

2014

Policy och handlingsplan för
jämsällldhet och likabehandling.

Institutionen för Biologi och Miljövetenskap,
Göteborgs universitet



Illustration: Nina Hemmingsson.

Inledning:

Policy och handlingsplan för jämställdhet och likabehandling vid Institutionen för biologi och miljövetenskap (i fortsättningen "Bioenv") baseras på Diskrimineringslagen (2008:567) och den centrala policy och handlingsplan för GU antagen 2013-09-09. Institutionens likabehandlingskommitté är sammansatt av prefekten och representanter för de olika tjänstekategorierna på Bioenv.

Diskrimineringsombudsmannen (DO, www.do.se) har utformat en handledning för likabehandlingsplaner i högskolan där det betonas att en bra likabehandlingsplan har "ett tydligt samband mellan vision, nulägesanalys/kartläggning, tydliga mål och konkreta åtgärder, uppföljning och revidering." Vår uppgift att skriva förslag till "Policy och handlingsplan för jämställdhet och likabehandling, Institutionen för biologi och miljövetenskap" är således väl avgränsat och definierat.

Som utgångspunkt för nulägesanalys finns en mycket intressant jämförelse mellan Naturvetenskaplig fakultet och Utbildningsvetenskapliga fakultet vid Göteborgs universitet: Jämställda fakulteter; En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet" (Berg et al. 2012). Denna jämförelse pekar på områden som är viktiga att analysera även för Bioenv. Likaså har Arbetsmiljöbarometern 2011 för hela GU och för Bioenv varit viktiga inspirationskällor för nulägesanalys och kartläggning. Vi är tacksamma för den hjälp vi har mottagit från lektor Lars-Olov Persson, Psykologiska institutionen, kring fördjupad analys av stress och hälsa i relation till kön på Bioenv.

Denna policy och handlingsplan för jämställdhet och likabehandling är ett levande dokument som skall diskuteras, följas upp och revideras årligen. Likabehandlingsarbetet bör präglas av ett helhetstänkande och ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i kompetensutveckling och i institutionens kvalitets- och förvaltningsarbete. Det är vår förhoppning att alla anställda skall känna igen sig och vara delaktiga i detta viktiga arbete för en god arbetsmiljö.

Likabehandlingskommittén; Susanne Baden (Ordförande), Mats Andersson, Filipe de Souza, Lisa Sundqvist, Ola Svensson och Ingela Dahllöf (Prefekt).

Innehåll:

Likabehandlingsarbete och plan vid Institutionen för Biologi och Miljövetenskap är beslutad av institutionsrådet 2014-10-13

1. *Vision och mål*
2. *Kartläggning och Nulägesanalys för Diskrimineringsgrund*

Kön

Tjänstekategorier, lön och ålder

Hälsa och kön

Akademisk meritering,

- publicering o förtroendeuppdrag

-handledning av doktorander

Etnisk tillhörighet,

Religion eller annan trosuppfattning,

Funktionsnedsättning, sexuell läggning, Könsidentitet eller könsuttryck

Ålder

3. *Mål och konkreta åtgärder*
4. *Tidsbestämda åtgärder*
5. *Uppföljning och utvärdering*

Riktlinjer för likabehandlingsarbetet vid GU beslutat av universitetsstyrelsen 09-09- 2013

6. *GU's värderingar, visioner*
7. *Ansvar för likabehandling vid GU*
8. *Diskrimineringslag (2008:567)*
9. *Diskrimineringsgrundernas definition*
10. *Vad avses med diskriminering?*
11. *Handläggningsrutiner för diskrimineringsärenden*

1: *Vision och mål för Institutionen för biologi och miljövetenskap*

Vision

Vi vill att människor som studerar eller arbetar på institutionen tillsammans ska ha lika rättigheter med samma möjligheter att växa som individer. Alla på institutionen skall känna sig trygga med att ledningen proaktivt jobbar för en nollvision mot alla typer av diskriminering och trakasserier.

Mål

Institutionens nollvision skall uppnås genom att diskutera, identifiera, förebygga och bekämpa uppkomsten och förekomsten av all form av diskriminering och trakasserier.

2: Kartläggning och nulägesanalys. Jämförelse mellan december 2012 och juli 2014

Diskrimineringsgrund

Kön

Tjänstekategorier, lön och ålder

Bioenv hade 236 anställda i december 2012 och 228 i juli 2014. I tabell 1 är genomsnittslön (\pm SE), genomsnittsålder fördelad på kön och de största tjänstekategorier presenterade.

I karriärpositionerna **Doktorand** och **Forskarassistent** (FoAss) finns inga löneskillnader mellan könen. I 2012 fanns däremot en åldersskillnad, där kvinnor i genomsnitt var 2-3 år äldre än sina manliga kolleger. Dock minskade denna skillnad under 2014 till 0,8 år. En möjlig förklaring kan vara att kvinnor tar ut mera föräldraledighet än män. Vid Naturvetenskaplig fakulteten på Göteborgs universitet i övrigt tar kvinnor ut drygt dubbelt så mycket föräldraledigt. I genomsnitt (2007-2010) tog män ut 10,9 % mot kvinnors 21,2 % av heltid (Berg et al 2102, Jämställda fakultet Tabell 18). Hur uttaget för vår institution ser ut är inte sammanställt centralt av integritetsskäl men i en enkätundersökning (se sid. 12) framkom att det inom vår institution finns en tendens (ej signifikant) att män tar ut totalt kortare föräldraledighet (ca 2/3 av kvinnorna) delat upp på flera perioder.

Doktoranderna, n=67 (2012), n=53 (2014) är den största enskilda tjänstekategori på institutionen. Antalet doktorander har minskat, vilket är en nationell trend. Det satsas mera på postdoktorala positioner. Samtidigt har könsfördelningen på Bioenv blivit mera jämn med en ökning av andelen manliga doktorander från 43 % till 47 %. FoAss-anställningen är nästan fasad ut som tjänstekategori. 2012 var 12 anställda som FoAss varav 7 var män. I 2014 var endast 4 manliga FoAss-anställda kvar.

