



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Jämställdhetsplan

Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap

2015-07-01

Fastställd av institutionsstyrelsen 2015-09-07

## Innehåll

Jämställdhetsplan.....	3
1. Institution/motsv.....	3
2. Datum.....	3
3. Samverkan.....	3
4. Jämställdhetsgrupp.....	3
5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete.....	4
6. Nulägesbeskrivning.....	4
6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst.....	4
6.2. Doktorander.....	6
6.3 Studenter.....	6
6.4. Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn könsfördelning.....	6
7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen.....	7
8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan.....	8
9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen.....	8
10. Delmål i vetenskapsområdets plan.....	9
11. Åtgärder i vetenskapsområdets plan.....	9
12. Institutionens delmål.....	9
13. Åtgärder.....	10

## Jämställdhetsplan

### 1. Institution/motsv.

Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap

### 2. Datum

2015-07-01

### 3. Samverkan

(Ange vilka som har samverkat vid utformandet av institutionens jämställdhetsplan)

Gruppen Lika Villkor vid IFV (se punkt 4). Vi har tagit hjälp av institutionens statistiker och personaladministratör för vissa delar.



### 4. Jämställdhetsgrupp

(Ange vilka som ingår i institutionens jämställdhetsgrupp)

Catarina Dahlqvist (jämställdhetsombud och sammankallande)

Henrik Edlund (administratör)

Karin Jöreskog (forskare och föreståndare)

Mona Pettersson (lärare och doktorand)

Studenter (erbjuden plats)



## 5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

(Redovisa utförligt hur föregående års uppdrag och åtgärder har genomförts)



Lika Villkor-gruppen hade som mål att under mandatperioden åta sig att bevaka de föreläsningar och seminarier som gavs på universitetet som rörde jämställdhet och jämlikhet och därtill även göra IFV's medarbetare uppmärksammade om dessa, samt att arrangera en inspirationsdag HT 2011 med inbjuden estradör. Vidare var målet att genomföra den handledarutbildning som beviljats medel från tidigare mandatperiod. Avsikten var att synliggöra gruppens arbete samt att öka medvetenheten kring frågor rörande jämställdhet/jämlikhet.

Vi har deltagit på och gjort reklam för följande föreläsningar/seminarier: "Hedersrelaterat våld - kön, kultur, religion - kunskap gör skillnad", Universitetets jämställdhetsindikatorer, Excellens och jämställdhet, Jämställdhet Gustavianum: män, kvinnor och konsten att komma till tals, Jämställdhetsdagen, Mångfald i undervisningen – hur gör vi? I sistnämnda seminarium deltog Carina Ahlstedt som representant för vetenskapsområdet för medicin och farmaci. Information om föreläsningarna har distribuerats till samtlig personal på IFV.

Gruppen sökte och beviljades jämställdhetsmedel från Jämställdhetskommittén vid vetenskapsområdet medicin och farmakologi vid Uppsala universitet, för att genomföra en inspirationsdag med Claes Schmidt/Sara Lund med föreläsningen "Kvinnor, män och alla vi andra" den 5 oktober 2011. En Inspirationsdag anordnades också på temat "Att leva med ADHD och Asperger syndrom" där Paula Tilli och Federico Leal berättade om sina erfarenheter (12 oktober 2012). Ytterligare en inspirationsdag anordnades 11 oktober 2013 på temat "Myten om det motsatta könet. Hur flickor blir kvinnor och pojkar blir män" med Ingemar Gens som arbetat fram en gränsöverskridande pedagogik i förskolor. Inbjudan gick ut till samtlig personal och studenter inom IFV. Inspirationsdagarna genomfördes och fick stor positiv respons bland deltagarna.

Gruppen hade sedan tidigare mandatperiod beviljats medel att genomföra en handledarutbildning bestående av en serie med öppna föreläsningar för uppsatser med genus- och HBT-perspektiv. Föreläsningsserien genomfördes under HT 2011. Intresse av att jobba vidare med dessa frågor sågs. Exempel på hur man skulle kunna gå vidare med detta gavs, förslagsvis att ha ett nätverk med seminarier, litteraturklubb eller läsa och kommentera texter (den intresseanmälan som distribuerades till samtlig personal på IFV bifogas i slutet av detta dokument, programmet bifogas som pdf-fil).

