Informationspunkter lika villkorssammanträdet 2021-05-26

Åsa Cajander, Rektorsråd och ordförande

Saker som Åsa har jobbat med som rektorsråd:

1. Avstämning med prorektor Coco Norén vart tredje vecka kring arbetet med LV. Bland annat pratade vi om följande på senaste mötet:
    a) breddad rekrytering och LV för studenter och den utmärkta självvärdering som gjorts.
    b) rådets sammanställning
    c) rektorsrådsrollen
    d) remisshantering
    e) arbete med medarbetarpolicy
2. Coimbra-nätverket
    a) har utsett Åsa till huvudrepresentant i en ny arbetsgrupp om Equity and Diversity som nu haft två möten. Från Uppsala universitet är också Gabriel Griffin och Helena Wahlström Henriksson representanter.
    b) Gruppen håller på att rösta fram en ordförande
    c) Hela Coimbra-nätverket har sin årliga konferens utspritt och Zoom-baserat i juni.
    d) Fokus har varit på arbete med att ta fram en plan för samarbetet.
    e) Coimbra kommer att skicka ut en enkät om arbetet med post-Covid på de olika ingående universiteten. På senaste mötet diskuterades möjliga lika villkors-frågor som ska ingå i enkäten.
    f) Höstens möte föreslås vara i Padua i september.
3. The Guild-nätverket
    a) Fokus här har varit på jämställdhetsplaner
    b) Karin Stensjö och Åsa Cajander representerar UU.
    c) På senaste mötet diskuterade vi pandemins påverkan på lika villkor.
4. Åsa kommer att hålla ett tre timmar långt prefektseminarium om Lika villkor och studenter.
    a) Självvärderingen med breddad rektytering kommer bla att presenteras tillsammans med Eva Söderman.
    b) Åsa kommer också att få input från Studentavdelningen i detta.

Åsa är uttagen till Region Uppsalas vetenskapliga råd kopplat till pandemin. Första workshopen handlade om lika villkor och socioekonomisk bakgrund bland annat. Det kommer att vara workshops kontinuerligt under resten av våren och i höst inom detta.

Ann-Sofie Wigg-Bodin, HR-avdelningen, se även bilaga 14 b och c

Utbildning för institutionernas LV-ombud

HR-avdelningen och studentavdelningens utbildning för institutionernas LV-ombud steg 2 om systematiskt lika villkorsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete har flyttats fram till hösten 2021 på grund av att lanseringen av stödmaterial har försenats. Istället genomförs två nätverksträffar.

EU:s krav på jämställdhetsplan vid forskningsansökningar

Uppsala universitet uppfyller EU:s krav på jämställdhetsplaner och jämställdhetsintegrering. På universitetsgemensam nivå finns en ”Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022” (se mål- och regelsamlingen).

Diskrimineringsombudsmannens (DO) nätverksträff 20 maj

Målgrupp för nätverksträffen är handläggare, samordnare med flera inom lika villkorsarbetet på Sveriges högskolor och lärosäten. Nytillträdda DO Lars Arrhenius presenterar sig och berättar om sina tankar om uppdraget och svarar på frågor. Den, på initiativ av Josefin Lindh, nyinrättade arbetsgruppen för transinkludering presenterar sig.

Uppsala universitets alkohol, drog och spelpolicy

Ny alkohol-, drog- och spelpolicy är under utarbetande. Målet är en god och säker arbetsmiljö utan riskbruk och skadligt bruk som kan få negativa konsekvenser för individen och arbetsplatsen.

Medarbetarpolicy

Under hösten 2021 påbörjas arbetet att ta fram en medarbetarpolicy. Den ska tydliggöra universitetets värdegrund, men också konkretisera och tydliggöra medarbetares och chefers ansvar vid Uppsala universitet. Arbetet kommer att ta sin utgångspunkt i mål och strategier, universitet som attraktiv arbetsgivare, arbetet med Charter and Code och förslag till åtgärder i prefektrollsprojektet.

Stödmaterial för integrering av det systematiska arbetsmiljö- och likavillkors arbetet

HR-avdelningen utvecklar och uppdaterar stödmaterial såsom mallar, checklistor för integrering av det systematiska arbetsmiljö- och likavillkors arbetet. Materialet ska lanseras under hösten 2021.