Tabell 1: Mean salary (\pm SE), age and numbers related to sex and category of professions at the Department of Biology and Environmental sciences. M= male, F= female, F Forskare "Prefekt" not included, F Professor "Prorektor" and guest professor not included.

2012	M salary	F salary	M SE	F SE	M Age	F Age	#M	#F
Doktorand	23671	24172	316	292	30,0	31,8	29	38
FoAss	33067	33100	298	404	37,4	40,0	9	3
Forskare	36350	32188	1699	726	47,7	41,0	21	16
Forskningsbiträde	20500	20800	500	490	29,0	28,6	2	5
Fo. ing.	27420	26589	761	700	56,4	49,7	5	9
Fo. ing. 1:a	33183	30733	1379	1827	48,2	43,7	6	3
Postdoktor	29643	30000	357	1000	48,2	38,0	7	2
Professor	52688	52938	1046	1424	55,71	54,5	24	8
Univ. lektor	39765	40700	1275	2964	56,8	46,0	13	8
Univ. lektor bitr.	33650		650		36,0		2	

2014	M salary	F salary	M SE	F SE	M Age	F Age	#M	#F
Doktorand	26241	25805	348	354	31,6	32,4	25	28
FoAss	34340		676		39		5	
Forskare	36928	34263	1443	833	49,4	43,6	20	17
Forskningsbiträde	22880	23857	220	860	28,4	32,9	5	5
Fo. ing.	29640	29629	406	429	58,4	48,6	5	7
Fo. ing. 1:a	32933	32000	754	1201	50,3	41,8	4	5
Postdoktor	32294	32182	231	178	32,3	35,9	3	10
Professor	55374	53690	1032	1168	57,6	53,8	23	10
Univ. lektor	42988	42633	1199	1032	53,7	51	16	6
Univ. lektor bitr.	34950	33775	876	825	38,3	44,5	3	2

Teknisk administrativ personal. Hos den teknisk-administrative personal är det många unika

tjänstekategorier som inte kan jämföras statistiskt och som således inte är med i tabell 1. En person kan vara anställd på fler tjänstekategorier. Totalt är det 19 kvinnliga och 8 manliga anställda. **Ekonomiadministrationen** är oförändrat och har en manlig controller och 5 kvinnliga ekonomer varav en kvinna är administrativ chef. **Administrationen av studenter och lärare** (Studievägledare, administratörer och utbildningshandläggare) har ökad från 5 till 8 personer på två år och inkluderar 2 män i så väl 2012 som 2014. Denna ökning är ett resultat av överflyttning av personal vid den centrala studievägledningen på Naturvetenskapliga fakulteten (Natfak) till institutionerna.

Tjänstekategorin **Forskare** är den näst största på institutionen (n=37 2012, n=34 2014) och här finns samma könsfördelning som bland doktorander fast tvärtom med 46 % kvinnor. Snittlönen är betydligt högre (3000-4000 kr) för män, men det är även snittåldern (ca 6 år högre). Över två år har andelen män och löneskillnaden mellan könen minskat lite men medelåldern har ökat i båda kategorier och ålderskillnaden är den samma. Skillnaden i ålder och lön kan bero på att pensionerade professorer (ofta män) som utför tjänster inom institutionen finns i kategorin forskare.

Samma skillnad som inom kategorin **Forskare**, med högre snittlön (dock stor SE) och ålder hos män, gäller för den lite mindre kategorin forskningsingenjör **Fo. ing.** (n=14 2012, n=11 2014) och **Fo. ing. 1:a** (n=9 båda åren). Dock har den numerära könsskillnaden utjämnats lite på nästan två år. I kategorin Fo. ing. 1:a finns en person med ledningsuppdrag vilket pressar upp medellönen. Denna persons lön är ej medtagen i löneomedelvärdet.

