

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2008-2010

## Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin

Umeå universitets policyprogram fastslår att jämställdhet vid universitetet ”handlar om att kvinnor och män i alla avseenden ska ha lika möjligheter till utveckling och inflytande i såväl studier som arbete, samt att kvinnors och mäns erfarenheter och kvalifikationer alltid ska tas till vara på ett likvärdigt sätt. Jämställdhet är därmed en fråga som både handlar om rättviseaspekter och om kvalitet i universitetets verksamhet.”

Den jämställdhetspolicy som är utarbetad och beslutad att gälla vid Umeå universitet är utgångspunkt för jämställdhetsplanen vid Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin. Planen bygger dessutom på en tidigare inventering bland samtliga anställda inom institutionen och tidigare jämställdhetsplaner.

### Utvärdering av jämställdhetsplanen 2002-2003

En utvärdering av institutionens senaste jämställdhetsplan från 2002-2003 visar att det behövs fortsatt arbete på alla punkter:

- Eliminering av löneskillnader som beror på kön eller etnisk tillhörighet. Målet vad gäller kön har delvis uppnåtts, se nedan, men en kontinuerlig bevakning behövs.
- Karriärplanering: Institutionen har inte ökat andelen kvinnor i högre befattningar i form av professorer. Kvinnor prioriteras inte när det gäller fortsatt forskning efter doktorexamen. Karriärplanering görs för anställda kvinnor (och män) i samband med medarbetarsamtalet. Men det är oklart om någon särskild karriärplanering sker för kvinnor i syfte att stimulera till fortsatt akademisk karriär. Mer behöver göras vad gäller mentorskap och annan karriärplanering.
- Mer behöver göras för att administrativ personal ska kunna meritera sig.
- Frågor om makt och inflytande behöver kopplas mer till kön
- Enligt prefekten prövar institutionsstyrelsen alla beslut ur jämställdhetssynpunkt där det inte är uppenbart onödigt. Detta måste i större utsträckning dokumenteras i protokollen.
- Kränkande särbehandling pga kön. Institutionen har inte sett det nödvändigt att utarbeta en egen handlingsplan utan ansluter sig till universitetets policy/plan. Utbildning sker under 2008. Huruvida alla medarbetare har uppmanats att uppmärksamma och vidta åtgärder mot alla former av kränkande särbehandling är oklart.
- Utbildningen av institutionens personal i jämställdhetsfrågor måste påbörjas snarast
- Genusperspektiv i institutionens utbildningar behöver vid flertalet enheter mer uppmärksamhet. Det behövs mer utbildningen av institutionens lärare i genusvetenskap, inklusive granskning av kurslitteraturen.

Följande områden behöver fortsättningsvis också bevakas:

- verka för en jämn könsfördelning när det gäller handledare. Så långt det är möjligt bör doktoranden ha både kvinnor och män som handledare.
- genom aktiva insatser stimulera underrepresenterat kön att söka vissa anställningar

- beakta jämställdhetsaspekterna vid fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag
- ge aktivt jämställdhetsarbete ett meritvärde (lönepåslag)
- aktivt arbeta för att rekrytera underrepresenterat kön till olika ledningsfunktioner
- stimulera presumtiva kandidater till framtida ledningsuppdrag av underrepresenterat kön att genomgå kurser och seminarier för ledarskapsutveckling
- föra en fortlöpande diskussion om jämställdhetens olika aspekter

## Kartläggning av institutionen

I tabell 1 visas uppgifter ifrån 2007 om antalet kvinnor och män i olika yrkeskategorier samt medellön.

