

Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009

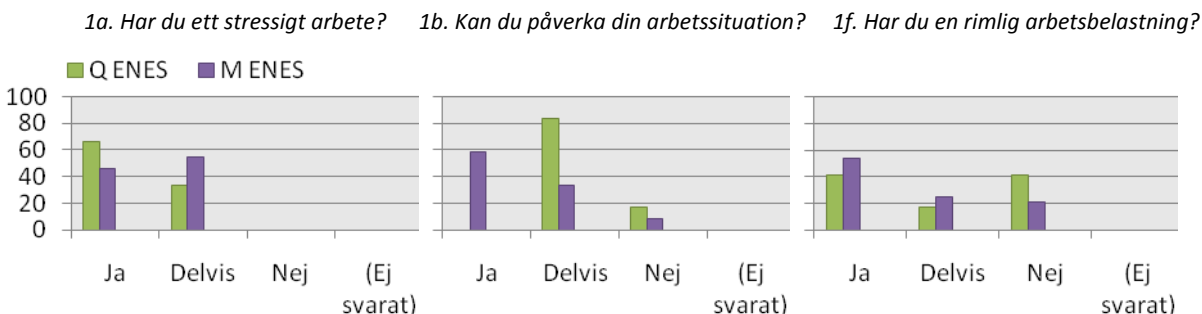
Här sammanfattas resultaten från enkätundersökningen om jämställdhet som genomfördes på institutionerna för Geologi (GEO) samt Naturgeografi och Ekosystemanalys (INES), numera GEKO, under slutet av 2009.

Resultaten presenteras för varje institution för sig, men även skillnader mellan institutionerna diskuteras liksom skillnader i enkätsvaren från GEO mellan 2007 och 2009. Framför allt fokuserar sammanfattningen på var det finns brister i jämställdhetsarbetet. För detaljer kring enkätresultaten hänvisar vi till sammanställningen i tabellform.

ENES (tidigare INES)

1. Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön

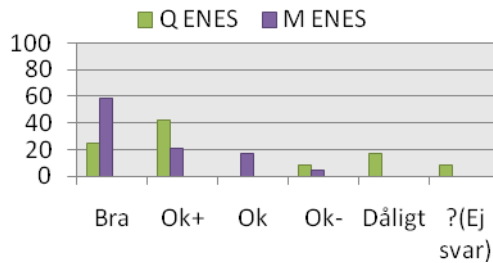
Kvinnliga anställda svarar i högre grad än manliga anställda att de har ett stressigt arbete. Samtidigt svarar gruppen kvinnor i lägre grad än gruppen män att de kan påverka sin arbetssituation, sina arbetstider eller att de har rimlig arbetsbelastning.



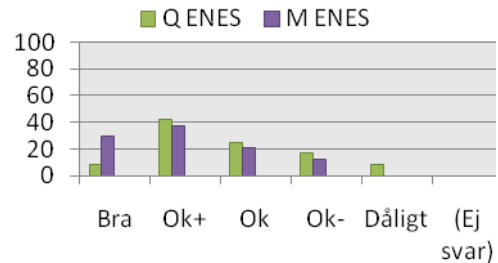
2. Den psykosociala arbetsmiljön

Kvinnliga anställda på ENES är generellt mindre positivt inställda än männen till den psykosociala arbetsmiljön. Framför allt upplever kvinnliga anställda bemötandet från sin närmaste chef mer negativt än vad manliga anställda gör. En fjärdedel av kvinnorna som svarat på enkäten upplever bemötandet från sin närmaste chef som "dåligt" (17%) eller "ok-" (8%). Lika stor andel av de kvinnliga anställda som svarat på enkäten upplever gehöret och respekten för sina åsikter som "dåligt" (8%) eller "ok-" (17%). Ingen av de manliga anställda har svarat "dåligt" på någon av dessa två frågor, men en liten andel (4 %) har svarat "ok-" på frågan om bemötandet från sin närmaste chef och 13 % har svarat "ok-" på frågan om gehör och respekt för sina åsikter.

2d. Hur upplever du att du blir bemött av din närmaste chef?