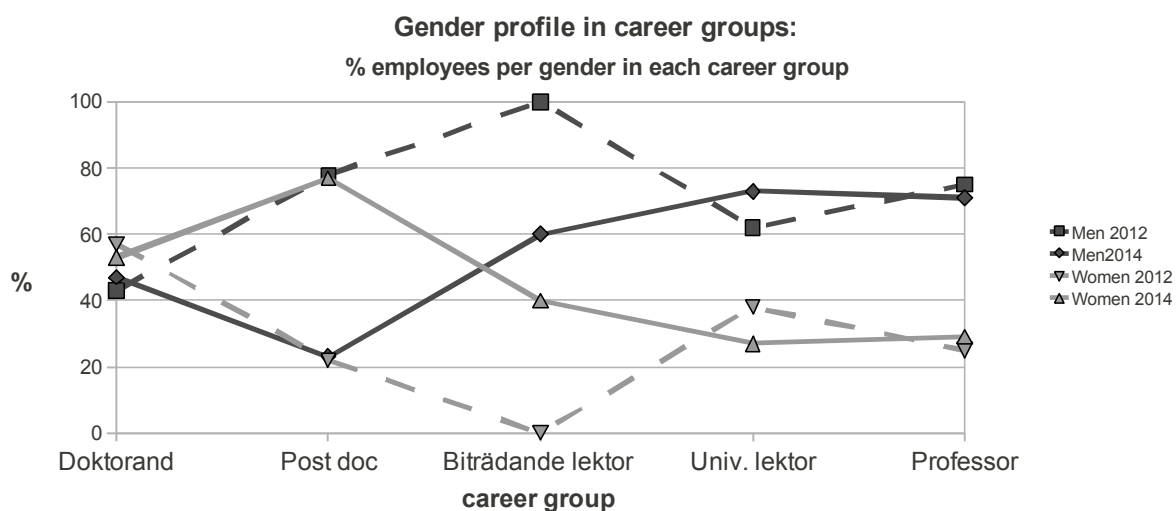
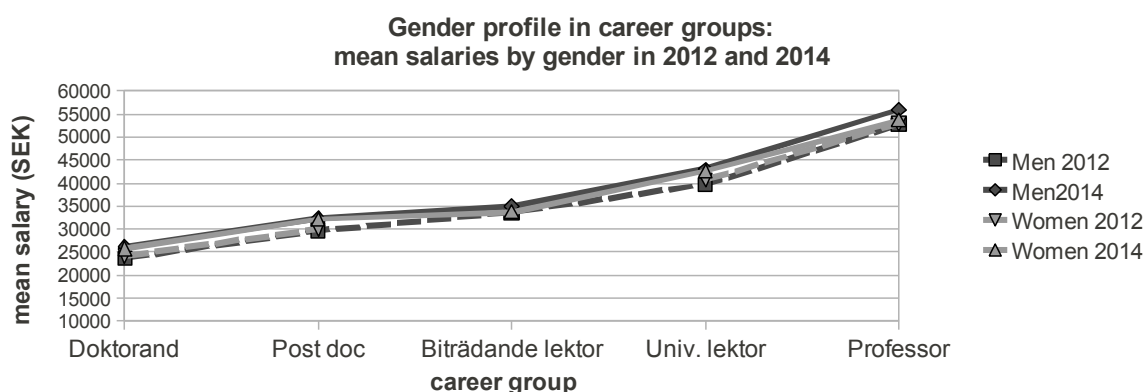
2012 hade gruppen **Postdoktorer** 7 män och 2 kvinnor. Medelåldern för män var 10 år högre än för kvinnor i samma grupp. I 2014 var antalet omvänt med 10 kvinnor och 3 män, där kvinnorna var knappt tre år äldre. Båda år var lönen den samma för kvinnor som för män. En grupp som skiftar mycket i sammansättning vilket är naturligt för denna tjänstetyp.

Bland **Professorer** (n=32) i 2012 var lön och ålder den samma men bara 25 % var kvinnor. För att jämna ut på denna skillnad är det ett nationellt mål att 40 % (och vid GU's Natfak bara 30 %) av nyanställda professorer skall vara kvinnor. Varför Natfak har ett lägre mål än det nationella är inte angivet men kan bero på att 30 % i nuläget är mer sannolikt att kunna uppnå. (Prorektors

föredrag feb 2013). På Bioenv har 2 av våra kvinnliga lektorer blivit professorer och vi har nu nått Nat-Fak mål om 30 % kvinnliga professorer. Dock är de kvinnliga professorers löner nu lägre (ca 1700 kr) än de manliga. Kan bero på att kvinnliga professorer är 4 år yngre än sina manliga kolleger.

Universitetslektorer (n=22 2012 och n=22 år 2014) har ökat med tre män och minskat med två kvinnor mellan 2012-2014 således att andelen kvinnor i denna grupp har minskat från 38 % till 27 %. Lönen är könsneutral båda åren även om ålderskillnaden var över 10 år mera för män i 2012 vilket dock har minskat till nu knappt tre. Utnämning till professor hos de kvinnliga och anställning av 3 manliga lektorer kan förklara den stora förändringen i denna anställningsgrupp på två år.

Biträdande universitetslektor en ny rekryteringsposition som har ökat från två män i 2012 till totalt 5 personer (3män och 2 kvinnor) i 2014.



Konklusion på diskrimineringsgrund "Kön"

Könsfördelning: Tjänstekategorier doktorander, forskare och forsknings ingenjörer vid Bioenv uppfyller jämställdhetskriteriet om minimum 40:60 procentuell könskvot och har fått en lite bättre könsfördelning på två år. Professorer och lektorer är mansdominerade. I kategorin professorer finns en ökande andel kvinnor med nu nästan 30 % varemot detta inte är tillfället för kvinnliga lektorer som har fallit från 38 % endast 27 % i 2014. Det är viktigt att de mycket attraktiva karriärtjänster som lektorer och biträdande lektorer med tillsvidareanställning i framtiden utlyses och tillsätts så jämställd som möjligt. Av de numerärt mindre tjänstekategorier är administration och ekonomi noterbart genom att totalt ha en stor majoritet kvinnliga anställda (72 %). I den tidiga delen av karriären (doktorand, postdoktor och biträdande lektor) är genomsnittsåldern för kvinnor högre än för män. Enligt rapporten Jämställda fakulteter tar kvinnor i snitt ut dubbel så lång föräldraledighet som män vilket kan vara en förklaring. Andra förklaringar bör analyseras. Likabehandlingsgruppen bör även få möjlighet att analysera föräldraledighetsdata från vår egen institution på ett integritetsskyddad sätt.

Löneskillnader: De flesta tjänstekategorier uppvisar inga oförklarliga löneskillnader mellan könen utom i de två kategorierna där genomsnittsåldern för män är 6-10 år högre än för kvinnor (Forskare, Fo. ing. 1:a) och också lönen (3000 kr). Man kan eventuellt utgå ifrån att antal tjänsteår kan förklara en del av den högre lönen till män och att pensionerade professorer (ofta män) hamnar i tjänstekategorin "forskare" när de utför tjänster efter pensionen, men orsakerna bör nog analyseras vidare. Det är intressant att konstatera att manliga Universitetslektorer till trots för högre genomsnittsålder med nästan 3 år har samma lön som kvinnliga lektorer. Kvinnliga professorers löner har sackat efter på 2 år från att ha varit lika och nu ligga på 1700 kr under manliga kollegers löner – dock med stor spridning. Ålderskillnaden har samtidigt ökat så att de manliga professorerna nu är 4 år äldre än kvinnliga. Den lägre lönen för kvinnliga professorer kan till dels förklaras av den lägre ingångslön för de två nya professorerna.