Organisatorisk och social skyddsrond (OSA) med ett likavillkors perspektiv

Ett verktyg (enkät) för att undersöka (risker inom) OSA. Frågorna kommer att utgå från AFS 2015:4 (OSA) och implementeras i höst.

Utbildning webbaserad OSA på engelska och svenska

Länk till E-utbildningarna på MP: https://mp.uu.se/c/perm/link?p=609713277

Charlotte Platzer Björkman och Karin Stensjö, TekNat

- Genomfört två workshops inom 2021 års fokusområde lika villkor inom utbildningen. Dessa riktades till programansvariga, studievägledare, ämneskoordinatorer mfl med god uppslutning. Den första rörde lagar, regler och policy kring diskriminering samt fall-diskussioner. Den andra utgick från lika villkorsaspekter som kommit fram i utbildningsutvärderingarna, goda exempel och diskussioner om ytterligare åtgärder. Planeringen var ett samarbete mellan utskottet för lika villkor och TUR (teknats utbildningspedagogiska råd)
- Diskussioner i olika forum kring Teknats Mål och Strategier, slutversionen har tydliga delar kring lika villkor
- Teknats enhet för forskningsstöd delade erfarenheter kring jämställdhetsaspekter i deras arbete vid möte med institutionernas LV-ombud

- Seminarium på TekNats mentorsprogram på temat ”Jämställdhet och lika villkor för god arbetsmiljö”, Karin Stensjö och Ingela Nyström.

Moa Kindström-Dahlin och Jan Ottosson, HumSam

Sammanställning av aktiviteter inom humsam, lika villkor:

Vi avvaktar svar från utbildningsfak.

SamFaks LV-kommitté

- Den 19 maj hölls ett nätverksmöte/Seminarium med lokala lika villkorsombud på temat: Swenglish please? On language policy and language use at the departments/units.
- LV-kommitten arbetar vidare med uppföljning av rapporten transparent makt på följande sätt:

- En uppföljande enkät är under sammanställande, kommer att distribueras i början av höstterminen.

- Rapporten kommer att presenteras och diskuteras på Samrådsgruppen för LV den 21 maj.

- Rapporten kommer att presenteras på universitetets Lika Villkorsdag den 26 maj.

- Rapporten kommer att presenteras för MedFarms LV-grupp den 26 maj.

Verksamhet hos KLIV vid Språkvetenskapliga fakulteten VT21

- Hittills under våren har vi haft två möten och det återstår ett möte till i juni. Vi har medlemmar från fakultetens samtliga fyra institutioner i personalkategorierna lärare/forskare, doktorand, TA-personal.
- Kommittén för lika villkor (KLIV) vid Språkvetenskapliga fakulteten har beslutat att fokusera på lika villkor i doktoranders arbetsmiljö under 2021. Under våren håller vi på att samla information från olika håll för att kartlägga doktoranders arbetsvillkor. Vi har redan träffat representanter för fakultetens doktorandföreningar vid två tillfällen. Som nästa led i detta arbete har vi efterfrågat vi input från studierektorerna för forskarutbildningar, som vi kommer att träffa i juni. Enligt den information som vi har fått har dessa möten (inkl. förberedande arbetet inför dem på olika håll) gett upphov till värdefulla diskussioner på institutionerna och lett till ökad dialog om lika villkorsfrågor både doktorander emellan och mellan doktorander och ledningen. Även fakultetens representant i KLIV har fått tillfälle att notera frågor som fakulteten borde arbeta vidare med. I vårt förberedande arbete har vi utgått dels från diskrimineringsgrunderna i aktuella lagar, dels från universitetets utredning Den smala vägen (2018), som handlade om doktoranders arbetsmiljö i stort. Vår önskan var att få en så heltäckande och aktuell bild som möjligt av hur doktorander ser på jämlikheten i deras arbetsvillkor i olika avseenden. Därför bad vi doktoranderna om att diskutera vilka av aspekterna nedan påverkar jämlikheten negativt enligt dem och vilka förbättringsåtgärder längre nedan (och eventuella andra) de skulle välkomna. Vi föreslog för dem att se på frågan om lika villkor ur ett brett perspektiv där allting från särbehandling till trakasserier som påverkar doktoranders arbetsmiljö och hälsa negativt skulle tas i beaktande. Nedan finns frågorna doktoranderna fick.

I vilka avseenden råder det inte lika villkor för doktoranderna på er institution?

- men/kvinnor (kön är diskrimineringsgrund enligt lagen)
- med/utan funktionsnedsättning (diskrimineringsgrund)
- svensk/utländsk bakgrund (etnicitet och religion är diskrimineringsgrunder)
- med/utan könsöverskridande uttryck eller icke-heterosexuell läggning (diskrimineringsgrunder)
- lägre/högre ålder (ålder är diskrimineringsgrund)
- svenskkunskaper på/under avancerad nivå (berörs i Den smala vägen)
- med/utan barn (berörs i Den smala vägen)
- akademisk/icke-akademisk familjebakgrund (berörs i Den smala vägen)

Vilka förbättringsåtgärder skulle ni välkomna som doktorander?

- insatser (dokument, seminarier, möten m.m.) för att göra tyst kunskap om lokala och vidare akademiska normer explicita genom bättre information och kommunikation
- mentorsprogram mellan doktorander och disputerade juniora forskare
- alumnmöte med tidigare doktorander för att diskutera karriärvägar
- seminarier med experter (t.ex. arbetsklimat, inkludering, språkpolicy m.m.)
- ändringar i användningen av de individuella studieplanerna (ISP) för att bättre utnyttja deras potential att förbättra dialogen mellan doktorander och handledare
- ett nytt underlag (t.ex. en enkät) för att jämföra hur doktoranden och handledaren ser på handledningen
- rekommendationer/stöddokument på fakultetsnivå för handledningen

På mötet med studierektorerna kommer vi att fokusera på följande aspekter:

• Studierektorernas reaktioner ang. de ojämlikheter som doktoranderna rapporterat (enligt den anonymiserade sammanfattning de har fått från oss)

• Hur de har arbetat med jämlikhetsfrågor bland doktorander som studierektorer

• Vilka nya åtgärder de skulle välkomna utifrån sina perspektiv

Vi anser som KLIV att resultaten från mötena med doktoranderna föranleder handling inte bara från KLIV:s sida utan även från fakultetens och institutionernas sida. Efter mötet i juni kommer vi att identifiera vilka åtgärder som borde kunna vidtas av vilka instanser.

Som KLIV kommer vi i samarbete med institutionerna och fakulteten att planera och utföra en rad åtgärder för att förbättra jämlikheten för doktorander under höstterminen 2021 och sannolikt även längre fram.

Lina Eriksson, Universitetsbiblioteket, se även bilaga 14 d och e

• I mars fastställde vi treårig Plan för arbetsmiljö och lika villkor samt ettårig Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor, se bifogat.

• Vi gjorde en pulsmätning om lika villkor i december, denna har vi diskuterat och analyserat i ledningsgruppen och arbetet fortsätter. Vi kommer att presentera resultatet i augusti för alla medarbetare i samband med att vi presenterar flera kunskapshöjande insatser under hösten.

• Vi jobbar med att ta fram metodstöd och övningar för att kunna lyfta lika villkorsfrågor i en arbetsgrupp eller på en avdelning, samt se över representation och resurser med avseende på bl.a. löner, projekt, konferenser och annan kompetensutveckling.

Therese Hartman, SACO-S

En av de svåra frågor som vi arbetar med är anställningsvillkor för lärare som har en anställning förenad med en befattning hos vårdgivare (oftast Akademiska sjukhuset). Lika villkorsaspekten är att de av lärarna som är sjuksköterskor, fysioterapeuter, barnmorskor med flera (dvs inte läkare) är nästan uteslutande kvinnor och deras lön från UU ligger på ungefär 2/3 av den lön som motsvarande lektorer har. De har ett arvode från vårdgivaren som ligger på ungefär 1/3. Problemet är att lönen ligger till grund för många rättigheter, såsom semesterersättning, föräldrapenningtillägg, sjukpenningtillägg med mera.

