



UPPSALA UNIVERSITET

Jämställdhetsplan och plan för lika villkor

Institutionen för farmaceutisk biovetenskap

2015-03-17

Innehåll

1. Institution	3
2. Datum	3
3. Samverkan	3
4. Arbetsgruppen för lika villkor	3
5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och lika villkorsarbete	3
6. Nulägesbeskrivning.....	4
6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst.....	4
6.2. Doktorander	6
6.3 Studenter	6
6.4. Andra områden.....	7
6.5. Analys av statistik och övriga kommentarer.....	8
7. Fortlöpande uppdrag universitetet centralt.....	12
8. Fortlöpande uppdrag vetenskapsområdets.....	13
9. Fortlöpande uppdrag institutionen	14
10. Delmål och åtgärder vetenskapsområdet	14
11. Delmål och åtgärder institutionen.....	16
11.1 Personal och anställningar.....	16
11.2 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö	16
11.3 Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.....	16
11.4 Föräldraskap	17
11.5 Löneskillnader	17
11.6 Genus- och HBTQ-perspektiv.....	17
11.7 Grundutbildning.....	18
11.8 Allmänt	18

1. Institution

Farmaceutisk biovetenskap

2. Datum

Jämställdhetsplanen 2015 – 2017 antogs vid styrelsemötet den 17 mars, 2015.

Planen ska revideras vart tredje år och gäller följaktligen till och med december 2017.

3. Samverkan

Planen är upprättad av institutionens arbetsgrupp för lika villkor i samverkan med institutionens prefekt och reviderad och fastställd av institutionsstyrelsen.

4. Arbetsgruppen för lika villkor

Björn Clauson, studentrepresentant

Mathias Hallberg (mathias.hallberg@farmbio.uu.se), lärarrepresentant

Stina Silander (stina.silander@farmbio.uu.se), TA-representant

Elin Svensson (elin.svensson@farmbio.uu.se), doktorandrepresentant, sammankallande för gruppen och institutionens jämställdhetsombud

5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och lika villkorsarbete

Löpande åtgärder som prefekt, studierektorer och/eller handledare ansvarar för (att beakta könsaspekten vid rekryteringar, hålla möten inom ordinarie arbetstid, sträva efter att erbjuda forskarstuderande handledare av båda könen, mm.) har genomförts. Arbetsmiljö och likabehandling finns med som en stående punkt vid institutionsstyrelsens möte.

Arbetsgruppen för lika villkor och dess representanter har under perioden:

- Stöttat prefekten i det löpande arbetet för lika villkor och med rapportering till centrala enheter.
- Ansökt om och beviljats medel från vetenskapsområdets jämställdhetskommitté för att anordna en seminarieeftermiddag om mångfald och genus. Seminariet genomfördes 24 oktober 2013 med Nour el Rafai och representanter från Uppsala Universitets enhet för pedagogisk utveckling.
- Spridit information om universitetets planer, policy och aktiviteter inom lika villkors-området.
- Deltagit i seminarier anordnat av vetenskapsområdets jämställdhetskommitté (maj 2013 och maj 2014).
- Deltagit i seminariet "Mångfald och motivation" anordnat av fackförbundet ST september 2014.
- Deltagit i Universitets- och Högskolerådets jämställdhetskonferens november 2014.

Ambitionen om ny placering och uppdatering av arbetsgruppens informationssida på internet har inte realiserats på grund av tidsbrist för gruppens medlemmar och den utdragna processen att flytta institutionens interna sidor till medarbetarportalen. Arbetet ska istället genomföras under den kommande perioden.

Jämställdhetsplan och plan för lika villkor - Farmaceutisk biovetenskap 2015-2017

Sedan institutionens senaste plan skrevs har universitetets organisation av jämlikhets- och jämställdhetsarbete förnyats och fått en ny struktur. Detta orsakade att de centrala planerna försenades, vilket i sin tur försenade vetenskapsrådets plan och institutionens plan.

