång till information om arbetsprocesserna och arbetsreglerna vid institutionen

Åtgärder

- Vid utlysning av tjänster ska aktivt sökas efter, och uppmuntra, sökande som tillhör det underrepresenterade könet. Hur detta är utfört ska finnas dokumenterat.
- Utlysningar ska formuleras så att sökande som tillhör överrepresenterat kön inte särskilt gynnas.
- Prefektens förslag till sakkunniga vid utlysningar av tjänster ska förankras hos institutionens korporation för forskare och lärare då en transparent process tenderar att gynna det underrepresenterade könet.
- Vid anställning ska jämställdhetsaspekten alltid beaktas; hur detta gjorts ska kunna redovisas efter tillsättning.
- Varje år ska en manlig och en kvinnlig doktorand informera om forskarutbildningen för C- och Masterskurserna (*studierektor GU*).
- Doktorander ska tidigt under forskarutbildningen informeras om vilka meriter som är viktiga vid tjänstetillsättningar, lämpligen som en del av introduktionskursen (*studierektor FU*).
- Vid lönesättning ska alltid jämställdhetsaspekten beaktas för att undvika skev lön pga kön, och en anställd ska alltid kunna kräva en motivering för lönenivå.
- Tillhandahålla uppdaterad information om administrativa, jämlikhetsnyttiga, forskningsviktiga och pedagogiska processer och regler, tillgängliga för alla anställda. Främst innebär detta att sträva mot att viktig information skall finnas tillgänglig på engelska. Speciellt fokus skall läggas på ansvar och roller hos beslutsfattare och annan relevant personal för att säkerställa att nya lärare, besökande forskare, administratörer, doktorander och andra kollegor kan arbeta effektivt och regelenligt. (*Head of Department, with the assistance of administrative personell and the equality officer*).

Utbildning och kompetensutveckling

Institutionen bör verka för fortlöpande vidareutbildning av all personal oavsett kön. Det kan gälla särskilda kurser för underrepresenterat kön, särskild befordran av anställda, arbetsrotation m.m.

Mål

- Samtliga personalkategorier erbjuds kompetensutveckling.

Åtgärder

- Personal som i sin anställning saknar tillgång till relevant utbildning eller kompetensutveckling bör beredas sådan utbildning. Medarbetarsamtal är tillfällen att se över kompetensutveckling, och då speciellt TA:s möjligheter till utveckling.

- Ekonomiska medel bör om möjligt avsättas i syfte att ge utbildning till personal som i sin anställning saknar tillgång till relevant kompetensutveckling.

Föräldraskap

För att en jämställd miljö ska vara möjlig är det av vikt att institutionen kan erbjuda studie- och arbetsvillkor som gör det möjligt att förena studier och arbete med föräldraskap.

Mål

- Det ska vara möjligt att förena studier (grundutbildning och forskarstudier) och arbete med föräldraskap.

Åtgärder

- Seminarier, föreläsningar och möten, som hör till institutionens ordinarie verksamhet, ska ej förläggas på kvällstid efter kl. 17 (*prefekt, studierektorer*).
- Institutionen ska hålla kontakt med anställda som är föräldralediga (*studierektor FU, prefekt*).
- Institutionen ska uppmuntra både manliga och kvinnliga anställda att ta ut föräldraledighet.

Forskningsrelaterade arrangemang

Institutionen tillhandahåller en rad olika forskningsrelaterade arrangemang för anställda och studenter, t.ex. forskningsseminariet och tillställningar med inbjudna talare. För att tillhandahålla en jämställd miljö bör institutionen sträva mot jämställdhet även vid dessa arrangemang.

Mål

- Institutionen skall sträva mot en jämn könsfördelning över tid vid forskningsrelaterade arrangemang man ansvarar för.

Åtgärder

- Ansvariga för forskningsrelaterade arrangemang skall ta hänsyn till att försöka uppnå en jämn könsfördelning vid forskningsrelaterade arrangemang.