Hälsa och kön

I utfrågningsmaterialet inför Arbetsmiljöbarometern (AMB) för 2011 finns möjligheter att göra analyser som delar upp materialet baserat på institution och kön. Från den publicerade AMB

kunde skönjas en könsskillnad i "upplevt hälsotillstånd". Lars Olov Persson från Psykologiska institutionen har gjort en sådan analys för vår institution.

Tabell 2. Upplevt hälsotillstånd på en skala från 1-10 där 1 = mycket dålig och 10 = mycket god för GU centralt, Natfak (NA) och Bioenv (B&M). För Bioenv är upplevd hälsotillstånd uppdelad på kön (i parentes).

Hälsa och kön (2011, Skala 1 – 10; 1 = mycket dålig; 10 = mycket god; procentandel 8,9,10; kvinnor, män)

GU	NA	B&M
63	62	63 (57) (70)

På GU, Natfak och Bioenv anser 62-63 % av de anställda att de har hälsotillståndet 8-10 där 1 är mycket dåligt och 10 är ett mycket gott hälsotillstånd. Om Bioenv-procenten fördelas på män och kvinnor så anser 70 % av männen att de har bra hälsa mot 57 % av kvinnorna. En viktig skillnad som bör analyseras vidare.

Tabell 3 visar den procentuella andelen av män och kvinnor i frågor om upplevd psykosocial hälsa. Resultat för Bioenv (utan asterix) är uppdelade på kön med röda siffror för kvinnor och blå för män. * Natfak (NA), **GU totalt.

Psykosocial hälsa och kön

(2011, procent, *NA, **GU totalt)

	Ofta	Ibland	Sällan eller aldrig
Psykosociala hälsorisker	16: 19/13 (15)* (14)**	31: 33/29 (32)(31)	53: 48/57 (53)(55)
Trött och håglös	18: 23/12 (22)(17)	37: 36/38 (29)(30)	45: 40/50 (50)(53)
Svårt att sova	25: 28/22 (25)(23)	36: 36/35 (32)(30)	39: 36/43 (43)(47)

På Bioenv hade 19 % av kvinnorna och 13 % av männen ofta en känsla av psykosociala hälsorisker, trött och håglöshet där 23 % av kvinnorna och 12 % av männen på Bioenv ofta känner detta och sist har 28 % av kvinnorna och 22 % av männen ofta svårt att sova. Detta är en stor könsskillnader som vi måste analysera närmare för att kunna föreslå åtgärder.

Tabell 4 visar stress och stressupplevelser på GU centralt, Natfak (NA) och Bioenv (B&M) där dessa parametrar är uppdelade på kön med rött för kvinnor och blått för män.

Stress och stressupplevelser och kön

(procent, instämmer helt)

	GU	NA	B&M
• Kan inte släppa tankarna på jobbet	27	34	32: 32/32
• Ej tid att reflektera	17	22	26: 29/22
• Fler arbetsuppgifter	23	25	26: 24/29
• Fysiskt utmattad	13	13	11: 12/11
• Psykiskt utmattad	16	21	20: 21/19

Skillnad finns på parametern "ej tid att reflektera" där 29 % kvinnor och 22 % män har denna känsla och "fler arbetsuppgifter" där det i princip upplevs tvärtom.

Som visat i tabell 3 upplever kvinnliga anställda sämre fysisk och psykosocial hälsa. I tabell 4 framgår att män och kvinnor (ca 30 %) upplever i stort sett samma stress i sitt arbete.

Vad kan skillnad i psykosocial hälsa hänga i hopp med? Livspussel, tröghet i karriären (lägre publiceringsraten hos kvinnor vid Bioenv), genuskillnader i tröskel för upplevd ohälsa? Vi bör fråga de berörda. Livspussel är svårt att åtgärda på institutionen men diskriminering som bromsar den akademiska meriteringen är viktig och behandlas i nästa kapitel. Det kan vara så enkelt att kvinnor inte känner sig inkluderade – kanske till och med exkluderas på subtila sätt.

Akademisk meritering

Publicering o förtroendeuppdrag

På Bioenv gjorde vi en preliminär analys av publiceringstakten (2008-2012) hos postdoktorala och forskande anställda i spannet 31-44 år. Under femårsperioden publicerade kvinnor (n=20) i genomsnitt 4,4 (SE±0,75) och män (n=24) 14,71 (SE±1,44) artiklar. I kategorin professorer (7 kvinnor och 24 män) var denna skillnad försvunnen och produktionen låg på 14-18 artiklar på 5 år. Detta är en mycket uppseendeväckande och oförklarad skillnad hos unga forskare. I en likabehandlingsplan ingår som nämnd i inledningen ”**ett tydligt samband mellan vision, nulägesanalys/kartläggning, tydliga mål och konkreta åtgärder, uppföljning och revidering**”. För att kunna åtgärda denna för karriären mycket väsentliga skillnad mellan unga manliga och kvinnliga kolleger beslöt vi att genomföra en vetenskaplig och nätbaserat frågeenkät som inkluderade en analys på databasen Web of Science av forskarens egen publicering. Enkäten är utarbetat av prefekt Ingela Dahllöf och likabehandlingsgruppens ledamöter tillsammans med Olle Persson från Psykologiska institutionen. Enkätundersökningen genomfördes i september 2013 och svaren bearbetades av Dahllöf och Persson (av integritetsskäl ej av ledamöter från likabehandlingsgruppen). Svarefrekvensen var 67 % (31 kvinnor och 37 män). Vi kom kortfattat till följande resultat (se länk till presentation för detaljer) för grupperna 1) alla disputerade forskare, 2) forskare upp till 12 år efter disputation och 3) forskare som är längre än 12 år efter disputation. För Institutionen för Bioenv fann vi följande **signifikanta skillnader mellan manliga och kvinnliga forskare**:

- **Publicering:** Könsskillnad i publicering hos yngre forskare stämmer överens med första screeningen.
- **Publicering:** Kvinnor är första författare på 44,6 % och män på 24,3 % av sina publikationer (Alla forskare).
- **Publicering:** Män är sista författare på 31,6 % och kvinnor på 13,3% av sina publikationer (Alla forskare) .