Övrigt:

Medel söktes från Jämställdhetskommittén Uppsala universitet, för att genomföra en inspirationsdag HT 2012, med Pär Johansson (Glada Huddik) som estradör. Medel beviljades inte.

Gruppen har en egen hemsida med info: <http://www.pubcare.uu.se/internt/Arbetsgrupper/lika-villkor/>  
Sidan har regelbundet uppdaterats.

Gruppen har ombesörjt distribuering av enkät från Uppsala studentkårs jämlikhetsgrupp, riktad till all undervisande personal.

## 6. Nulägesbeskrivning

### 6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst

		Kvinnor	Män
Antal anställda	179 st	131	48
Antal anställningar	193 st	141	52
Antal heltider	165 st	118	47

Medelålder	46 år	
Andel anställda kvinnor och män i %	72	28

<b>Ledning</b>	Kvinnor	Män
Akademiska chefer 5,8 st	4,6 st	1,2 st
Professorer 10,7 st	5,4 st	5,3 st
Övriga chefer	0	0

<b>Yrkesgrupper 2014</b>	Kvinnor %	Män %
1:e forskningsingenjör/motsv	0	0
Allmän administration	67,2	32,8
Amanuens	0	0
Assisterande forskningsarbete	78,9	21,1
Byggnad, upphandling och miljö	0	0
Chefsarbete	0	0
Doktorand	70	30
Forskarassistent	0	0
Forskare/motsv	63,9	36,1
Forskningsledare/motsv	0	0
IT-verksamhet	0	100
Kontorsservice	0	0
Kultur och information	100	0
Laborativt forskningsarbete	92,2	7,8
Planering och administration av FOU	87,6	12,4
Professor	50,2	49,8
Trädgård, teknik och service	0	0
Universitetsadjunkt m fl	86,7	13,3
Universitetslektor m fl	74,0	26,0

<b>Anställningsförhållanden 2014</b>	Kvinnor %	Män %
Tillsvidare 100 %	40,6	42,4
Tillsvidare <50 %	1,3	0,5
Tillsvidare >=50 %	8,0	2,8
Visstids 100 %	39,8	46,7
Visstids <50 %	1,5	2,3
Visstids >=50 %	8,8	5,4

<b>Föräldradedighet 2012</b>	Kvinnor %	Män %
Föräldrapenning	5,7	5,2
Ledighet utan lön	5,0	2,2
Tillfällig föräldrapenning	0,3	1,6

<b>Sjukfrånvaro 2014</b>	Kvinnor %	Män %
Korttidssjukskrivning	0,9	0,2

Långtidssjukskrivning	1,1	0,0
-----------------------	-----	-----

## 6.2. Doktorander

<b>Aktivitetsgrad 2014</b>	Kvinnor %	Män %
10–40 %	6,0	7,0
41–60 %	33,5	18,5
61–80 %	20,3	21,5
81–100 %	40,2	52,9

<b>Försörjning 2014</b> (Ange aktuella försörjningsformer)	Kvinnor %	Män %
Annan universitetstjänst	1,5	0
Doktorandtjänst	65,8	79,1
Företagsdoktorand	0	0
Förvärvsarb m ankn (extern)	24,2	7,3
Ingen försörjning	0,8	0
Läkartjänst el motsv	7,7	13,6
Stipendier	0	0
Utbildningsbidrag	0	0

<b>Forskarexamen 2014</b>	Kvinnor %	Män %
Doktorsexamen	57,3	42,7
Licentiatsexamen	38,1	61,9

## 6.3 Studenter

<b>Registrerade 2012</b>	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå	82,5	17,5
Grundnivå	84,2	15,8

<b>Grundexamen 2014</b>	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå	77,6	22,4
Grundnivå	77,1	22,9

## 6.4. Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn könsfördelning

Följande yrkesgrupper uppfyller inte jämställdhetsmålet (60/40)

Kvinnor överrepresenterade:

Allmän administration  
 Doktorand  
 Forskare/motsv  
 Kultur och information  
 Planering och administration av FOU  
 Universitetsadjunkt m fl  
 Universitetslektor m fl



## 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

(Klistra in de fortlöpande uppdrag i den [centrala planen](#)<sup>1</sup> som rör er verksamhet)



### Arbets- och studieförhållanden

. Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att arbetsmiljön/studiemiljön ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska informeras om innebörden i begreppen trakasserier och sexuella trakasserier, samt om var universitetets informationsmaterial ”Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda”<sup>3</sup> finns att tillgå.

- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser.
- Alla verksamheter ska ges möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med föräldraskap. Riktlinjer finns fastställda i ”Uppsala universitets föräldrapolicy”.
- Individuella anpassningsåtgärder och tillgänglighetsåtgärder för personer med funktionsnedsättning gällande lokaler, inredning och utrustning ska vidtas i enlighet med särskilt beslut.
- I samband med utvecklingssamtal ska frågor om arbetsmiljö och lika villkor belysas.
- Vid uppdatering av föreskrifter, riktlinjer, handlingsplaner och program ska lika villkorsaspekter integreras.

### Information

- Studenter ska rutinemässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning.
- Studenter ska rutinemässigt informeras om verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion.
- Universitetets information ska vara utformad så att personer med funktionsnedsättning ska kunna kommunicera med Uppsala universitet och söka information på lika villkor som varje annan student, anställd eller besökande.

### Ledande poster, beredande och beslutande organ

- En jämn könsfördelning ska råda på samtliga positioner som innebär ansvar att leda verksamhet och/eller personal samt i beredande och beslutande organ. Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås. Avvikelse från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.
- Vid kollegiala val via elektorsförsamling, där det slutliga beslutet fattas av överordnad instans, ska elektorsförsamlingens uppdrag vara att nominera minst en kandidat av vardera könet.

### Löner och kompetensutveckling

- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att kompetensutveckling fortlöpande kommer samtliga personalkategorier till del.
- Lönesättningen ska vara könsneutral. Löneskillnader ska kunna motiveras utifrån sakliga grunder.

<sup>1</sup> Länk till planen i Mål och regler

## Rekrytering

- Annonsering bör ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt, och potentiella sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersöks.
- Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning, exempelvis rekryteringsgrupper, ska skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten<sup>4</sup> har beaktats; i annat fall ska ärendet återremitteras från den som fattar beslut. Redovisningen ska utgöras av en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.

## 8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsrådets plan

(Ange fortlöpande uppdrag från vetenskapsrådets plan)



Arbets- och studieförhållanden

- Fakultetsnämnderna ska besluta om åtgärder som leder till att varje student inom utbildningar som leder till interaktion med patient/klient/motsvarande ska få ökad medvetenhet om människors skilda livsvillkor avseende sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Exempel på sådana utbildningar är juristutbildningen, lärarutbildningarna, psykologutbildningen, teologutbildningen, socionomutbildningen, utbildningar inom beteendevetenskap och alla programutbildningar inom medicin och farmaci.
- Studenter vid Uppsala universitet ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare/handledare av olika kön. Detta avser hela utbildningsprogram samt ämnesstudier om minst 30 högskolepoäng.
- Undervisning och examinationsformer ska anpassas och göras tillgängliga för studenter med funktionsnedsättning.

Information

- Varje institution/motsvarande ska göra tydligt på sin webbplats vem på institutionen/motsvarande som studenter med funktionsnedsättning kan kontakta för stöd i studiesituationen.
- Varje institution/motsvarande ska översätta egenproducerat informationsmaterial, som avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier, till engelska.

Jämställdhetsombud och arbetsgrupp

- Varje institution/motsvarande ska utse ett jämställdhetsombud och en arbetsgrupp. I arbetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade. Områdes-/fakultetsnämnderna/motsvarande rekommenderas att på motsvarande vis inrätta särskilda organ för beredning av jämställdhetsärenden.

Rekrytering

- I varje rekryteringsgrupp/motsvarande inom universitetet ska en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka lika villkorsfrågor.
- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande där bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män så långt det är möjligt vara jämställt representerade. Avvikelser från detta ska skriftligen motiveras.