6. Nulägesbeskrivning

6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst

Anställningar GLIS, december 2014		Antal individer	%underrepresenterat kön
Professor, alla kategorier	Män	8	
	Kvinnor	4	33%
Lärare, adjunkt	Män	1	17%
	Kvinnor	5	
Lärare, lektor och bitr. lektor	Män	6	50%
	Kvinnor	6	
Forskarstuderande, inkl. assistent	Män	19	
	Kvinnor	18	49%
Forskare	Män	17	46%
	Kvinnor	20	
Postdoktor	Män	3	
	Kvinnor	1	25%
Teknisk	Män	4	
	Kvinnor	3	43%
Administrativ	Män	5	36%
	Kvinnor	9	
Totalt	Alla	129	
	Män	63	49%
	Kvinnor	66	

Ledning December 2014	Kvinnor (antal)	Män (antal)
Prefekt	0	1
Professorer	4	8
Forskargrupsledare	3	5
Chef grundutbildningsenhet	3	1

Jämställdhetsplan och plan för lika villkor - Farmaceutisk biovetenskap 2015-2017

Föräldraledighet GLIS, under 2013	Kvinnor %	Män %
Individer som tog ut föräldraledighet	86	14
Tid uttagen föräldraledighet	91	9

Sjukfrånvaro GLIS, under 2013	Kvinnor % (% sjuk- frånvaro av total arbetstid)	Män % (% sjuk- frånvaro av total arbetstid)
Total sjukskrivning	52 (0.73)	48 (0.73)
Långtidssjukskrivning	100 (0.3)	0 (0)

Lön Primula, december 2014	Kön	Antal individer	Medianlön
Forskare	Män	16	35000
	Kvinnor	16	33650
Professor	Män	7	61500
	Kvinnor	4	63100
Universitetslektor	Män	5	43300
	Kvinnor	6	42900

6.2. Doktorander

Aktivitetsgrad Uppdok, VT2014	Kvinnor % (antal)	Män % (antal)
0-40 %	56 (5)	44 (4)
41-60 %	33 (2)	67 (4)
61-80 %	50 (6)	50 (6)
81-100 %	36 (14)	64 (22)

Försörjning Uppdok VT2014	Kvinnor % (antal)	Män % (antal)
Annan universitetstjänst	0 (0)	100 (2)
Doktorandtjänst	47 (16)	53 (18)
Företagsdoktorand	0 (0)	100 (1)
Förvärvsarb m ankn (extern)	50 (3)	50 (3)
Stipendier	100 (3)	0 (0)
Utbildningsbidrag	14 (1)	86 (6)
Ingen försörjningskategori passar/okänd	46 (6)	54 (7)

6.3 Studenter

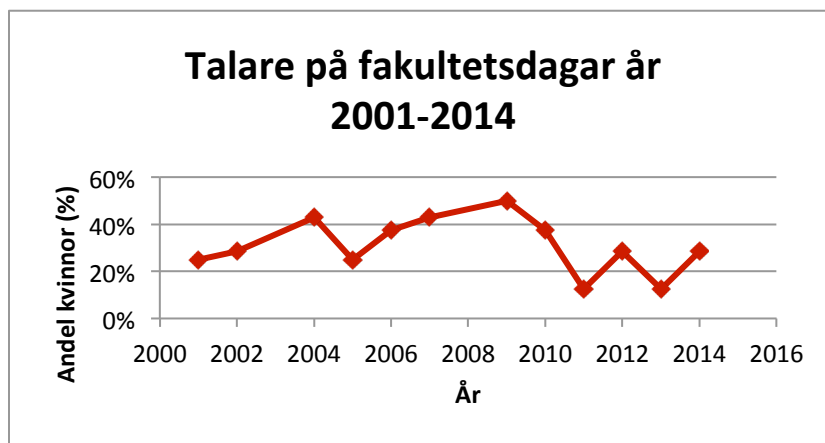
Registrerade Uppdok, under 2014	Kvinnor % (antal)	Män % (antal)
Apotekare (HT/VT)	73 (498) / 74 (440)	27 (181) / 26 (158)
Receptarier (HT/VT)	85 (268) / 85 (198)	15 (47) / 15 (35)

Grundexamen (farmaceutiska fakulteten) Uppdok, under 2014	Kvinnor % (antal)	Män % (antal)
Apotekare	71 (64)	29 (26)
Receptarier	84 (32)	16 (6)