Kränkning på grund av kön

Enligt jämställdhetslagen är sexuella trakasserier "sådan ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet". Uttrycket "sexuella trakasserier" härstammar från engelskans "sexual harassment" som i praktiken innefattar den vidare innerbörden "kränkning på grund av kön". Kränkande uppträdande på grund av kön rör inte bara handlingar av sexuell natur, som t.ex. ovälkommen fysisk beröring eller påtryckningar om sexuellt umgänge, utan också andra slags kränkningar på grund av kön. Det kan t.ex. vara beteenden som förlöjligar eller förolämpar en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Det kan röra sig om stötande kommentarer om utseende eller förminskande av någon genom härskastrategier. Det kan också handla

om osynliggörande, utfrysning eller motarbetande av personer på grund av könstillhörighet.

Om någon vid institutionen anser sig vara utsatt för av kränkning på grund av kön eller andra trakasserier kan hon/han kontakta någon av följande befattningshavare:

- Prefekt
- Institutionens jämställdhetsombud
- Studierektorer
- Studentkårens jämställdhetsombud
- Universitetets jämställdhetshandläggare
- Rektor

Om prefekten får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för kränkning på grund av kön är denne skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra kränkning på grund av kön. Anmälan ska behandlas konfidentiellt och skyndsamt. Arbetstagare ska skyddas mot trakasserier på grund av att de gjort anmälan. Disciplinära åtgärder kan komma att vidtas mot arbetstagare eller arbetsgivare som gör sig skyldig till kränkning på grund av kön. Om inte arbetsgivaren fullföljer sina skyldigheter enligt Jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär.

Mål

- en arbetsmiljö och undervisningssituation fri från kränkning på grund av kön.
- ett aktivt förebyggande arbete mot kränkning på grund av kön.

Åtgärder

- Årliga medarbetarsamtal där den psykosociala arbetsmiljön och eventuell förekomst av kränkning på grund av kön diskuteras.
- Om prefekten får kännedom om trakasserier är denne ansvarig att utreda omständigheterna.
- Prefekten och jämställdhetsombudet bör delta i de kurser om av kränkning på grund av kön som erbjuds av universitetet (*prefekt, jämställdhetsombud*).
- Studenterna ska informeras om institutionens jämställdhetsplan och universitetets handlingsplan mot kränkning på grund av kön på A-kursintroduktionen (*studierektor GU*).
- Om en sexuell relation mellan en examinerande lärare eller handledare och en student inleds ska läraren omedelbart bytas ut (*studierektorer*).
- Information om jämställdhetsplanen och institutionens arbete för lika villkor och likabehandling, skall varje år ges till samtliga nya studenter (*jämställdhetsombud*)

Genusperspektiv och genuspedagogik

Institutionen bör verka för ett integrerande av genusperspektiv i undervisningen. Med detta menas att genus synliggörs och problematiseras i alla undervisningsrelevanta sammanhang. När kurser planeras måste därför kurslitteraturen diskuteras och en mer allmän diskussion om hur vi kan tillämpa genus i våra kurser bör kontinuerligt

förekomma. Studenterna bör fortlöpande tillfrågas i kursutvärderingar hur de uppfattar att genusperspektivet integrerats i utbildningen.

Mål

- Genusperspektiv bör integreras på alla nivåer i utbildningen där det är lämpligt.

Åtgärder

- Genusperspektiv i litteratur och föreläsningar ska övervägas i planering av nya kursmoment (*studierektor GU*).
- Vid kursutvärderingar ska frågor om hur genusperspektiv integrerats i undervisning och kurslitteratur inkluderas (*studierektor GU*).
- Kursansvariga, i samråd med modulansvariga, bör beakta könsfördelningen hos författarna på den använda kurslitteraturen. (*studierektor GU*).
- Kursansvariga, i samråd med modulansvariga, bör beakta könsfördelningen hos lärare på kurser, med syfte att ge en rättvisande bild av lärarkåren (*studierektor GU*).

KORTSIKTIGA MÅL 2013-2015

Grundutbildningen

Studentenkäten som utfördes under 2009 gav institutionen en god indikation om vad studenterna anser behöver utvecklas i jämställdhetsarbetet vid institutionen (se ovan om utvärdering av målen för 2009). Institutionen behöver arbeta vidare med hur resultaten av studentenkäten implementeras samt hur vi systematiskt kan följa upp studenternas syn på vårt arbete vad gäller jämställdhetsfrågor.

