

## **Jämställdhetsplan 2014**

### **Uppsala Centrum för Rysslandsstudier**

#### **Övergripande mål**

Jämställdhetsarbetet vid Uppsala Centrum för rysslandsstudier (UCRS) följer Uppsala universitets aktuella jämställdhetsplan. Jämställdhet innebär att alla oberoende av kön skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. UCRS jämställdhetsmål är en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och befattningar. Det innebär att centrum ska arbeta för att förhindra otillåten könsdiskriminering – att någon person missgynnas i fråga om arbetsvillkor på grund av sitt kön. Centrum skall även motarbeta tendenser till sexuella trakasserier.

Föreståndaren skall se positivt på att föräldrar utnyttjar möjligheten till föräldraledighet och ledighet för barn. Familjesituationen får inte ha någon negativ betydelse vid rekrytering. Arbetsförhållanden, löneutveckling och utvecklingsmöjligheter skall inte vara mindre gynnsamma för anställda med barn än för övriga anställda.

Sammanträden, möten och seminarium skall normalt äga rum mellan klockan 08.00 – 17.00.

Jämställdhetsgruppen skall hantera frågor rörande jämställdhet. I detta ingår att arbeta proaktivt för jämställdhetsarbetet vid UCRS och vara ett beredande organ för föreståndare och styrelse. Vid UCRS skall juridiska dokument samt de dokument gällande jämställdhet som utarbetats av universitetet centralt finnas tillgängliga. Detta gäller även handlingsplaner mot sexuella trakasserier. Jämställdhetsplanen skall även finnas tillgänglig på hemsidan.

De juridiska utgångspunkter som gäller för jämställdhetsplanen är:

- Regeringsformen (RF) KK 1974: 152. 2 kap 16 §
- Jämställdhetslagen (JämL) SFS 1991: 433. 1§-13§, 21§, 22§
- Högskolelagen (HL) SFS 1992: 1434. 1 kap 5§ första stycket
- Högskoleförordningen (HF) SFS 1993: 100. 1 kap 8§, 9§; 3 kap 11§; 4 kap 15§; 21§, 26§
- Anställningsförordningen (AF) SFS 1994: 373. 4§
- Medbestämmandeavtalet för det statliga området MBA-S, SAV Cirk 1988 A 26. 7 kap 39§
- Lokala dokument gällande jämställdhet beslutade av Uppsala universitet och samhällsvetenskapliga fakulteten

#### **Nulägesbeskrivning**

UCRS har för närvarande en relativt jämn könsfördelning bland de anställda: 51,6% av det totala antalet anställda är kvinnor. 50 % är kvinnor i kategorin lärare och forskare. 33,3% av doktoranderna är kvinnor och 75 % av den administrativa personalen är kvinnor.

Under 2013 har UCRS inte haft någon pensionsavgång. 3 kvinnor har varit föräldralediga (35 dagar) och 1 man (2 dagar). När det gäller vård av barn har 11 dagar tagits ut av kvinnor (2st) och 26 dagar av män (1st). Sjukfrånvaron t o m oktober månad 2013 är 120 dagar. 48 dagar för kvinnor (4st) och 72 för män (4st). Under 2013 har UCRS haft en arbetsskada (1 man)

Alla anställda har informerats om universitetets föräldrapolicy.

### **Anställningar**

UCRS ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika befattningar. Då könsfördelningen totalt sett är relativt jämn bör insatser göras för att öka jämställdheten inom de arbetskategorier där olikhet råder. Underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka lediga anställningar.

Kungörelser om anställningar bör utformas så att de på bästa möjliga vis skapar så många sökanden av underrepresenterat kön som möjligt. Anställningar ska formuleras så att sökande av överrepresenterat kön inte favoriseras. Både män och kvinnor bör vara representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl talar mot detta. Sakkunniga bör skriftligen redovisa de överväganden som gjorts med avseende på jämställdhet. Vid tillsättningar av anställningar skall jämställdhetsaspekten beaktas i tillämpliga fall.

Nyanställda skall informeras om att det finns en jämställdhetsplan, var det kan få tag i den samt vem de kan vända sig till om de upplever att den inte följs. Ansvariga för detta är jämställdhetsgruppen.

### **Arbetsförhållanden och arbetsmiljö**

Det finns inga ojämlikheter i tilldelningen av arbetsrum, eller utrustning. Alla anställda har tillgång till kök och fikarum på lika villkor och det råder ingen av jämställdhetsgruppen känd exkluderande kultur. UCRS har som mål att underlätta för anställdas möjligheter att förena arbete och ansvar för hem och barn. Ett led i denna strävan är att seminarier inte förläggs på kvällstid.

Föreståndaren ansvarar för att all personal erbjuds utbildning och kompetensutveckling oavsett kön och personalkategori. Vid de årliga medarbetarsamtalen skall den anställdes möjligheter till fortbildning och utveckling i arbete särskilt beaktas.

### **Sexuella trakasserier**

UCRS arbetar för att motverka och förebygga sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ej önskvärt uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Någon lokal handlingsplan för sexuella trakasserier finns inte, utan UCRS tillämpar universitetets "Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön - sexuella trakasserier". Detta handlingsprogram har distribuerats till alla anställda inklusive doktorander och skall

distribueras till nyanställda. Handlingsprogrammet finns även tillgängligt på centrums hemsida.

En arbetsgivare som får kännedom om sexuella trakasserier ska utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Om arbetsgivaren inte fullföljer sina skyldigheter enligt JämL är arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning underlåtenheten innebär.

Anställda som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier skall i första hand vända sig till föreståndaren eller, om särskilda skäl föreligger, till någon av medlemmarna i jämställdhetsgruppen.