Tabell 1. Sammanställning över anställningar, könsfördelning och genomsnittliga månadslöner vid institutionen år 2007

	Män		Kvinnor	
	n	kr	n	kr
Professor	18	47 750	2	48 350
Universitetslektorer	13	39 465	9	40 811
Adjunkter	2	28 200	1	27 200
Gästlärare (framförallt professorer)	5	40 400	0	-
Forskarassistenter	0	-	4	27 225
Forskaringenjörer disp.	2	28 750	2	29 100
Forskaringenjörer ej disp.	1	24 200	1	25 900
Administratör	0	-	1	20 900
Ekonom + programsekr	1	24 400	1	23 500
Sekreterare	0	-	16	21 750
Doktorander m doktorandtjänst	3	22 333	25	20 856
Projektassistent	3	20 150	9	19 700

Tabellen visar att antalet kvinnliga professorer är oförändrat medan de manliga professorerna har ökat med en person. Det är anmärkningsvärt att alla fem gästlärare, av vilka fyra är professorer, är män. Lönemässigt har bland professorerna kvinnorna något högre lön än männen (600 kr) vilket sannolikt beror på att männen är fler och lönerna mer spridda.

Bland lektorerna har antalet kvinnor ökat och antalet män minskat jämfört med beräkningarna i förra jämställdhetsplanen. Kvinnorna har drygt 1300 kronor mer i lön, vilket kan bero på att flera kvinnor är välmeriterade docenter.

Forskarassistenterna liksom administratören, programsekreteraren och sekreterarna är till 100 procent kvinnor. Ekonomen är man.

Bland forskaringenjörerna har kvinnorna något högre lön än männen. Detta gäller särskilt för icke-disputerade (1700 kronor). Bland doktorander med doktorandtjänster har männen 1500 kronor mer i månadslön än kvinnorna. Detta beror på att männen har kommit längre i sina studier.

Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin skall verka för följande huvudlinjer.

### **Eliminering av löneskillnader som beror på kön eller etnisk tillhörighet**

**Mål:** Att lika lön och lika förmåner ges till anställda med likartad kompetens, likartade arbetsuppgifter och prestation oavsett kön och etnisk bakgrund

**Metod:** För varje befattning görs varje år en analys av löneskillnader i förhållande till kön, ålder och etnisk bakgrund.

**Ansvarig:** Prefekt.

**Tidsplanering:** För låg lön korrigeras i samband med nästkommande löneförhandling.

### **Karriärplanering**

**Mål:** Aktivt verka för jämn könsfördelning ifråga om anställningar och uppdrag. Andelen kvinnor i högre befattningar (särskilt professorer) bör öka. Målet är att könsfördelningen för varje kategori inom institutionen skall hamna inom intervallet 40-60 %.

**Metod:** Översyn över uppdragen i förhållande till kön på institutionen. Kvinnor prioriteras när det gäller fortsatt forskning efter doktorsexamen. En karriärplanering görs för de kvinnliga anställda i syfte att stimulera till fortsatt akademisk karriär. Mentorskap kan möjliggöra för kvinnor att ta på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter. Kvinnor stimuleras till chefsrekrytering.

Undervisningsinsatser och kliniskt arbete delas lika mellan kvinnor och män för att ge kvinnor mer tid för forskning. Kvinnor bör ges lika möjligheter som män att erhålla fler administrativa meriter genom att väljas till prefekt, studierektor och andra chefsbefattningar i större utsträckning.

**Ansvarig:** Prefekt och enhetscheferna.

**Tidsplanering:** Översynen och fortsatt individuell karriärplanering genomförs under år 2008-2009 i syfte att stärka de kvinnliga anställdas position. Uppföljningen sker 2010.

### **Administrativ personal**

**Mål:** Att personalen får meritera sig genom kontinuerlig utbildning (kompetensutveckling) samt att de som så önskar i möjligaste mån får arbeta heltid och på samma enhet.

**Metod:** Att arbetsbördan anpassas så att alla har möjlighet att delta i vidareutbildning. Även personal som inte är heltidsanställd ska ha rätt till kompetensutveckling. Administrativ personal ska ha möjlighet att påverka institutionsarbetet i stort.

**Ansvarig:** Enhetscheferna.

**Tidsplanering:** Varje enhet börjar arbeta med dessa frågor under 2008. Uppföljning 2009.

### **Makt-inflytande**

**Mål:** Att möjliggöra för samtliga befattningshavare att oberoende av kön påverka sin arbetssituation.

**Metod:** Att verka för att samtliga anställda ska få mer inflytande över hur deras arbete organiseras i förhållande till arbetsmängd, planering, kvalitet, arbetsmetod mm. Alla yrkeskategorier delar på serviceuppgifterna på avdelningen, exempelvis trivselaktiviteter, gemensamt fika med mera. Flitlistor som exempelvis på Allmänmedicin kan påvisa orättvisor när det gäller fördelningen av detta arbete.