2g. Hur upplever du att du får gehör för dina åsikter, d.v.s. känner du dig respekterad, tas du på allvar?

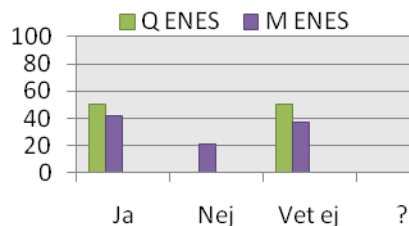


Dock svara ingen av de kvinnliga anställda "ja" på frågan om det förekommer könsdiskriminering på institutionen: 92 % svarar "nej", 8 % svarar "vet ej". Motsvarande siffror för de manliga anställda är 4% ("ja"), 71% ("nej") och 25% ("vet ej").

3. Familjeansvar och arbete

Överlag upplevs inställningen från chefer och kollegor till både pappa- och mammaledigheten som "positiv" eller "ok+". På frågan om möten läggs på tider som underlättar ansvar för barn svarar 0% av de kvinnliga och 21% av de manliga anställda "nej".

3 h. Förläggs möten på arbetsplatsen på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?



4. Sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön

Sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön upplevs inte som något stort problem på institutionen. Av de anställda som svarat på enkäten svarar endast 4 % av männen (0 % av kvinnorna) att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Av svaren framgår att detta inte skett under det innevarande året, att arbetsinsatsen inte påverkats negativt och att tillräckliga åtgärder vidtogs då händelsen/händelserna inträffade.

Majoriteten av de anställda känner dock inte till vare sig institutionens policy eller universitetets handlingsplan mot sexuella trakasserier. Cirka två tredjedelar av de anställda känner inte heller till vem de ska vända sig till om de blir utsatta för sexuella trakasserier.

5. Kompetensutveckling, rekrytering och löner

Hälften av de manliga anställda och en tredjedel av de kvinnliga anställda som svarat på enkäten svarar "ja" på frågan om de haft möjlighet att diskutera kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling

under de senaste två åren. Det är dock svårt att dra slutsatser utifrån dessa svar eftersom många nya doktorander har anställts under de senaste två åren.

På frågan om institutionen anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön svarar 63 % av männen och 33 % av kvinnorna "ja". Dock svarar endast 8 % av gruppen kvinnor "nej" på samma fråga, övriga (58 % av kvinnorna och 33 % av männen) svarar "vet ej".

6. Övriga frågor (6a-6d) och skriftliga kommentarer

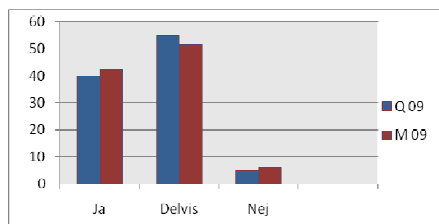
En fjärdedel i gruppen män anser att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen, medan endast 8 % i gruppen kvinnor svarar "ja" på samma fråga. Samtidigt framkommer det från de skriftliga kommentarerna att både män och kvinnor anser att könsfördelningen på högre positioner är ojämn (för få kvinnor). Några kvinnor kommenterar också kvinnors möjligheter att gå vidare i karriären och nämner bl.a. "glastaket" och svårigheter att komma med i nätverk och forskningsprojekt.

GEO

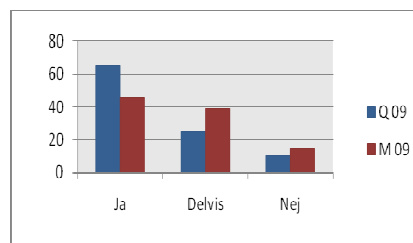
1. Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön

Ca 40 % av både kvinnor och män upplever att de har ett **stressigt arbete** och lika många **arbetar mer än föreskriven arbetstid**. Ca 30% av männen och 50% av kvinnorna upplever att de inte /delvis inte har en **rimlig arbetsbelastning**.

1a. Har du ett stressigt arbete?