Mål för hela perioden

- Öka kommunikationen med studenterna vad gäller institutionens arbete med jämställdhetsfrågor och studenternas syn på förbättringar.
- Utverka en ny jämställdhetsplan som innefattar arbete mot diskriminering på annan grund än kön, såsom ålder, religion, etnicitet, sexuell läggning, sexuell/könsmässig identitet och handikapp. Samt se till att denna plan implementeras och placeras väl synlig på institutionens hemsida.

Åtgärder 2013

- Se till att studenternas syn på institutionens jämställdhetsarbete efterfrågas i kursutvärderingsenkäter (*studierektor GU*).

Åtgärder 2014

- Översätta jämställdhetsplanen till engelska för att nå ut till fler (*jämställdhetsombud*).

Åtgärder 2015

- Utarbeta en enkät som kan användas i syfte att följa upp studenternas syn på institutionens jämställdhetsarbete (*jämställdhetsombud*).

Anställningar och jämställdhet

En god arbetsmiljö fri från kränkning på grund av kön är viktig för att uppnå en jämställd arbetsplats. I dagsläget vet vi inte huruvida män och kvinnor mår lika bra på jobbet eller hur könsfördelningen inom olika uppdrag ser ut; ett första steg är att

medvetandegöra jämställdhetsaspekten i arbetsmiljön samt att kartlägga uppdragsfördelningen mellan kön.

Mål för hela perioden

- Fortsätta öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor och bredda kunskapen till att inkludera även andra diskrimineringsgrunder
- Få bättre kunskap om könsfördelning inom beslutande och rådgivande organ vid institutionen
- Utverka en ny jämställdhetsplan som innefattar arbete mot diskriminering på annan grund än kön, såsom ålder, religion, etnicitet, sexuell läggning, sexuell/könsmässig identitet och handikapp. Samt se till att denna plan implementeras och placeras väl synlig på institutionens hemsida.
- Utveckla möjligheten för ett årligt 'brainstorming'-möte för alla anställda angående institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Åtgärder 2013

- Inbjuda enheten för lika villkor vid Uppsala Universitet till ett möte med institutionens kommittén för lika villkor för att få stöd i arbetet med fler diskrimineringsgrunder än kön.
- Se över mallen för medarbetarsamtalen så att jämställdhetsaspekten är inkorporerad samt att varje medarbetare ges möjlighet till medarbetarsamtal med sin chef.
- Säkerställa att all personal har tillgång till kompetensutveckling, med speciellt fokus på TA-personal

Åtgärder 2014

- Göra en sammanställning av hur kvinnor och män engageras i beslutande och rådgivande organ på institutionen (*jämställdhetsombud*).
- Respektive befattning ansvarig för utförandet av åtgärder stämmer av att dessa fullföljts och gör en utvärdering av resultatet (se checklista nedan).
- Tillämpa, på prov, ett årligt 'brainstorming'-möte för alla anställda angående institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.
- Utvärdera strategin för hur institutionen har arbetat med de andra diskrimineringsgrunderna (Plan för Likabehandling, Appendix A)
- Säkerställa att all personal har tillgång till kompetensutveckling, med speciellt fokus på TA-personal

Åtgärder 2015

- Återigen utvärdera strategin för hur institutionen bör arbeta vidare med de andra diskrimineringsgrunderna (Plan för Likabehandling, Appendix A).
- Säkerställa att all personal har tillgång till kompetensutveckling, med speciellt fokus på TA-personal

CHECKLISTA FÖR UPPFÖLJNING AV ÅTGÄRDER

Under den treårsperiod som planen avser ska respektive person med operativt ansvar för genomförandet av en åtgärd som omnämns i denna plan stämma av att hon eller han fullföljt sina åtaganden. Detta bör ske två gånger under treårsperioden, senast den 31 december 2013 och senast den 31 december 2015. Rapportering görs till styrelsen och till kommittén för lika villkor. Nedan följer en checklista för respektive ansvarig funktion med operativt ansvar för genomförandet.