Och följande **tendenser till skillnader**.

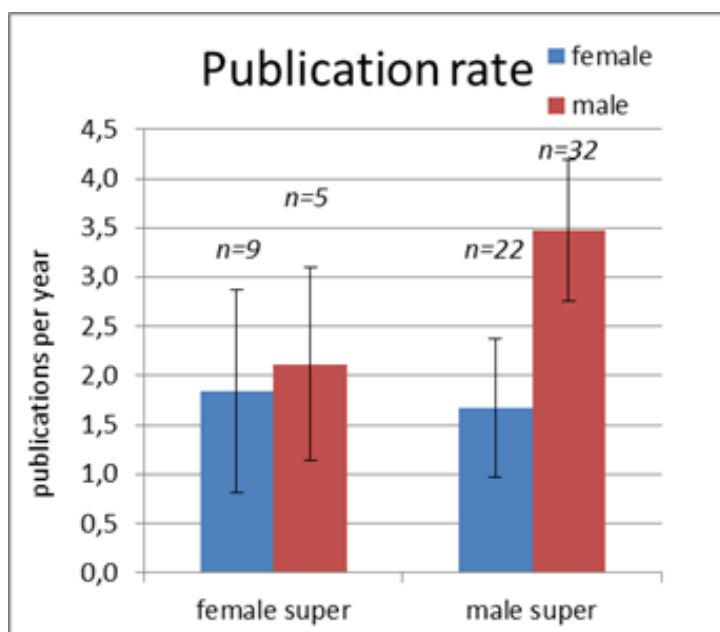
- **Föräldraledigt:** Kvinnor tar lite längre och mera sammanhängande ledigheter, medan

män tar flera och kortare ledigheter (Alla forskare)

- **Sjukskrivningar:** Kvinnor är oftare och längre sjukskrivna än män (Alla forskare).
- **Symposier och forskningssamarbete på annan ort:** Yngre män deltar oftare i symposier och forskningssamarbeten på annan ort än kvinnor. Äldre kvinnor deltar oftare i symposier än män.
- **Ej forskningsrelaterat arbete:** Män verkar generellt mera aktiva i undervisning, deltar i flera olika kurser och har flera förtroendeuppdrag inom och utanför universitetet – med undantag av äldre kvinnliga främst professorer som får många uppdrag sent i karriären.

Ovanstående faktorer testades i en multivariatanalys och i denna framkom att det är signifikant negativt korrelerat med publiceringstakten att vara första författare och att ta långa perioder av avbrott (sjuk- eller föräldraledigt). Här är kvinnor överrepresenterade. Det är däremot signifikant positivt korrelerat med publiceringstakten att vara sista författare, allmänt aktiv i undervisning (många olika kurser och handledning av speciellt mastersstudenter och doktorander) och med uppdrag inom och utanför universitetet. Här är män överrepresenterade.

En överraskning (se nedanstående figur) var att det möjligen har stor betydelse för den framtida publiceringstakten om en manlig doktorand får en "kick-start" av sin handledare under doktorandtiden. Det är dock endast manliga handledare som ger manliga doktorander denna "kick-start".



Under våren 2014 presenterat vi våra resultat inom (länk GU-journalen mm.) och utanför (Havsfruarnas årsmöte 2013 i Stockholm, FORMAS styrelse 2013) universitetet och de har rönt stort intresse. Internationellt är det förut beskrivet att kvinnor producerar mindre än män och det kallas "the publication puzzle" men man har endast försökt förklara skillnaden utifrån olika korrelationsanalyser och inte genom enkäter som kopplar publikationsraten direkt till enskilda personers förhållanden. Detta är en styrka i vårt material som vi hoppas att snart publicera internationellt. Dock är det många frågor som återstår. Vi vet mer om *vad* som ger könsskillnader i publiceringsraten, men inte riktigt alltid *varför* dessa skillnader uppstår.

Vi skall utifrån detta föreslå åtgärder på institutionsnivå med målet **att förbättra förhållanden så att alla publicerar så mycket som möjligt och utan könsskillnad**. Detta är utan tvekan bäst för individen och för institutionen.

Från Likabehandlingsgruppen föreslår vi därför att alla medarbetare presenteras för resultatet av enkätundersökningen och får möjlighet att diskutera orsak och verkan, så att förståelse för mekanismerna bakom skillnaden lyfts. Särskild vikt skall läggas:

- vid diskussion av en könsneutral handledarroll.
- vid diskussion av forsknings- och publiceringsetik så att den är korrekt och könsneutral.
- att ge unga postdoktorala forskare mentorer. Gärna som mentorsgrupp eller på roterande basis så att unga forskare får en bred upplärning i forskarkarriären.

Uppföljning: Publiceringstakten är ett bra första mått på framgång i denna fråga. En mera raffinerat uppföljning är fler analyser av egen publicering med hjälp av Web of Science och kanske fler enkätfrågor.

Handledning av doktorander

I rapporten Jämställda fakulteter visade tabell 14 på att det fanns väldigt få (mindre än 10 %) kvinnor som var huvudhandledare för doktorander. På Bioenv har vi 67 doktorander. Av möjliga

handledare (professor, lärare, forskare, FoAss) vid Bioenv är 43 (40 %) kvinnor varav 11 (23 %) är huvudhandledare för doktorander. Dessa har i genomsnitt 1,5 doktorander var. Det finns 64 möjliga manliga handledare varav 36 (56 %) är huvudhandledare för doktorander och de handleder i snitt 1,4 doktorand var. Således är män vid vår institution dubbelt så ofta huvudhandledare än kvinnor. Anledningen till detta bör granskas eftersom vår enkätanalys av anledning till bättre publiceringsrate hos manliga forskare vid Bioenv visar på en positiv korrelation till handledning av doktorander – både som huvudhandledare och som biträdande handledare (se nästa avsnitt).