## 9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen

(Ange institutionens egna uppdrag, anpassade till den specifika arbetsplatsens behov)



- Institutionen har utsett ett jämställdhetsombud och en lika villkorsgrupp som kontinuerligt bevakar området och informerar medarbetare och, i viss mån, studenter angående universitetets arbete gällande lika villkorsfrågor.
- Inom sjuksköterskeprogrammet är ambitionen att lika villkor-perspektivet ska genomsyra varje moment av utbildningen. Detta innebär i praktiken att kursmaterialet är utformat med lika villkor i åtanke. Lärarna har informerats om HBTQ frågor och uppmanas beakta dessa vid utformningen av lektionerna. Gruppen ämnar undersöka möjligheten att HBTQ certifiera utbildningen.
- Undervisning och examinationsformer anpassas och görs tillgängliga för studenter med funktionsnedsättning.
- Institutionens chefer uppmanas verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser. Institutionen beaktar könsfördelningen inom respektive yrkesgrupp vid rekrytering av ny personal.



## 10. Delmål i vetenskapsrådets plan

(Ange delmål i vetenskapsrådets plan som rör institutionen)



- En kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå ska ha genomförts.
- Åtgärder för att uppmärksamma processer som innebär ojämlika villkor att söka och erhålla resurser ska ha genomförts.
- Åtgärder för att öka medvetenheten om normativitet i arbets- och studiemiljön ska ha genomförts.
- En granskning av användningen av genuspedagogik inom vetenskapsrådets utbildningar ska ha genomförts.
- Åtgärder för att öka kunskaperna om genus hos lärarna inom vetenskapsområdet ska ha genomförts.

## 11. Åtgärder i vetenskapsrådets plan

(Ange de åtgärder i vetenskapsrådets plan som avser institutionen)



2015

- Cirkulera frågeformuläret för kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå, och följ upp med ett gruppmöte.

Ansvarig: Prefekterna och kommittén för lika villkor

- Insamla material för att utvärdera resultatet av det nya regelverket för befordran av lärare.

Ansvarig: Dekanerna och kommittén för lika villkor

- Genomföra seminarium för att öka medvetenheten om normativitet i studie- och arbetsmiljön, gärna i samarbete med enheten för universitetspedagogisk utveckling.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor

2016

- En sammanställning av resultatet från kartläggningen av över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå cirkuleras till institutionerna.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor

- Genomföra utvärdering av det nya regelverket för befordran av lärare och analysera resultatet.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor

- Genomföra om diskrimineringsgrunderna gruppstudier inom kommittén för lika villkor.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor

- Genomföra seminarium för att öka kunskaperna om genus hos lärarna inom vetenskapsområdet, gärna i samarbete med enheten för universitetspedagogisk utveckling.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor

## 12. Institutionens delmål

(Ange de mål som ni vill uppnå under perioden)



1. Färdigställa planen och få den fastställd i institutionsstyrelsen
2. Bevaka och informera IFV om Lika Villkor vid UU och MedFarms föreläsningar samt annat i vår omvärld.
3. Delta i Nationell Lika Villkors konferens.
4. Genomföra enkät om förväntningarna på vår grupp.

### 13. Åtgärder

#### ÅTGÄRDER ÅR 1



##### VAD.

1. Jämställhetsplanen. 2. Nationell Lika Villkors konferens. 3. Påbörja enkätarbetet.

##### HUR

1a.Färdigställa. 1b.Fastslå i styrelsen. 2.Deltaga. 3.Utforma.

##### NÄR

1a.VT2015. 1b.7 september 2015. 2. 22-23 oktober 2015. VT 2016

##### ANSVARIG

1a. Alla i gruppen. 1b.Catarina. 2.Catarina, Henrik, Karin ev. Mona. 3.Alla i guppen.

##### VEM

Samma som ovan.

#### ÅTGÄRDER ÅR 2

##### VAD

1.Föreläsningar och konferenser. 2.Enkäten.

##### HUR

1.Bevaka, informera IFV och delta. 2a.Färdigställas och distribueras. 2b.Sammanställa svaren/utfallet.

##### NÄR

1. Under hela perioden. 2a.HT 2016. 2b. VT 2017

##### ANSVARIG

1.Alla i gruppen. 2.Ej bestämt ännu.

##### VEM

Som ovan.

### **ÅTGÄRDER År 3**

#### **VAD**

1.Enkäten. 2.Föreläsningar och konferenser.

#### **HUR**

1.Ta ställning till utfallet och planera framtida arbete utifrån detta. 2. Bevaka, informera IFV och delta.

#### **NÄR**

1.HT 2017 2. Under hela perioden

#### **ANSVARIG**

1.Nya gruppen. 2.Nya gruppen

#### **VEM**

Som ovan

## till mall för 3-årig jämställdhetsplan för institutioner

### Jämställdhetsplan

Arbetsplatser med fler än 25 anställda ska ha en 1- eller 3-årig jämställdhetsplan.

### 3. Samverkan

I diskrimineringslagen föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Det innebär att arbetet med att utforma/revidera jämställdhetsplanen ska ske i samverkan med företrädare för de yrkeskategorier som finns på arbetsplatsen samt att studenter verksamma på arbetsplatsen ska erbjudas möjligheten att samverka.

### 4. Jämställdhetsgrupp/motsvarande

Varje institution/motsvarande ska utse en jämställdhetsgrupp och ett jämställdhetsombud. I jämställdhetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade.

### 5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

Planen ska innehålla en redovisning av genomförandet av föregående års planerade åtgärder.

### 6. Nulägesbeskrivning

En förutsättning för att kunna föreslå relevanta mål och åtgärder är att det finns en kartläggning av utgångsläget. Uppgifter om antal anställda, antal anställningar med mera finns att tillgå i [GLIS](#). Statistik uppdelad på kön för **Anställda, Doktorander** samt **Studenter** finns att tillgå i universitetets [jämställdhetsindikatorer](#). Logga in med behörighet för din arbetsplats och sammanställ könsuppdelad statistik som rör Ledning, Yrkesgrupper, Anställningsförhållanden, Föräldraledighet, Sjukfrånvaro, Doktorander samt Studenter. Jämställdhetsindikatorerna visar enbart uppgifter om Grundexamen och Forskarexamen på fakultetsnivå. Uppgifter om forskarexamen på institutionsnivå finns i GLIS under fliken

**Utb: Forskarnivå.** Om du saknar behörighet för att använda GLIS och jämställdhetsindikatorerna ska du ansöka om det med denna [blankett](#).

#### 6.4. Kommentera utfallet av jämställdhetsindikatorerna

Kommentera de jämställdhetsindikatorer som inte visar en jämn könsfördelning och om möjligt koppla utfallet till mål och åtgärder.

### 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet vid Uppsala universitet vilket innebär att arbetet i huvudsak ska bestå av fortlöpande insatser. Uppdragen i den centrala planen är därför generellt formulerade för att kunna tillämpas på hela verksamheten.

### 8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan

Vetenskapsområdenas fortlöpande uppdrag kan skilja sig från dem i den centrala planen.

### 9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen

Institutionens fortlöpande uppdrag kan skilja sig från uppdrag i den centrala planen och i vetenskapsområdets plan.



#### 10. Delmål i vetenskapsområdets plan

Vid Uppsala universitet ska alla kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön. Jämställdhet är en kvalitetsfråga för organisationen. Delmålen är prioriterade områden inom lika villkorsarbetet för aktuell period.



#### 11. Åtgärder i vetenskapsområdets plan

Åtgärder i vetenskapsområdets plan som avser institutionsnivå ska även ingå i institutionens plan.



#### 12. Institutionens delmål

Delmålen uppfylls med hjälp av planerade åtgärder. Delmålen anger vad vi vill inrikta jämställdhetsarbetet på under 3-årsperioden för att nå uppsatta mål. Målen ska vara konkreta och möjliga att utvärdera för att kunna avgöra om genomförda åtgärder resulterat i att målen är uppfyllda.



#### 13. Åtgärder

- 1) Åtgärder som är tillfälliga satsningar som ska genomföras någon gång under treårsperioden.
- 2) Åtgärder som ska genomföras för att delmålen ska uppnås. Åtgärder kopplade till delmålen ska periodiseras, planeras in när de ska genomföras under den treårsperiod som planen ska gälla. Det kan exempelvis vara olika undersökningar där steg 1/år 1 är: kartläggning, steg 2/år 2: genomföra åtgärder som framkom vid kartläggningen och steg 3/år 3: utvärdera genomförda åtgärder.