Prefekt har sett till

- att det för tjänster utlysta under perioden har upprättats underlag för hur institutionen aktivt sökt efter, och uppmuntrat sökande som tillhör det underrepresenterade könet.
- att utlysningar under perioden har varit formulerade så att sökande tillhörande överrepresenterat kön inte särskilt gynnats.
- att det finns dokumenterat hur jämställdhetsaspekten har beaktats vid alla nyanställningar och vid lönesättning.
- att kompetenshöjande åtgärder för de som sällan erbjuds fortlöpande utbildning har uppmuntrats, t.ex. i medarbetarsamtal, och ekonomiska medel har avsatts för ändamålet om budgetläget så tillåtit.
- att seminarier, föreläsningar och möten, som hör till institutionens ordinarie verksamhet inte har förlagts på kvällstid.
- att institutionen har hållit kontakt med anställda som varit föräldralediga.
- att manliga och kvinnliga anställda har uppmuntrats att ta ut föräldraledighet.
- att det vid de årliga medarbetarsamtalen har givits tillfälle att diskutera den psykosociala arbetsmiljön och eventuell förekomst av kränkning på grund av kön eller andra trakasserier.
- att omständigheterna utretts vid kännedom om kränkning på grund av kön eller annan diskriminering.
- att ha deltagit i de kurser om av kränkning på grund av kön som erbjudits av universitetet.

Studierektor FU har sett till

- att nyantagna doktorander har informeras om vilka meriter som är viktiga vid tjänstetillsättningar.
- att seminarier, föreläsningar och möten, som hör till institutionens ordinarie verksamhet, inte har förlagts på kvällstid.
- att hålla kontakt med doktorander som varit föräldralediga.
- att berörd lärare omedelbart byts ut vid händelse av en sexuell relation mellan en examinerande lärare eller handledare och en student.

Studierektor GU har sett till

- att en manlig och en kvinnlig doktorand har informerat om forskarutbildningen för studenterna på C- och D-kursen samt för masterstudenterna vid kursstart.
- att seminarier, föreläsningar och möten, som hör till institutionens ordinarie verksamhet, inte har förlagts på kvällstid.

- att studenterna i samband med A-kursintroduktionen och introduktionen för nya masterstudenter informerats om institutionens jämställdhetsplan och kommitté för lika villkor.
- att berörd lärare omedelbart byts ut vid händelse av en sexuell relation mellan en examinerande lärare eller handledare och en student.
- att genusperspektiv i litteratur och föreläsningar i planering av nya kursmoment har övervägts.
- att frågor om hur genusperspektiv och en jämn könsfördelning hos författare integrerats i undervisning och kurslitteratur inkluderats vid kursutvärderingar.

Jämställdhetsombud har sett till

- att ha deltagit i de kurser om av kränkning på grund av kön som erbjudits av universitetet.
- att uppföljning av jämställdhetsplanen utförts

UTVÄRDERING AV JÄMSTÄLLDHETSPLANEN 2010-2012

Under 2009 utfördes en enkätundersökning bland grundutbildningsstudenterna och 65 studenter svarade. En mer detaljerad sammanställning av enkäterna och en statistisk sammanfattning på engelska och svenska finns hos institutionens jämställdhetsombud. Målet med enkäten var att få en uppfattning om hur studenterna själva uppfattar sin studiesituation och vilka frågor som för dem är prioriterade, samt att få vägledning i vad institutionen behöver arbeta vidare med. En viktig lärdom från enkäten var att institutionen behöver synliggöra jämställdhetsarbetet mer. Som en direkt åtgärd till följd av detta upprättades en egen sektion, på institutionens hemsida, om institutionens jämställdhetsarbete och där även jämställdhetsplanen finns tillgänglig.

Institutionen har sedan 2009 haft seminarier om trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier och härskartekniker. Institutionen ser dessa utbildningar som en del i arbetet med arbetsmiljöfrågor i en bredare mening.

För närvarande pågår diskussionen om att jämställdhetskommitténs mandat bör utvidgas och innefatta fler diskrimineringsgrunder än enbart kön. Således går numera kommittén under namnet "kommittén" för lika villkor. Jämställdhetsplanen berör dock enbart diskrimineringsgrunden genus. Utvärderingar av huruvida studenterna känner sig diskriminerade på någon av de aktuella diskrimineringsgrunderna har införts på samtliga A-kursmoduler, samt i en del andra kursmoduler. Dessa utvärderingar har rapporterats till studierektor GU.