6.4. Andra områden

Talare på fakultetsdagar 2001-2014

År:	Antal:	Män:	Kvinnor:
2001	8	6	2
2002	7	5	2
2004	7	4	3
2005	8	6	2
2006	8	5	3
2007	7	4	3
2008	<i>Ingen fakultetsdag</i>		
2009	8	4	4
2010	8	5	3
2011	8	7	1
2012	7	5	2
2013	8	7	1
2014	14	10	4



Sammansättning av institutionens arbetsgrupper 2014

Arbetsgrupper	Antal personer:	Män:	Kvinnor:
Institutionsstyrelsen	17	6	11
Arbetsmiljögruppen	7	3	4
Arbetsgruppen för lika villkor	4	2	2
Forskarutbildningsgruppen	3	1	2
Arbetsgrupp bioscience seminars	4	1	3
Studierektorsgruppen	7	4	3
Totalt	42	17 (40%)	25 (60%)

6.5. Analys av statistik och övriga kommentarer

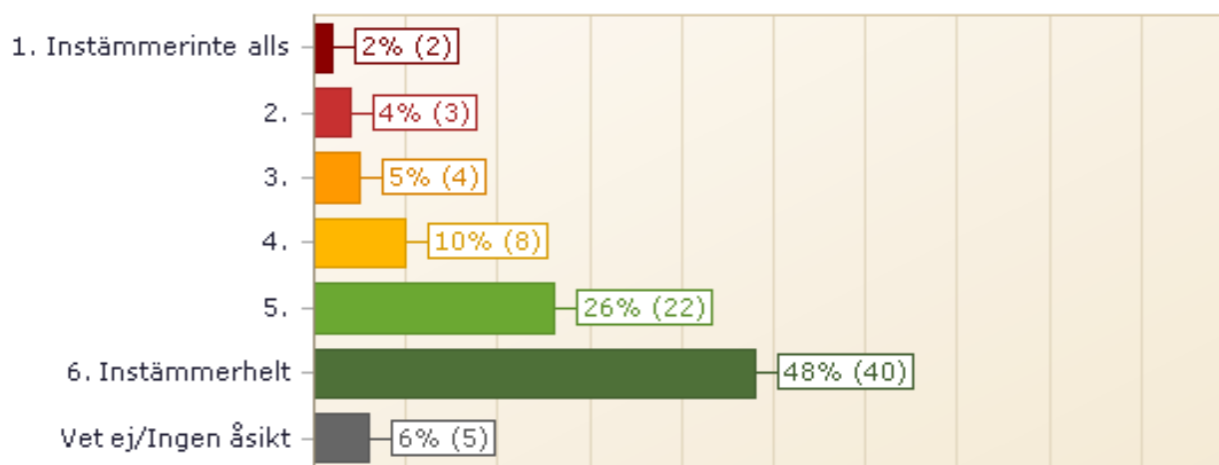
Arbetet med att uppdatera statistik-delen av planen har pågått under en längre tid, därför förekommer något olika tidpunkter för registerutdragen (2013-2014). Ett flertal olika källor har använts (Primula, GLIS och Uppdok) och mellan de olika registren stämmer inte alla siffror helt överens. Arbetsgruppen för lika villkor bedömer att inget av ovanstående påverkar uttolkningen av informationen.

Könsfördelning bland anställda

Institutionen hade i december 2014 129 anställda varav 51% kvinnor och 49% män (GLIS) vilket faller inom spannet av vad som brukar kallas jämn könsfördelning (40-60 % av vardera kön). Bryter man ner statistiken i personalkategorier framträder en mindre tillfredsställande bild. Kategorier som faller utanför 40-60% intervallet är markerade i rött i tabellerna ovan.