Av de 37 kvinnliga doktorander har ca en tredjedel (11) kvinnliga huvudhandledare och 26 manliga och av de 30 manliga doktorander har en sjättedel (5) kvinnliga huvudhandledare och 25 har manliga. Doktorander/handledare väljer ofta handledare/doktorand av samma kön. Av 67 doktorander är 15 (8 män och 7 kvinnor) externa och inte anställda på institutionen

Tabell 5: Antal och procentuell fördelning av studenter och handledare på kön.

	Kvinnliga	Manliga	Kvinnliga %	Manliga %
Doktorander	37	30	66	44
Möjliga handledare från Bioenv	43	64	40	60
Faktiska handledare	11	36	23	77
Biträdande från Bioenv	9	27	33.3	66.6

Från Arbetsmiljöbarometern AMB 2011 vet vi hur stor en procentdel som känner sig diskriminerade i följande kategorier:

Etnisk tillhörighet

Status: Procent av anställda som känner sig diskriminerande vid:

Tjänstetillsättning (0,6 %)

Lön (0,6 %)

Verksamhet (0,8 %)

Således är det 2-3 anställda som känner sig diskriminerade pga. etnicitet på vår institution. Vi har inga siffror från våra studenter.

Åtgärd: Vi bör vara uppmärksamma på ovan nämnda typ av diskriminering och vid samtal med prefekt och viceprefekt lyfta denna fråga med medarbetare som har annan etnicitet. Det finns dessutom anledning att närmare screena hur etnicitet spelar in i studenters liv. I universitetets policy (länk igen) är **breddad rekrytering** en viktig punkt. De flesta föreslagna åtgärder för att öka en breddad rekrytering ligger på GU central (och centret för urbana studier i Hammarkullen) men även en del åtgärder är föreslagna som institutioner/prefekten (motsv.) har ansvaret för. Hur klarar studenter med annan etnicitet att komma in på våra kurser, att genomföra dessa och ta examen. Här kan vi fråga mera specifikt i kursutvärderingar. Vi bör tänka på mera proaktiva sätt att rekrytera studenter med annan etnisk bakgrund till våra kurser.

Likabehandlingsgruppen har tillsammans med andra institutioner deltagit i möte på GU och Chalmers center för urbana studier i Hammarkullen. Frågan var kring hur vi bemöter och fångar upp dessa studenter som kommer från studieovana miljön och ser på livet på ett annorlunda och för ett universitet berikande sätt. Naturvetenskaplig fakultet är stort sett inte representerat i dessa aktiviteter till skillnad mot Fakulteten för medicin och för Konstnärliga fakulteten till exempel. Överlag anser vi att mer bör satsas från GU centralt för att möta dessa studenter innan och strax efter att de har kommit till universitetet.

Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Det är en väldigt liten procentdel (0,1 – 0,4 %) som känner sig diskriminerade, men lite är ändå för mycket. Vi har nolltolerans. Viktigt att aldrig komma med nedsättande kommentarer kring dessa kategorier.

Diskriminering på grund av ålder.

Under arbetet 5,5 % och vid Lönesättning (+60) 12 %.

Status: Vi har många kolleger på institutionen som närmar sig pensionen. Tydligt upplever de enligt AMB 2011 en åldersdiskriminering. Den relativt höga andelen som känner sig åldersdiskriminerade vid lönesättning är för mycket. Det är säkert inte lönen i sig som betyder så mycket som att man plötsligt inte "är med" även om man jobbar för fullt.

Åtgärd: Det är viktigt att föra en diskussion med dessa hur de vill bidra till institutionens utveckling på sitt sätt och inte känner sig åsidosatta utan kanske sätts på nya uppdrag (till exempel som mentor för unga forskare). De kan önska att gå ner i tid men för den sakens skull inte blir mindre aktiva i sitt arbete. Vi pensioneras som relativt unga och kan ha mycket konstruktivt kvar att ge. Vi bör möta denna kategori och ta vara på deras erfarenheter.

Rapport av diskrimineringsincidenter vid Bioenv.

I diskrimineringsfrågor som rör särbehandling av kön har likabehandlingsgruppen mottagit 3 anmälningar sedan institutionens start 2012 som har behandlats av i första hand prefekten. I övriga diskrimineringsfrågor har vi inte mottagit några anmälningar. Detta behöver inte betyda att diskriminering och trakasserier inte finns.

3: Vision, mål och konkreta åtgärder

Institutionens vision och mål för likabehandling är som angivet sid. 4

- Vi vill att människor som studerar eller arbetar på institutionen tillsammans ska ha lika rättigheter med samma möjligheter att växa som individer. Alla på institutionen skall känna sig trygga med att ledningen proaktivt jobbar för en nollvision mot alla typer av diskriminering och trakasserier.
- Institutionens nollvision skall uppnås genom att diskutera, identifiera, förebygga och bekämpa uppkomsten och förekomsten av all form av diskriminering och trakasserier.

Förslag till åtgärder inom olika diskrimineringsgrunder.

Kön

En ojämställdhet finns på institutionen där kvinnor är i numerärt underläge när det gäller lektors och professorstjänster. De har en betydlig lägre publiceringstakt än manliga kolleger under postdokortiden >12 från Ph.D. och verkar ej ha fått en könsneutral handledning under doktorandtiden vilket totalt sett minskar möjligheterna att göra karriär.