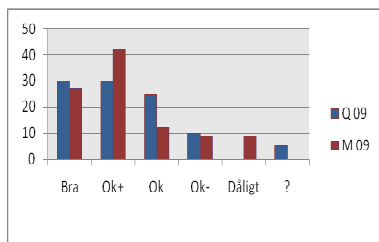
1f. Har du en rimlig arbetsbelastning?



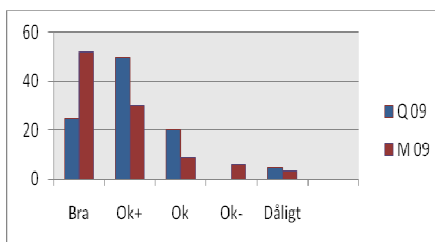
2. Den psykosociala arbetsmiljön

Stämningen och trivseln på institutionen är generellt bra. En andel män (10%) upplever att stämningen är dålig. En större andel män (ca 50%) upplever att de får **bra gehör för sina åsikter** än kvinnor (25%). Färre kvinnor än män **känner tillit att vända sig till närmaste chef eller prefekt** vid kränkning. Fler kvinnor anser att det **förekommer könsdiskriminering** på institutionen.

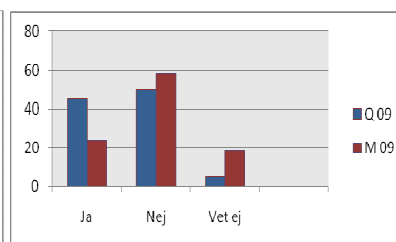
2a. Hur tycker du att stämningen på institutionen är?



2g. Hur upplever du att du får gehör för dina åsikter, d.v.s. känner du dig respekterad, tas du på allvar?



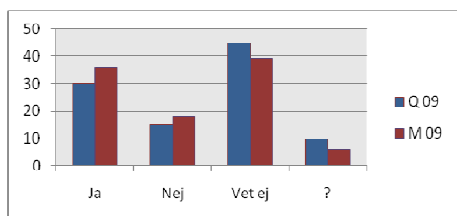
2l. anser du- utifrån dina egna erfarenheter – att det förekommer könsdiskriminering på institutionen?



3. Familjeansvar och arbete

Generellt upplever männen på institutionen **inställningen till föräldraledighet** från kollegor mer positiv än kvinnorna. Mellan 10-20% av personal på GEO anser att **möten förläggs på tider** som försvårar ansvar för barn.

3h. Förläggs möten på arbetsplatsen på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?



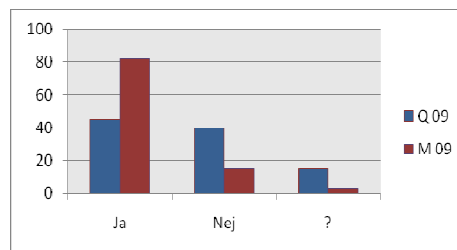
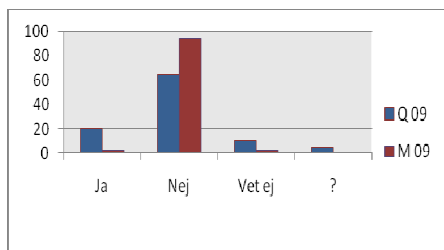
4. Sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön

Det förekommer sexuella trakasserier och/eller trakasserier pga kön på institutionen. Det är kvinnor som upplever störst problem, främst beträffande **jargong, osynliggörande och utseenderelaterade kommentarer**. Av de tillfrågade är det 10 % av kvinnorna och 6 % av männen som svarar att det som hänt har **skett under innevarande år**.

Män har en större kunskap om **policydokument och handlingsplaner för sexuella trakasserier** och **vart man ska vända sig** om man blir utsatt än kvinnorna på institutionen.

4.1b. Osynliggörande eller förlöjligande som du tror har med ditt kön att göra, t.ex. i samband med möten?

4.3c. Känner du till vem du ska vända dig till om du blir utsatt för sexuella trakasserier?