NULÄGESBESKRIVNING

Kartläggning av könsfördelning och löneskillnader

Nedan följer jämförande statistik av könsfördelning per tjänstekategori, på grundutbildningen samt löneskillnader fördelat på kön. Statistiken är tagen från Uppsala universitets centrala ledningsinformationssystem GLIS (se <http://glis.uu.se/>), primula och Uppdok.

Tabell I. Könsfördelning per tjänstekategori

2006			
	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörer	8 (89%)	1 (11%)	9 (100%)
Lärare	19 (49%)	20 (51%)	39 (100%)
-varav doktorander	11 (73%)	4 (27%)	15 (100%)
Teknisk personal	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)
Totalt	28 (56%)	22 (44%)	50 (100%)

2010			
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Administratörer	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)
Forskningsassistenter	10 (83%)	2 (17%)	12 (100%)
Lärare	7 (37%)	12 (63%)	19 (100%)
Doktorander	5 (45%)	6 (55%)	11 (100%)
Teknisk personal	0	0	0
Totalt	28 (56%)	22 (44%)	50 (100%)

2012			
Antal anställda	Heltider	netto	Andel kvinnor (%)
Total	66	54,24	50
Lärare	17	11,47	41,2
Lektor, biträdande	5	3,22	60
Professor, adjungerad	1	0,2	
Professor, anst UU	1	0,8	100
Professor bef univlektor	1	1	
Senioruniversitetlektor	1	0,2	
Universitetsadjunkt	1	0,5	
Universitetslektor	7	5,55	42,9
Forskarstuderande	14	12,6	42,9
Doktorand 14	12,6	42,9	
Administrativ	30	22,8	60
Adm samordnare	1	1	100
Arkivarie 1	1		
Assistent, administrativ	2	0,75	50
Forskningsassistent	15	10,6	40
Forskningsassistent	3	2,8	100
Informatör 1	0,4	100	
Koordinator	1	1	100
Kursadministratör	3	2,75	66,7
Personaladministratör	1	1	100
Projektadministratör	2	1	100
Projektledare	1	0,5	100
Forskare	12	7,37	58,3
Forskare	11	7,07	63,6
Seniorprofessor	1	0,3	

Könsfördelning på grundutbildningen

HSTK 2012	Andel kvinnor/män
Totaler	203,2 100%
Kvinnor	129,9 63%
Män	76,3 37%

Kommentarer

- Könsfördelning per tjänstekategori

Antalet anställda har ökat från 50 personer 2010 till 66 2012. Könsfördelningen mellan de olika tjänstekategorierna har varit relativt konstant. Ett trendbrott tycks ha skett inom personalkategorierna TA och forskningsassistenter som inte längre markant domineras av kvinnor. Lärarkategorin domineras något av män (58,8%),

vilket emellertid är acceptabelt inom ramen för jämställdhetsmålet 40-60. Jämställdheten inom kategorin forskarstuderande har varit förhållandevis konstant 2010-2012 och fördelningen har hållit sig inom jämställdhetsmålet

- Könsfördelning på grundutbildningen

Kvinnliga studerande var 2012 i majoritet på 19 av institutionens aktiva 30 kurser. Totalt är 427 (61 %) av de 702 studerande kvinnor, vilket är en lite minskning från förra året då 63% av de studerande var kvinnor. I freds- och konfliktstudier är det 346 kvinnor (63%) av de 546 studeranden. Enligt HSV:s statistik inom ämnet freds- och konfliktstudier under 2011 är överrepresentationen av kvinnliga studerande inom freds- och konfliktkunskap på institutionen något högre än det nationella snittet som är 62,9 % kvinnor. Möjligen kan vi tala om ett litet trendbrott när det gäller könsfördelningen beroende på om kursen är på avancerad nivå eller grundnivå. Gängse mönster nationellt har länge varit att kvinnliga studerande dominerar på grundnivå, men klyftan minskar (eller försvinner) sedan på avancerad nivå. Under 2012 fortsatte kvinnliga studerande att dominera på grundnivå (60-40 i kvinnliga studerandes favör), men denna fördelning skärptes sedan på avancerad nivå (65-35 i kvinnliga studerandes favör). Inom Euroasiatiska studier är könsfördelningen bland de studerande mer balanserad även om kvinnliga studerande fortfarande dominerar – precis som bland resten av landets studerande. I kurserna är 52 % kvinnor och 48 % män. Endast 20 studerande var registrerade på kurser på grundnivå, varför det inte blir meningsfullt att analysera könsfördelning mellan grund- och avancerad nivå i utbildningen i euroasiatiska studier.