Från Likabehandlingsgruppen föreslår vi därför att kollegiet presenteras för resultatet av enkätundersökningen och får möjlighet att diskutera orsak och verkan, så att förståelse för mekanismerna bakom skillnaden lyfts. Särskild vikt skall läggas:

- vid diskussion av en könsneutral handledarroll.
- vid diskussion av forsknings- och publiceringsetik så att den är korrekt och könsneutral.
- att ge doktorander och unga postdoktorala forskare karriärvägledning via utvecklingsamtal och tillgång till äldre och yngre mentorer. Gärna som mentorsgrupp eller på roterande basis så att unga forskare får en bred upplärning i forskarkarriären.

Etnicitet

Vi har inte en bred rekrytering av studenter och personal med annan etnicitet vara sig på GU centralt eller på Bioenv. Vi bör bli bättre på att fånga upp och behålla studenter med annan etnicitet vilket kräver finansiell satsning från GU centralt för att göra övergången till universitetet lättare och på institutionsnivå bör vi vara mera uppmärksamma på och hjälpa i fall denna kategori studenter har några problem under studietiden. Rektor har i nyhetsbrev från 2014-09-26 aviserat att GU vill intensifiera arbetet med breddad rekrytering. Detta ska göras genom en översyn av nuvarande insatser. Med denna som utgångspunkt samt utifrån goda exempel och erfarenheter från andra lärosäten ska en policy och en ny handlingsplan för universitetets samlade åtgärder för breddad rekrytering utarbetas och vara klart till 1 april 2015. I uppdraget ingår bland annat att föreslå vilken organisation och vilka stödfunktioner som bör finnas på samtliga nivåer samt eventuella budgetkonsekvenser.

Ålder

Av de äldre medarbetarna på Bioenv känner sig 5 % åldersdiskriminerade under arbete och 12 % åldersdiskriminerade vid lönesättning. . Vi bör möta denna kategori och ta vara på deras erfarenheter genom att föra en diskussion hur de vill bidra till institutionens utveckling inte

minst diskussioner med yngre kolleger. Vi behöver en generell diskussion av lönekriterier som gäller för att undvika ev. missförstånd vid lönesättningen.

4: Tidsbestämda åtgärder

- För att säkra en könsneutral handledarroll arbetar institutionen just nu på att göra examination och handledning av doktorander mera professionell utan att förlora hög vetenskaplig produktion.
- En Ph.D kurs är planerad för att ge doktorander en könsneutral karriärshandledning inte minst när det gäller publicering.
- På Bioenvs institutionsdagar den 6-7 november blir huvudtemat etik i allmänhet och särskilt behandlas publiceringsetik så att det blir en bättre samsyn av vad som kan gälla vid publicering.
- Implementeringen av GU's centrala policy o handlingsplan för breddad rekrytering görs till våren när den är klar. LB gruppen kan under tiden diskutera samma ämne utifrån ett institutionsperspektiv o ev komma med input till den centrala gruppen om det efterfrågas.
- Diskussioner med äldre medarbetare förs av prefekt o viceprefekt.

5: Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering görs i den årliga Likabehandlingsplanen.

6: GU's värderingar och vision

Utdrag från GU's policy för jämställdhet och likabehandling antagen 2013-09-09 och delvis reviderat 2014-07-10.

Aktuella styrdokument gällande jämställdhet och likabehandling finns att tillgå här:

<http://medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/likabehandling/>

Göteborgs universitets värdegrund baseras på *Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda*, KRUS 2012: Stockholm.

http://www.krus.nu/Global/Offentligt%20etos/Den%20gemensamma%20vardegrunden_1205.pdf.

Denna värdegrund baseras på följande principer:

demokrati, legalitet, objektivitet, saklighet och likabehandling, fri åsiktsbildning, respekt för alla människors lika värde, samt effektivitet och service.

Göteborgs universitet är öppet och i ständig kontakt med det omgivande samhället.

Universitetet skall vara inbjudande och lättillgängligt och i ständigt utveckling för att svara upp mot nya krav från verksamheten och omvärlden. Grunden är en inspirerande arbetsmiljö där alla anställda och studenter, oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck får möjlighet att växa och utvecklas. Göteborgs universitet bedriver ett aktivt arbete för att främja attityder och värderingar vilka i sin tur verkar för att främja likabehandling, respekt och öppenhet.

Göteborgs universitet delar de principer och rekommendationer rörande en jämställd akademi som utarbetats inom ramen för Gender in Science (GenSet). En jämn könsfördelning och lika villkor i alla delar av organisationen bidrar till en högre kvalitet i verksamheten.

Ett aktivt arbete för jämställdhet och likabehandling är av avgörande betydelse för att uppnå målen i lärosätets långsiktiga strategiarbete Vision 2020.

År 2020 kännetecknas Göteborgs universitet av en stimulerande och dynamisk arbetsmiljö med självklar respekt för allas lika värde.

Begreppet likabehandling innebär att alla människor skall ha lika rättigheter och möjligheter, att samtliga studenter och anställda vid Göteborgs universitet skall ges lika villkor att bedriva studier och arbete. Att särskilt uppmärksamma jämställdhet är ett ställningstagande för att markera att det finns normer och värderingar som begränsar jämlikhet mellan kvinnor och män. Det är även ett sätt att förtydliga att jämställdhetsarbetet är en del av universitets ansvar som arbetsgivare och att ett aktivt främjandearbete inom området föreskrivs i diskrimineringslagen.

7: Ansvar för likabehandling vid GU

Utdrag från GU's policy för jämställdhet och likabehandling.

Rektor har det yttersta ansvaret för att lagar och förordningar gällande likabehandling efterlevs vid Göteborgs universitet. Universitetsdirektören, överbibliotekarien och prefekter (motsv.) är ansvariga på förvaltnings-, biblioteks- respektive institutionsnivå (motsv.). Dekan är ansvarig för att årligen följa upp och åiterrapportera institutionernas jämställdhets- och likabehandlingsarbete till rektor samt, ifråga om fakultetskansliet, besluta om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Fakultetskansliet bistår dekan i det årliga uppföljningsarbetet av likabehandlingsarbetet. Prefekt (motsv.) har ansvar för likabehandlingsarbetet vid institution (motsv.). Det åligger följande nämnder och råd att integrera jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna i utformning av mål och strategier, uppföljning och utvärdering av utbildning, forskning och samverkan.