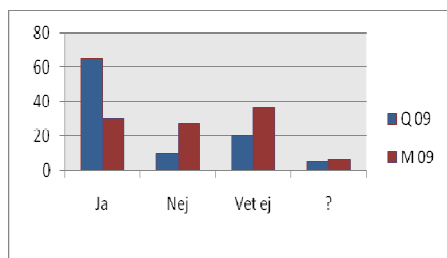
5. Kompetensutveckling, rekrytering och löner

Endast 25 % av kvinnorna har haft möjlighet att **diskutera kompetens- och /eller karriärutveckling de senaste två åren** jämfört med männen där 61 % har haft den möjligheten. Det kan dock vara svårt att dra några slutsatser av detta då även doktorander ingår.

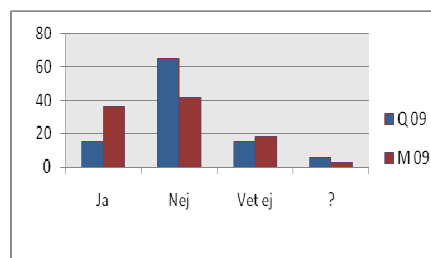
Fler kvinnor (65 %) än män (30 %) önskar **kompetensutveckling** och fler kvinnor (65 %, män 42 %) upplever även att de inte har några möjligheter att **påverka lönen genom utbildning och kompetensutveckling**.

Däremot upplever de flesta (kvinnor 70 %, män 64 %) att **arbetsgivaren tar vara på deras kompetens på ett bra sätt**.

5b. Skulle du önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter?



5d. Upplever du att du har möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?



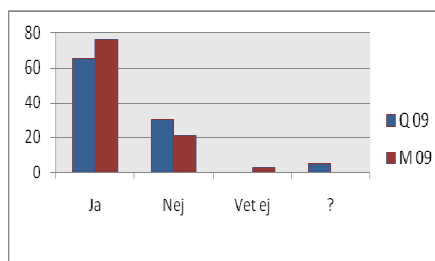
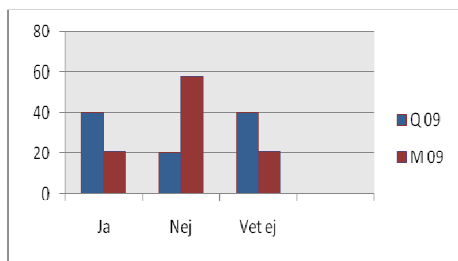
6. Övriga frågor (6a-6d) och skriftliga kommentarer

Fler kvinnor (40 %) än män (21 %) anser att det finns en **jämställdhetsproblematik på institutionen**.

En majoritet av de anställda tycker att **jämställdhetsfrågan är viktig och skall prioriteras** och de flesta har läst **institutionens/fakultetens jämställdhetsplan och policy**.

6a. Anser du att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen?

6d. Har du läst institutionens och/eller fakultetens jämställdhetsplan och/eller universitetets jämställdhetspolicy?



Skillnader mellan ENES (tidigare INES) och GEO

- Anställda på ENES upplever i högre grad stress och tung arbetsbelastning med små möjligheter att påverka praktiska/organisatoriska arbetsmiljön
- Anställda på ENES känner sig i lägre grad positiva till den psykosociala arbetsmiljön.
- Anställda på ENES upplever däremot i större utsträckning en positiv inställning till föräldrarledighet och familjeansvar från chefer och medarbetare på institutionen.
- Anställda på GEO svarar i större utsträckning att de upplevt sexuella trakasserier och/eller könsdiskriminerande beteenden på sin arbetsplats
- Anställda på GEO har i större utsträckning kännedom om policydokument och handlingsplaner som rör jämställdhet och sexuella trakasserier

Sammanfattning av jämförelsen mellan enkäten 2007 och 2009 på GEO

Förbättringar har skett inom **den psykosociala arbetsmiljön, sexuella trakasserier och/eller trakasserier pga kön och kompetensutveckling, rekrytering och löner.**

Men....

Högre **stress**.

Färre kvinnor känner **tillit** att vända sig till någon i ledande position vid kränkning.

Sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön förekommer.

Färre kvinnor har haft möjlighet att diskutera **kompetens- och/eller karriärutveckling** de senaste två åren.