### **Mål och genomförande 2012-13**

För åren 2012-13 sattes fyra mål upp för jämställdhetsarbetet:

#### **1. Kartläggning av löneskillnader, sjukfrånvaro och föräldraledighet**

En kartläggning av löneskillnader, sjukfrånvaro och föräldraledighet sker varje år i samband med lönerevision och budgetarbete. Varje anställd erbjuds lönesamtal och alla långtidssjukskrivningar följs upp och utreds.

#### **2. Informationsmaterial på engelska till gästforskare**

Vid UCRS finns en särskild koordinator för gästforskare som ansvarar för att muntlig och skriftlig information ges till gästerna. En mapp delas ut till varje gästforskare med information på engelska som har relevans för jämställdhet och de regler och riktlinjer som utarbetats av universitetet centralt.

#### **3. Forskare skall informeras om adm. personals arbetsbeskrivningar och arbetstider**

För att underlätta genomförandet av centrums föräldrapolicy så informerar den administrativa personalen vid personalmöten alla anställda om sina specifika arbetsområden och servicegrad.

#### **4. Sexuella trakasserier och lika villkor. Utbildning i sakområdet**

Representanter från enheten Lika villkor har årligen besökt UCRS för att informera personalen om lika rättigheter och möjligheter samt frågor kring diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

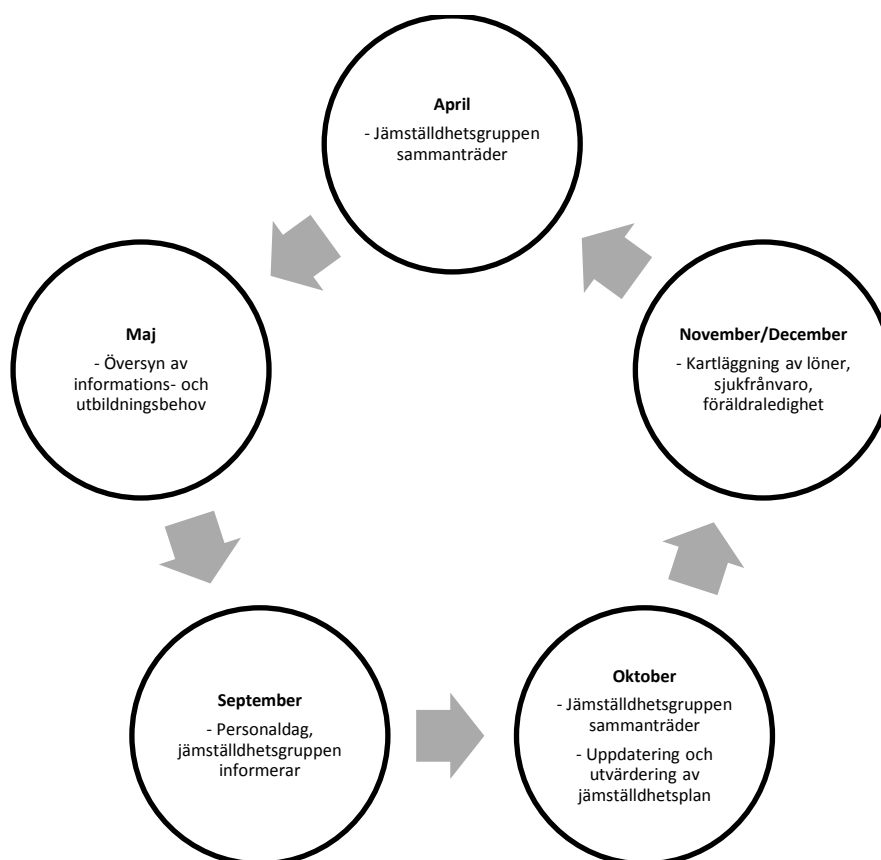
### **Mål för 2014**

Styrelsen vid UCRS utser jämställdhetsgruppens ledamöter. Mandattiden är 1 år. I jämställdhetsgruppen för 2014 ingår Matthew Kott (jämställdhetsombud), Jevgenija Gehsbarga, Julie Hansen, Michal Smrek, Lena Lubenow, Gunilla Berger (suppleant).

Under våren kommer jämställdhetsgruppen att göra en översyn av engelskspråkigt informationsmaterial och tillgodose eventuella utbildningsbehov av ledamöter och anställda.

Det kan inte anses självklart att de anställda själva skall eftersöka den här typen av information, speciellt med tanke på att en stor del av den forskande personalen är av utländsk härkomst och att en del också har kortvariga förordnanden. Under våren kommer också gruppen att bestämma en tidpunkt under året då en representant från enheten Lika villkor kan komma att besöka centret för information och utbildning i sakområdet. Vid en personaldag till hösten kommer jämställdhetsgruppen att ge information till alla anställda om det pågående jämställdhetsarbetet vid UCRS. En uppdatering och utvärdering av jämställdhetsplanen kommer att göras och resultatet av den årliga kartläggningen av löneskillnader, sjukfrånvaro och föräldraledighet kommer att redovisas för gruppen.

En sammanfattning av målen för 2014 är sammanställd i figuren nedan:



### Lika villkorspris

Sedan 2008 delar universitetet ut ett pris som utmärkelse för framstående insatser för främjande av jämställdhet inom universitetet. Studenter och anställda vid universitetet är välkomna att nominera en person eller grupp verksam vid Uppsala universitet som utfört framstående insatser för främjandet av lika villkor inom universitetet.

Prissumman på **25 000 kronor** skall användas av pristagaren/pristagarna till ändamål som rör lika villkorsfrågor inom universitetets verksamhet.

Nomineringar skickas till [likavillkor@uadm.uu.se](mailto:likavillkor@uadm.uu.se)