Av dessa siffror framgår att kvinnor är starkt överrepresenterade inom administrativt arbete och på rena undervisningspositioner. Kategorierna forskare, lektorer och doktorander är jämställda enligt 40-60 % definitionen. Att fem av sex adjunkter är kvinnor innebär att det blir svårare att leva upp till ambitionen att studenter ska möta lärare av båda könen då adjunkterna ansvarar för en stor del av undervisningen. Bland professorer kvarstår en tydlig mansdominans men andelen kvinnor har ökat sedan senast utvärderingen vilket är positivt. Det bör dock noteras att andelen kvinnor är betydligt högre inom andra lärarkategorier skulle siffrorna kunna tyda på förekomst av det som brukar kallas ett glastak, d.v.s. osynliga hinder för kvinnor att avancera till professor. Det antydde också av den undersökning som genomfördes på fakulteten 2006 där det konstaterades att kvinnliga forskare upplevde att de har sämre karriärmöjligheter än män¹.

Under 2014 genomfördes en arbetsmiljöundersökning (nätbaserad enkät) på institutionen som innehöll frågor relaterade till lika villkor. En av frågorna var: "Jag upplever institutionen/motsvarande som en arbetsplats där alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder har lika möjligheter att utvecklas". Svaren från de 84 respondenterna fördelades som visas i grafen nedan.



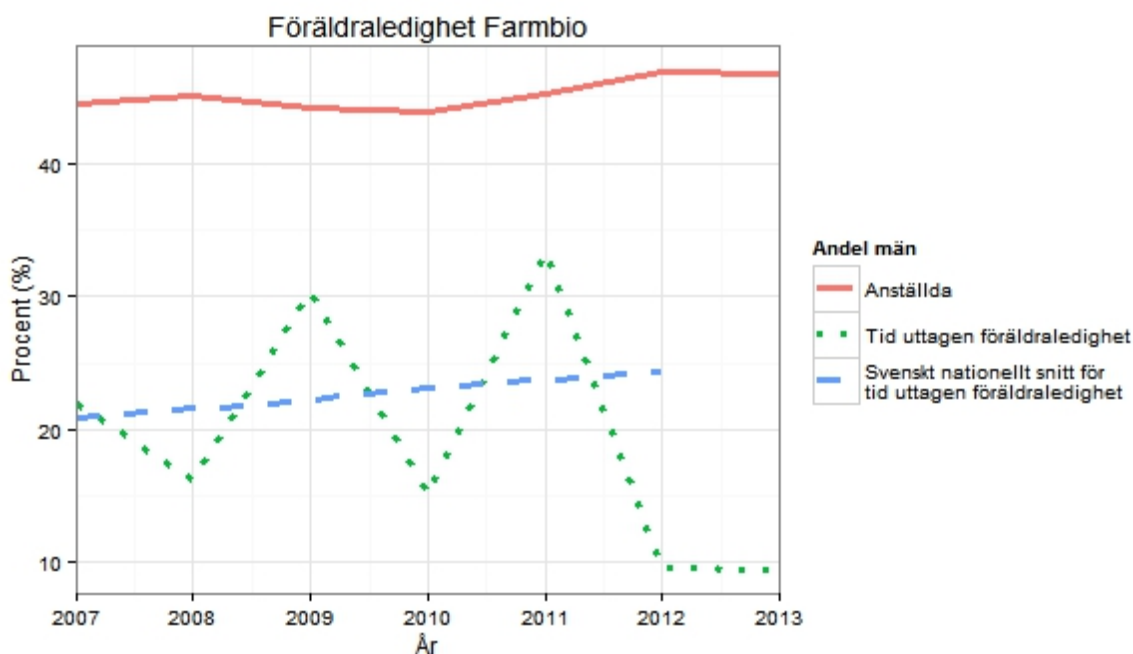
¹ Uppfattningar om synlig/osynlig könsdiskriminering. En enkätundersökning riktad till lärarkollegiet på farmaceutiska fakulteten, Maria Wolters Februari 2007

På frågan om vilka faktorer som utgör ett hinder för utveckling på institutionen svarade fyra personer ålder, tre personer kön och en person etnisk tillhörighet. Fem av 84 (6%) respondenter angav att de upplevt sig diskriminerade på sin arbetsplats någon gång under de senaste 12 månaderna. Frågan om upplevd diskriminering diskuterades, dels vid möte på institutionsnivå lett av prefekten, dels av berörd forskargruppledare där svaren kom från (utan att några försök att identifiera de som ansett sig vara diskriminerade gjordes).