**Ansvarig:** Prefekt och enhetscheferna.

**Tidsplanering:** Varje enhet börjar arbeta med dessa frågor under 2008. Uppföljning 2009.

### **Kränkande särbehandling på grund av kön**

Umeå universitet skriver i sin handlingsplan inom detta område: ”Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller studentens värdighet. Det är alltid varje individs sak att avgöra vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet beteende eller uppträdande.”

Exempel på trakasserier på grund av kön är

- Osynliggörande
- Förlöjligande
- Undanhållande av information
- Dubbelbestraffning (individen gör fel oavsett handling och agerande)
- Påförande av skuld och skam (en uppkommen situation är alltid individens fel)
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör

Enligt universitetets jämställdhetspolicy ska åtgärder vidtas mot alla former av kränkande särbehandling på grund av kön. Institutionen ska informera om och efterleva universitetets handlingsplan mot kränkningar på grund av kön.

Umeå universitets nya handlingsplan ”Ett inkluderande universitet 2007-2010” tangerar detta område men arbetet som rör kön och jämställdhet för såväl anställda som studenter ska även tas upp i jämställdhetsplanerna.

**Mål:** Att motverka kränkande särbehandling på grund av kön, inklusive sexuella trakasserier, missbruk av positioner mm.

**Metod:** Anställda ska informeras om universitets arbete i frågan, bland annat om universitetets policy och handlingsplan med rutiner för hur arbetsgivaren hanterar problematiken om den uppkommer. I handlingsplanen framgår vilka personer de anställda kan vända sig till om de vill framföra klagomål eller om de behöver stöd eller råd i dessa frågor. Medarbetarna bör uppmanas att uppmärksamma och vidta åtgärder emot alla former av sexuella trakasserier.

**Ansvarig:** Prefekter och enhetschefer har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska råda på arbetsplatsen.

**Tidsplanering:** All personal informeras aktivt under 2008, uppföljning 2009.

### **Utbildning av institutionens personal i jämställdhetsfrågor**

**Mål:** Att öka medvetenheten om betydelsen av jämställdhetsarbete.

**Metod:** Att anordna regelbundna gemensamma diskussioner om jämställdhet. För att stimulera jämställdhetsarbetet utses två jämställdhetsrepresentanter ifrån varje enhet, som träffas en gång per termin tillsammans jämställdhetsombuden och en gång per år tillsammans med prefekten.

**Ansvarig:** Prefekt, enhetschefer och jämställdhetsombud.

**Tidsplanering:** Påbörjas snarast.

### **Prövning av alla beslut ur jämställdhetssynpunkt**

**Mål:** Ökad jämställdhet.

**Metod:** För att understryka den vikt institutionen lägger vid jämställdhetsfrågor ska beslut i institutionsstyrelsen muntligen och skriftligen motiveras ur jämställdhetssynpunkt om inte det är uppenbart att så är onödigt. Jämställdhetsombuden har närvaranderätt vid institutionsstyrelsemöten.

**Ansvarig:** Prefekt, enhetscheferna.

**Tidsplanering:** Pågår kontinuerligt.

### **Grundutbildning och forskarutbildning**

**Mål:** Köns/genusperspektiv bör ingå i all utbildning. Kurslitteraturen bör vara genussensitiv. Institutionen eftersträvar att studenter på alla nivåer ska undervisas av lika stor andel kvinnor som män .

**Metod:** Gemensamma lärarmöten med enheternas lärare om hur genus integreras i undervisningen. Granskning av kurslitteraturen ur ett genusperspektiv. Utbildning av lärare i genusvetenskap. Uppgifter

**Ansvarig:** Studierektorerna, enhetscheferna.

**Tidsplanering:** Genusperspektiv tas upp på lärarmöten varje läsår med början HT 2008.

Kurslitteraturen granskas under 2009.