Löneutvecklingen

Löneutvecklingen per kön och tjänstekategori ligger förhållandevis konstant över åren. Generellt kan sägas att lönen för det dominerande könet inom respektive tjänstekategori ligger något högre: kvinnor inom kategorin TA- och forskningsassistenter och män inom kategorin lärare. En klar och oroande avvikelse har under 2013 kunnat märkas inom kategorin forskare (11 st.) där andelen kvinnor är 55% och medellönen för män i % av medellönen kvinnor är 127, jämfört med 105 för lärare, 104 för forskarstuderande och 89 för TA.

PLAN FÖR LIKABEHANDLING 2013-2015

Uppsala universitet, och således även institutionen för freds- och konfliktforskning, skall utöver sitt arbete för jämställdhet mellan könen även verka för lika behandling av individer utefter andra grunder. Målsättningen innebär bland annat att ”*diskriminering eller trakasserier p.g.a. kön, etnicitet, religion, kulturell eller social bakgrund inte får förekomma och allas begåvning, kompetens, erfarenheter och resurser skall tas tillvara*” (UFV 1999/1125). För institutionen för freds- och konfliktforskning innebär detta inte enbart att diskriminering och trakasserier inte får förekomma, utan även att samtliga individer har rätt till en jämlik studie- och arbetsmiljö. Det övergripande målet är att alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen, oavsett könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Enligt beslut taget av institutionsstyrelsen 2013-12-12 skall institutionen och institutionens jämställdhetsombud arbeta för likabehandling på sju grunder: kön, etnicitet, religion, ålder, könsmässig/sexuell identitet, sexuell läggning och handikapp. 'Kön' behandlas separat i huvuddokumentet 'Jämställdhetsplan', medan detta appendix behandlar institutionens grundsyn på och arbete kring de övriga sju punkterna. Ett kontinuerligt arbete skall bedrivas för att aktivt främja likabehandling på ovanstående grunder.

Gällande kränkning eller diskriminering kan detta t.ex. vara beteenden som förlöjligar eller förolämpar en arbetstagare på någon av ovanstående grunder. Det kan röra sig om stötande kommentarer eller förminskande av någon. Det kan också handla om osynliggörande, utfrysning eller motarbetande av personer på någon av ovanstående grunder.

Om någon vid institutionen anser sig vara utsatt för av kränkning på grund av kön eller andra trakasserier kan hon/han kontakta någon av följande befattningshavare:

- Prefekt
- Institutionens jämställdhetsombud
- Studierektorer
- Studentkårens jämställdhetsombud
- Universitetets jämställdhetshandläggare
- Rektor

Plan för Likabehandling syftar dock inte enbart till att motverka diskriminering och kränkning, utan också till att tillhandahålla en studie- och arbetsmiljö där samtliga individer kan uppnå sin fulla kapacitet. Med andra ord syftar planen även till att försöka att ta tillvara och ta hänsyn till samtliga individers perspektiv och kompetens. Detta är inte enbart en fråga om rättvisa, utan även en fråga om kvalitet.

Denna Plan för Likabehandling ska fungera både som en handlingsplan och ett policydokument för institutionen. Prefekten, som ansvarig för likabehandling och arbete mot diskriminering på institutionen, ska tillsammans med jämställdhetsombudet bevaka institutionens aktiviteter och försäkra sig om att planen efterföljs. För en del åtgärder har prefekten delegerat det operativa ansvaret eller genomförandet (*om annan befattning än prefekt anges denna inom parentes*).

Plan för Likabehandling innehåller tre delar: definitioner, långsiktiga, och kortsiktiga mål. De långsiktiga målen ska ses som riktlinjer för det fortlöpande arbetet vid institutionen, medan de kortsiktiga målen är punktinsatser som institutionen valt att satsa på under treårsperioden som planen avser. Plan för Likabehandling innehåller även en utvärdering av de kortsiktiga målen formulerade i den av styrelsen senast antagna planen.

DEFINITIONER

Likabehandling rörande...

Ålder: Innebär att institutionen skall arbeta för en studie- och arbetsmiljö för alla åldrar, samt motverka diskriminering på basis av en individs ålder. Detta kan t.ex. röra en förståelse för och praktiska steg för att motverka att studier bedrivs på ett sådant vis som omöjliggör deltagande för individer i en specifik ålder (såsom studenter med barn).

Etnicitet: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för alla etniciteter, samt motverka diskriminering rörande en individs etniska tillhörighet. Utöver att motverka fördomar på etnisk grund kan detta innebära en medvetenhet om andra länders studiekulturer, samt anpassning av undervisningen för att bemöta detta.

Religion: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för alla religiösa tillhörigheter, samt motverka diskriminering rörande en individs religiösa tillhörighet. Ett exempel kan vara att schemamässigt möjliggöra praktiserandet av religion.

Sexuell/könsmässig identitet: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för individer oavsett deras sexuella/könsmässiga identitet, samt motverka diskriminering på denna grund. Med sexuell/könsmässig identitet menas här det genus med vilket en individ identifierar sig (man, kvinna, trans eller annan).

Sexuell läggning: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för individer oavsett deras sexuella läggning, samt motverka diskriminering på denna grund. Med sexuell läggning menas här individens sexuella läggning, såsom t.ex. homo-, hetero och bisexualitet (bland andra). Ett exempel kan här innebära att i pedagogiken inte utgå ifrån förhärskande idéer om heterosexuellt parskap.

Handikapp: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för individer med olika former av handikapp, både fysiska och sådana relaterade till inlärningsproblem.

Överlag innebär institutionens arbete i Plan för Likabehandling att arbetet rörande studie- och arbetsmiljön, samt pedagogiken, skall använda sig av ett *mångfaldsmedvetet perspektiv*. Ett mångfaldsmedvetet perspektiv innebär att frågor som rör studier och arbete inte utgår från en allmängiltig norm om vilka anställda och studenter är och

vilka deras behov är, utan istället ifrån att alla individer är annorlunda på flera olika grunder. Perspektivet innebär vidare att ovanstående grunder tas i beaktande vid utveckling av arbets- och studieplatsen, samt i pedagogiken. Detta perspektiv syftar inte enbart till att motverka diskriminering, utan även till att tillåta alla individer att utveckla sina kompetenser maximalt. På sådant vis gynnas inte enbart individerna, utan även institutionen som helhet.

KORTSIKTIGA MÅL

Mål

- Att säkerställa att Plan för Likabehandling i sin första upplaga arbetas igenom via feedback från studenter och anställda
- Att säkerställa att frågor om kränkning och diskriminering på de sju grunderna kartläggs hos studenterna
- Att disseminera Plan för Likabehandling till alla anställda och studenter
- Utarbeta en mer detaljerad plan, med mål för varje specifik grund för diskriminering

Åtgärder 2014

- Se till att studenternas jämställdhetsgrupp samverkar med jämställdhetsombudet med speciellt fokus på Plan för Likabehandling
- Säkerställa att alla kursutvärderingar efterfrågar om diskriminering och/eller kränkning förekommit på kursen
- Säkerställa att information om jämställdhet och lika villkor ingår i varje kursmodul
- Se till att Plan för Likabehandling översätts till engelska, läggs ut på institutionens hemsida, samt att e-mail går ut till samtliga studenter och anställda om planens existens.

Åtgärder 2015

- Genomföra arbetet med att utarbeta en mer detaljerad Plan för Likabehandling, vilken tar upp mål och åtgärder för de sju specifika grunderna för diskriminering.

LÅNGSIKTIGA MÅL

Mål

- Att säkerställa att Plan för Likabehandling blir en lika naturlig del i institutionens arbete som Jämställdhetsplanen redan är
- Att kontinuerligt arbeta med utveckling av Plan för Likabehandling
- Att säkerställa att samtliga lärare vid institutionen läst kurser i mångfaldsmedveten pedagogik

Åtgärder

- Se till att alla anställda och studenter får tillgång till planen och förstår dess applicering i arbetet på institutionen, samt inkorporerar den i arbetet

- Se till att jämställdhetskommittéen kontinuerligt samverkar med studenternas jämställdhetsgrupp samt de anställda
- Jämställdhetsombudet och jämställdhetskommittéen skall se till att information om tillgängliga kurser görs tillgänglig för alla anställda.