Föräldraledighet

En åtgärd föreslagna i institutionens föregående jämställdhetsplan var att titta noggrannare på uttaget av föräldraledighet och även analysera trender över tid. Detta eftersom antalet personer som tar ut föräldraledighet är litet och varierat från år till år. 2013 tog män ut 9% av föräldraledigheten på institutionen (se tabell ovan).

En sammanställning av data från 2007 till 2013 visar att andelen fluktuerar utan tydlig trend till ökning (se graf nedan). Eftersom det under perioden funnit något fler kvinnor än män vid institutionen är den förväntade andelen föräldraledighet vid jämställd fördelning inte 50% utan snarare densamma som andelen arbetstid utförd av män (ca 45%). I snitt mellan 2007 och 2013 togs 19% av föräldraledigheten ut av män, alltså långt mindre än vad som skulle förväntas om uttaget var jämställt. Institutionens snitt över denna period ligger också lägre än det nationella snittet i Sverige vid samma tid (även efter justering för olika förväntat värde), institutionen verkar alltså vara mindre jämställd än samhället i stor på denna punkt. I jämförelse med snittet i Uppsala (27,7% uttaget av män 2014) och i ljuset av att högre utbildning är den faktor som starkast bidrar till jämställt uttag av föräldraledighet är det ännu mer oroande att uttaget av föräldraledighet bland institutionens män är fortsatt lågt.



Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Inga fall av sexuella trakasserier har kommit till prefektens, jämställdhetsombudets eller arbetsgruppens kännedom. Därmed menar vi dock inte att konstatera att sådan behandling aldrig förekommer på institutionen.

I tidigare nämnda arbetsplatsundersökning framkom att fyra av 84 respondenter upplevde att de utsatts för kränkande särbehandling från någon på arbetsplatsen. Eftersom undersökningen var helt anonymiserad kunde ingen specifik uppföljning ske men fallen noterades och diskuterades vid genomgången av utfallet av enkäten på institutionsnivå.

Uppsägningar och förtidspensioneringar

Under 2012-14 har ingen medarbetare blivit förtidspensionerad eller blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Studenter

Under 2014 fanns det 679 förstagångsregistrerade apotekarstudenter under höstterminen, respektive 598 under vårterminen, varav kvinnor var överrepresenterade (73 respektive 74%) enligt tidigare nämnda kriterier. Motsvarande siffror för receptariestudenter var 315 under hösten samt 233 under våren och här ses en stark överrepresentation av kvinnor (85% både under höst- och vårterminen). Det går ej att dra några slutsatser kring huruvida genomströmningen skiljer sig mellan könen utifrån de siffror som presenteras i denna rapport, men skulle vara av intresse att undersöka vid en senare tidpunkt. Anledningen till denna snedfördelning utav kön kan poneras vara på grund utav gammal dogm att kvinnor söker sig till vård- och serviceyrken dit både apotekare och receptarie kan räknas medan män intresserade av läkemedel i större utsträckning söker sig till program i stil med biologi och kemi som har ett större naturvetenskapligt fokus eller ingenjörs-utbildning med större fokus på teknik och matematik².

Talare på fakultetsdag

En sammanställning av könsfördelningen på de föreläsare som förekommit under år 2001 - 2014 visar att andelen kvinnor/män fluktuerar. År 2009 var det en jämn könsfördelning, men därefter har andelen kvinnliga talar varierat mellan 15- 30 %. Till viss del kan detta återspeglas av att det finns fler män i gruppen av professor och forskargrupsledare. Å andra sidan är könsfördelningen jämn i gruppen forskare samt doktorander. Institutionens arbetsgrupp för lika villkor bedömer att vi bör verka för en mer jämn könsfördelning under denna dag framöver. Det bör i detta sammanhang även nämnas att denna dag drivs tillsammans med institutionen för läkemedelskemi samt institutionen för farmaci, där vi turas om att ansvara för programmet.