- Rektors ledningsråd
- Utbildningsnämnden
- Biblioteksnämnden
- Lärarutbildningsnämnden
- Fakultetsstyrelse inkl. lärarförslagsnämnd
- Prefektråd
- Institutionsråd.

8: Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 2009-01-01. Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och trakasserier och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen omfattar tio samhällsområden varvid samhällsområdena undervisning och arbetsliv innefattas i

universitetets verksamhet. Lagen omfattar både sökande till en anställning, anställda och sökande till utbildning samt andra som deltar i universitetets utbildningar.

Lagen i sin helhet finns på Riksdagens hemsida: www.riksdagen.se

9: Diskrimineringsgrundernas definition

Kön: att någon är man eller kvinna. Genus (engelska gender) avser däremot de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom att t.ex. med sin klädsel eller på annat sätt ge uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: nationellt ett etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: homo-, bi- eller heterosexuell läggning.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden "kön".

10: Vad avses med diskriminering?

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktion att diskriminera

Direkt diskriminering kan sammanfattas som att lika fall behandlas olika. Det innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas eller har behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovanför.

Indirekt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer av ett visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder ”...såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Det innebär till exempel att arbetsgivaren inte får ställa generella krav på arbetssökande eller arbetstagare som missgynnar personer med funktionshinder. Undantaget är om de särskilda kraven är en förutsättning för att kunna genomföra arbetsuppgifterna.

Trakasserier. Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier kan vara anstötliga och förlöjligande kommentarer och skämt, eller andra uppträdande som är avgörande för i vad mån ett uppträdande uppfattas som trakasseri.

Sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarnas eller studentens integritet i arbetet eller studierna.

Instruktion att diskriminera: Diskrimineringslagen omfattar också förbud mot instruktion till en underställd att diskriminera.

Förbud mod repressalier: Det är också förbjudet att utsätta någon som har gjort en anmälan för repressalier, d.v.s. att hämnas en anmälan.

Obs: Kränkande särbehandling (vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier) som har samband med diskrimineringsgrunderna kan omfattas av diskrimineringslagstiftningen. I annat fall är det arbetsmiljölagen eller arbetsmiljöförordningen som gäller.

Ansvar

Rektor har yttersta ansvaret för att lagen efterlevs på Göteborgs universitet. Prefekten är ansvarig på institutionsnivå. Dessa har utredningsskyldighet på respektive nivå så snar hen får

kännedom om eventuella missförhållanden. Samtliga anställda har givetvis skyldighet att efterleva lagarna. Får du som anställd kännedom om att en student upplever sig diskriminerad eller trakasserad skall detta rapportera till närmsta chef. Det ankommer på varje institutionen att anslå lokala kontaktpersoner när det gäller ärenden kring diskriminering och trakasserier.

11: Handläggningsrutiner för diskrimineringsärenden vid GU och inst för Bioenv

Nya handläggningsrutiner för GU centralt är från 2013-09-09 och är reviderade 2014-07-10 Göteborgs universitet rekommenderar att ärenden i möjligast mån utreds och handläggs där missförhållanden har uppstått. Huvudsyftet är att få det kränkande beteende att snarast upphöra.

Anmälan och utredning: En student eller anställd kan vända sig till prefekt/motsvarande vid institutionen som första åtgärd. Som student är det också möjligt att vända sig till någon annan företrädare för universitetet såsom studierektor, lokala medlemmar av likabehandlingsgruppen, studievägledare eller någon lärare. I de fall det av något skäl inte är lämpligt att kontakta företrädare för institutionen är det möjligt att kontakta närmste högre nivå i organisationen t.ex. dekan.

Vid utredningar är det viktigt att informera om rättigheter samt om rutiner vid utredningar (AML §6:6a) Här bör samarbete/avstämningar ske med arbetsmiljökommittén som har formella rättigheter via ett ombud vilket inte likabehandlingsgruppen inte har.

(<http://www.av.se/lagochratt/aml/Kapitel06.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>).

Utredningen skall ske skyndsamt, diskret och sakligt. Det är också viktigt att dokumentera utredningsförloppet samt att göra en uppföljning av denna.

Det är den som anmäler ett ärende avseende diskriminering som avgör om ärendet skall anmälas till institutionen, fakultetsledningen eller om anmälan skal ställas till rektor. Anledning till att anmäla till rektor kan avse sådana situationer där vederbörande finner att omständigheterna kräver det eller att det på annat sätt framstår som mindre lämpligt att ärendet handläggs där det uppstått

Ett ärende ställt till **rektor** kommer att handläggas av handläggare på Gemensamma förvaltningen. Den som anmält ärendet skall ges information om att ärendet har inkommit till rektor, uppgift om handläggare och diarienummer samt om så är möjligt, ett besked om hur lång handläggningstiden är för ärendet. Rektor har att besluta i ärendet och ta ställning till vilka åtgärder som skall vidtas. Rektor kan föra ärenden avseende trakasserier vidare för prövning i Personalansvarsnämnden (personal) alternativt Disciplinnämnden (student).

Anmälan till **DO**. Det finns även möjlighet för både studenter och anställda att i diskrimineringsärenden vända sig direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO, www.do.se) med sin anmälan. Universitetet kommer i sådana fall att ges möjlighet att yttra sig i anledning av anmälan och ge sin syn på ärendet.

Referenser

CHRISTINA BERG, STAFFAN EDÉN, SAMUEL HEIMANN, ANNA PEIXOTO, CHARLOTTE SILANDER, DAVID TURNER, ANNA-KARIN WYNDHAMN. 2012. Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet