



UPPSALA UNIVERSITET

Handlingsplan för lika villkor för Institutionen för Medicinska vetenskaper 2015-2017

Innehåll

1. Nulägesbeskrivning augusti 2015.....	3
1.1 Kommentarer	3
2. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen	4
3. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan	5
4. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen.....	5
5. Institutionens delmål.....	6
6. Åtgärder.....	6

Lika villkorsplan 2015-2017 för Institutionen för medicinska vetenskaper

Institutionen för medicinska vetenskaper vid Uppsala universitet omfattas av Uppsala universitets Handlingsplan för lika villkor, fastställd av rektor 2014-04-08, och motsvarande plan för vetenskapsområdet för medicin och farmaci, fastställd 2014-04-24.

Institutionens handlingsplan för lika villkor har utarbetats av institutionens lika villkorsgrupp, bestående av Gustav Floderus, Veronica Hjärner, Tove Fall, Johan Sundström, Mwenya Mubanga och Johan Sundelin, i samverkan med prefekt Lars Rönnblom.

1. Nulägesbeskrivning augusti 2015

Institutionen har för närvarande ca 220 anställda och könsfördelningen inom ledning och olika yrkesgrupper återges nedan:

Ledning (juli 2015)	Antal (HTEKV)	Kvinnor %	Män %
Forskargruppledare	26	23	77
Professorer	23	30	70
Institutionsstyrelse	7	43	57
Institutionsledning	4	0	100

Yrkesgrupp (GLIS 2014)	Antal (HTEKV)	Kvinnor %	Män %
1:e forskningsingenjör/motsvarande	9	65	35
Allmän administration	8	81	19
Assisterande forskningsarbete	12	59	41
Doktorand	19	46	54
Forskarassistent	1	33	67
Forskare/motsvarande	39	66	34
IT-verksamhet	4	0	100
Kultur och information	2	100	0
Laborativt forskningsarbete	9	73	27
Planering och administration av FOU	23	80	20
Universitetsadjunkt	3	93	7
Universitetslektor	14	57	43

1.1 Kommentarer

För några yrkesgrupper som "IT-verksamhet", "Kultur och kommunikation" och "Univ. adjunkt" beror den mycket sneda könsfördelningen på att antalet individer är lågt, mindre än 5 personer / grupp. Intressant att notera är att det, med undantag för professorer och doktorander, är fler kvinnor än män i yrkesgrupperna som forskar eller undervisar. Den låga andelen kvinnliga professorer har, åtminstone delvis, historiska orsaker inklusive en låg omsättning, och ligger utanför institutionens direkta påverkan. Könsfördelningen bland doktoranderna är förhållandevis jämn, och har varit så en längre tid med omväxlande en liten övervikt för ena könet.

Könsfördelningen i institutionsledningen är anmärkningsvärt skev, men antalet individer är lågt (4 personer).

2. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

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" 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 rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning.
- Studenter ska rutinmässigt 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.

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.

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 eftersökas.

3. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsrådets plan

Arbets- och studieförhållanden

- 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.

4. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen

Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet inom vetenskapsområdet. Detta innebär att arbetet i huvudsak ska bestå av fortlöpande insatser inom olika delar av organisationen. Uppdragen är generellt formulerade för att kunna appliceras så brett som möjligt inom verksamheten.

- Institutionen ska arbeta för att studenter på alla nivåer möter såväl kvinnliga som manliga lärare.
- Institutionen ska arbeta för att ingen student särbehandlas på grund av kön, utsätts för sexuella trakasserier eller annan nedsättande eller kränkande behandling av kamrater, lärare eller annan personal.
- Institutionen ska sträva efter en jämn könsfördelning inom utbildningen på forskarnivå, och bör därför verka för att ge underrepresenterat kön företräde till antagning om meriterna kan anses likvärdiga.
- Institutionen ska arbeta för att rekrytera kvinnor och män till samtliga befattningar, så att en jämn könsfördelning uppstår på arbetsplatsen.
- Institutionen ska arbeta för att ingen anställd utsätts för sexuella trakasserier eller annan nedsättande eller kränkande behandling av kamrater, lärare eller annan personal.
- En jämställd representation ska eftersträvas i institutionens styrelse och i nämnder/kommittéer, också inom olika personalkategorier.

5. Institutionens delmål

- Förbättra informationen om universitets, fakultetens och institutionens lika villkors-planer till institutionens medarbetare och studenter.
- Minimera könsbaserade löneskillnader mellan män och kvinnor inom olika yrkesgrupper

6. Åtgärder

ÅTGÄRDER ÅR 1

- A. Informera institutionens medarbetare om universitets och institutionens arbete för lika villkor genom att:
- Publicera relevant material på institutionens hemsida
 - Översätta dokumentation om Lika villkor till engelska
 - Utarbeta informationsmaterial, inklusive regelverket omkring lika villkor, till institutionens doktorander och nyanställda
 - Analysera PBL-fall inom läkarprogrammet ur ett lika villkors-perspektiv

Ansvarig: Lika villkorsgruppen

- B. Undersöka och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor inom olika yrkesgrupper:
- Ta fram lönestatistik över institutionens medarbetare
 - Analysera löneskillnader avseende på kön, ålder mm
 - Informera lönesättande chefer om eventuella löneskillnader som kan hänföras till kön

Ansvarig: Lika villkorsgruppen

ÅTGÄRDER ÅR 2 och 3 beslutas vid senare tillfälle