Representation i beredande och beslutande organ

En sammanställning av institutionens arbetsgrupper visar att vi har en jämn könsfördelning i majoriteten

² Kvinnor och män i högskolan, Rapport 2008:20 R, Högskoleverket

av de studerade grupperna, med undantag av institutionsstyrelsen där ca 60% är kvinnor (se tabell under 6.4). Övrig representation i beredande och beslutande organ på områdesnivå varierar. I vissa organ har institutionen representanter, medan i andra representeras vi av de andra två farmaceutiska institutionerna. Exempel på institutionens representation är till exempel i områdesnämnden där institutionen har en representant (100 % kvinnor), i farmaceutiska kommittén där 3 av 4 representanter är kvinnor, i elektorsförsamlingen där det är en helt jämn könsfördelning och i GRUFF där det är en jämn könsfördelning hos de ordinarie ledamöterna från institutionen. Vidare har vi till exempel en representant (100 % kvinnor) i kommittén för lika villkor men ingen i docenturkommittén. Totalt i de beredande organen tenderar det att vara något fler kvinnor än män som representerar vår institution. Totalt i dessa beredande och beslutande organ är dock könsfördelningen jämn. Arbetsgruppen för lika villkor bedömer att institutionen har en relativt jämn könsfördelning och bör verka för att bibehålla det.

7. Fortlöpande uppdrag universitetet centralt

Universitetets centrala organisation förnyades under 2013 och Råd för Lika Villkor skapades. Ordförande och rektorsråd är Anna Höglund (anna.hoglund@crb.uu.se). Representant i rådet från vårt vetenskapsområde är Mats Karlsson (mats.karlsson@farmbio.uu.se).

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 satt 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 utvecklings samtal 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.
- 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.

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.
- Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning, exempelvis rekryteringsgrupper, ska skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten 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 vetenskapsrådets

Kontaktperson för vetenskapsrådet är jämställdhetskommitténs sekreterare Oskar Fahlén Godö (oskar.fahlen.godo@uadm.uu.se) och institutionens representant i kommittén är Anne-Lie Svensson (anne-lie.svensson@farmbio.uu.se).

Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet inom vetenskapsrådet. 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.

- Fakultetsnämnden 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.
- Följa förändringarna i andelen kvinnor och män som antas till de olika utbildningsprogrammen på grundnivå och avancerad nivå inom vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet ska arbeta för att studenter på alla nivåer möter såväl kvinnliga som manliga lärare.
- Vetenskapsrådet 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.
- Vetenskapsrådet bör fortlöpande undersöka studieresultatens relation till kön inom de olika utbildningarna och analysera orsaker till eventuella skillnader, exempelvis skillnader i andelen kvinnor och män som fullföljer utbildningen samt tar examen på utsatt tid.
- Vetenskapsrådet 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.
- Vetenskapsrådet ska arbeta för att rekrytera kvinnor och män till samtliga befattningar inom vetenskapsrådet, så att en jämn könsfördelning uppstår på arbetsplatsen. Detta gäller även tillsättning av adjungerade anställningar.
- Sökgrupper inför utlysning av professur inom vetenskapsrådet ska aktivt söka och rekommendera kvinnor att söka anställningen.
- Institutionerna bör ha en strategi med konkreta åtgärder för att stödja yngre forskare, och vid behov göra särskilda insatser för att stödja yngre forskare av vid institutionen underrepresenterat kön.

- Vetenskapsområdena 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 vetenskapsområdets nämnder och kommittéer, också inom olika personalkategorier.

9. Fortlöpande uppdrag institutionen

Arbetsgruppen för lika villkor består av representanter från flera personalkategorier och har i uppdrag att:

- Medverka i planering och åtgärder rörande lika villkor och jämställdhet inom institutionen.
- Kontinuerligt följa upp och utvärdera institutionens arbete inom detta område.
- Biträda prefekten med underlag för åtgärder.
- Medverka i planering och åtgärder för att följa upp universitetets och vetenskapsområdets handlingsplaner och policydokument.
- Översätta egenproducerat informationsmaterial, som avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier, till engelska.
- Göra tydligt på webbplatsen vem på institutionen som studenter med funktionsnedsättning kan kontakta för stöd i studiesituationen.
- Göra tydligt på webbplatsen vem på institutionen som anställda eller studenter som utsatts för trakasserier eller kränkande särbehandling kan kontakta.

Arbetsgruppen för lika villkor ska behandla samtliga sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnicitet, religion, handikapp eller sexuell läggning. Kön är den enda av dessa diskrimineringsgrunder där en skriftlig och kontinuerligt utvärderad och uppdaterad handlingsplan är ett lagstadgat krav.

10. Delmål och åtgärder vetenskapsområdet

Nedan anges de prioriterade delmålen för lika villkorsarbetet vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci under perioden 2014-2016. Dessa kompletterar de fortlöpande uppdrag som angivits ovan.

Vid periodens utgång ska följande delmål ha uppnåtts:

- En kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå ska ha genomförts.
- Universitetets centralt planerade undersökning av studenters sociala studiemiljö ur ett lika villkors-perspektiv ska bevakas.
- Vetenskapsområdets rekryteringsgrupper ska ha genomgått utbildningen "Rekrytering på lika villkor".
- En granskning av hur det nya regelverket för befordran av lärare påverkar möjligheterna till en jämlik akademisk karriär inom vetenskapsområdet ska ha genomförts.
- Åtgärder för att uppmärksamma processer som innebär ojämlika villkor att söka och erhålla resurser ska ha genomförts.
- Åtgärder för att utveckla kompetensen hos ledamöter i kommittén för lika villkor avseende de sju diskrimineringsgrunderna ska ha genomförts.

- Åtgärder för att öka medvetenheten om normativitet i arbets- och studiemiljön ska ha genomförts.
- En granskning av användningen av genuspedagogik inom vetenskapsområdets utbildningar ska ha genomförts.
- Åtgärder för att öka kunskaperna om genus hos lärarna inom vetenskapsområdet ska ha genomförts.

2014

- Ta fram frågeformulär för kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå
Ansvarig: Kommittén för lika villkor
- Informera rekryteringsgrupperna vid vetenskapsområdet om kursen "Rekrytering på lika villkor"
Ansvarig: Dekanerna och kommittén för lika villkor
- Genomföra seminarium om genus och resursfördelning.
Ansvarig: Kommittén för lika villkor
- Kartlägga kompetensen och behoven av utveckling i den nyvalda kommittén, ta fram lämpligt studiematerial, samt undersöka möjligheterna för kommitténs ledamöter att ta del av utbildningen "Rekrytering på lika villkor".
Ansvarig: Kommittén för lika villkor
- Bevaka det arbete som utförs av genusgranskare vid medicinska fakulteten.
Ansvarig: Kommittén för lika villkor

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
- Bevaka och vid behov påverka frågeställningarna i den undersökning om studenters sociala studiemiljö ur ett lika villkors-perspektiv som ska genomföras vid universitetet.
Ansvarig: 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 gruppstudier om diskrimineringsgrunderna inom kommittén för lika villkor.
Ansvarig: 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
- Följa upp att rekryteringsgrupperna inom vetenskapsområdet gått kursen "Rekrytering på lika villkor".
Ansvarig: Dekanerna och 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

11. Delmål och åtgärder institutionen

11.1 Personal och anställningar

Mål: Institutionen ska arbeta för att rekrytera kvinnor och män till samtliga befattningar så att dagens snedfördelning inom olika personalkategorier på institutionen på sikt utjämnas. Institutionen ska sträva efter att erbjuda fast anställning och heltidstjänster i så stor utstäckning som möjligt och att ge möjlighet till deltidsansällning när så önskas av arbetstagaren.

Åtgärder:

-Vid tillsättning av tjänster ska jämställdhetsaspekten beaktas.

-Att beskriva lediga anställningar könsneutralt och aktivt uppmuntra underrepresenterat kön att söka tjänsten.

Ansvarig: Prefekt

-Att sträva efter att erbjuda forskarstuderande kompetenta handledare av båda könen.

Ansvarig: Prefekt och handledare

11.2 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Mål: Institutionen ska arbeta för en bra arbetsmiljö för alla oavsett kön, anställda såväl som studenter. Institutionen ska säkerställa att båda könen representeras i ledning, organisation och utåtriktade aktiviteter.

Åtgärder:

- Ge möjlighet och uppmuntra till aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet (bland annat genom institutionens arbetsgrupp) och informera om skyddsombud. Beakta könsaspekten vid tillsättning av poster i beredande, beslutande och rådgivande organ och andra kommittéer inom institutionen.

- Att tillse en mer jämn könsfördelning på kommande fakultetsdagar.

Ansvarig: Prefekt

12.3 Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Mål: Institutionen ska sträva efter att ingen anställd eller student utsätts för sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling av medstudenter, lärare eller annan personal.

Åtgärder:

-Arbetsgivare som får kännedom om att en individ blivit utsatt för en kränkning är skyldig att utreda

omständigheter och i förekommande fall vidta åtgärder enligt de lagar och förordningar som finns.

Ansvarig: Prefekt, forskargruppledare

-Att sprida information om vad sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är och om arbetsmiljö- och likabehandlingslagens bestämmelser.

-Att informera om kontaktpersoner och universitetets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden.

Ansvariga: Prefekt och Arbetsgruppen för Lika Villkor

11.4 Föräldraskap

Mål: Institutionen ska organisera arbete och arbetsvillkor så att ett aktivt föräldraskap för både män och kvinnor stimuleras, för anställda såväl som studenter.

Åtgärder:

-Förlägga regelbundna möten/seminarier under ordinarie arbetstid så att personal med små barn kan delta.

Ansvariga: Prefekt, studierektorer och forskargruppledare

-Att kommunicera resultat från den longitudinellas studien av uttag av föräldraledighet som genomförts och vidare utreda orsakerna till den ojämna fördelningen.

Ansvarig: Arbetsgruppen för Lika Villkor

11.5 Löneskillnader

Mål: Institutionen ska arbeta för att alla anställda skall ha lika lön för arbete av lika värde utan åtskillnad på grund av kön.

Åtgärder:

-Att i institutionens jämställdhetsplan kontinuerligt redovisa löneläget för kvinnor och män på jämförbara positioner och om könsrelaterade skillnader identifieras uppmärksamma institutionens ledning.

Ansvariga: Arbetsgruppen för Lika Villkor

11.6 Genus- och HBTQ-perspektiv

Mål:

Institutionen ska arbeta för att öka kunskapen hos anställda om genusbegreppets innebörd samt HBTQ frågor och skall verka för ett genomgående genusperspektiv inom både forskning och utbildning och en inkluderande arbetsmiljö.

Åtgärder:

-Att anslå information om universitetets seminarier om genus- och HBTQ-perspektiv.

Ansvarig: Arbetsgruppen för Lika Villkor

11.7 Grundutbildning

Mål:

Institutionen ska arbeta för att ha en bra arbetsmiljö för alla studerande oavsett kön. Institutionen ska arbeta för att öka andelen rekryteringen av studenter av underrepresenterat kön och underlätta studier kombinerat med föräldraskap. Institutionen ska försäkra att alla undervisande lärare har utbildning i könsmedveten pedagogik och tillämpar ett genusperspektiv i undervisningen.

Åtgärder:

-Att föra kontinuerliga diskussioner kring könsmedveten pedagogik vid studierektorsmöten, lärarmöten och liknande.

-Att ta upp genus- och jämställdhetsperspektiv i undervisningen när det är möjligt.

-Att välja kurslitteratur som tar upp genus- och jämställdhetsaspekter när det är möjligt.

-Att verka för goda rutiner för schemaläggning så att studerande med barn kan planera sina studier.

-Att förlägga undervisning inom obligatoriska programkurser till vardagar mellan klockan 8 och 17.00.

-Att genom aktivt deltagande i grupper som GRUFF och STURE (studentrekrytering) uppmärksamma snedfördelningen bland grundutbildningsstudenter och könsaspekten i rekryteringsarbetet.

Ansvariga: Studierektor, kursansvarig lärare, representanter i berörda grupper och Arbetsgruppen för Lika Villkor

11.8 Allmänt

Mål:

Effektiv kommunikation kring institutionens likavillkorsarbete.

Åtgärder:

- Att tillhandahålla viktiga dokument på både svenska och engelska (t.ex denna plan).

- Att förnya arbetsgruppen för lika villkors hemsida flytta den till mer publik position.

Ansvarig: Arbetsgruppen för lika villkor