- Lärarna har skickat in en skrivelse till universitetet

- Saco-S vid UU har kallat till förhandling i frågan

- Saco-S har lyft upp frågan till Central samverkan vid två tillfällen

- Saco-S har lyft upp frågan till konsistoriet i samband med anställningsordningen

Vi har också avslutat lönerevisionen för 2020. Saco-S vid UU satsade särskilt på forskare och postdoktorer inom TekNat och MedFarm. Saco-S vid UU har sett att många av dessa har icke-svensk-klingande namn och arbetsgivaren har varit ovillig att höja dessa löner. Vi har ännu inga djupa analyser på hur löneutvecklingen ser ut för dessa grupper, men genom att bara se på den procentuella lönehöjningen, så är dessa grupper fortfarande mycket lågt prioriterade vid universitetet.

Peter Hansell och Bryndis Birnir, MedFarm, se bilaga 14f

Det KLV på MedFarm bl.a. har pågående är:

1) Fördjupning av vissa oklara punkter i rapporten "Jämställdhetsaspekter på rekrytering vid anställning till karriärtjänster vid MedFarm" (presenterades för ON juni 2020). (bifogar rapporten)

2) Enkätsundersökning (Frivillig och anonym) skapas för att belysa sammansättning av kommitteer vid MedFarm avseende Juridiskt kön, Ålder, Födelsebakgrund, Föräldrars födelsebakgrund, Föräldrars utbildningsnivå , Funktionsvariation.

3) Pågående analys av studentenkät ang "Diskriminering i samband med VFU".

4) Pågående arbete med utveckling av "Code of conduct" (Regelverk-rutiner).

UPPSALA UNIVERSITET

PM - Rådet för lika villkor

2021-05-26 UFV 2017/1850

Ann-Sofie Wigg Bodin
Lika villkorsspecialist

HR-avdelningen
HR-stöd, HR-enhet MedFarm

Box 564
751 22 UPPSALA

Besöksadress:
Segerstedthuset,
von Kraemers allé 2

Telefon
018- 471 18 53

Hemsida:
www.uu.se

E-post
Ann-sofie.wigg-bodin@uadm.uu.se

Jämställdhetsintegreringen

Lägesrapport

Information om JiUU för nya medarbetare
Nina Almgren, samordnare för jämställdhetsintegrering, informerar om universitetets jämställdhetsintegreringsarbete för nya medarbetare – nationella och internationella.

Utbildning i rekrytering på lika villkor för HumSam:s fakulteters rekryteringsgrupper
Den 10 mars och den 21 april genomförde Nina Almgren utbildningen tillsammans med HR-specialist Anna Borlund, och förhandlingschef Dag Linde på HR-avdelningen, samt enhetschef Maria Andersson. Utbildningen är obligatorisk och är en åtgärd beslutad inom ramen för universitets arbete med Charter and Code (www.uu.se/en/about-uu/join-us/charter-code/) som ska erbjudas alla rekryteringsgrupper och inkludera moment avseende jämställdhetsintegrering.

HR-avdelningen träffar nya rektor och prorektor
I mars träffar delar av HR.-avdelningen nya rektor och prorektor. Nina redogör för uppdraget att integrera jämställdhet i akademin.

Chefs- och prefektprogrammet
Nina har lämnat muntlig och skriftlig feedback på upplägg och innehåll i HR-avdelningens chefs- och prefektprogram.

Samrådsgruppen för lika villkorsfrågor
I mars träffade Nina samrådsgruppen för lika villkorsfrågor som består av ordförandena för vetenskapsområdenas och fakulteternas lika villkorsgrupper. Nina redogjorde för uppdraget att integrera jämställdhet i verksamheten och Charlotte Platzer Björkman, stf vicerektor, redogjorde för TekNat:s likavillkorsarbete och integrering av jämställdhet på TekNat.

Referensgrupp för jämställdhetsintegrering
Referensgruppen har genomfört två möten under våren. Mötet den 2 mars ägnades åt uppföljning av Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019. Det andra mötet den 5 maj presenterade HR-strateg Karin Karlström förslag till Policy för

arbetsmiljö och lika villkor för medarbetare och studenter vid Uppsala universitet”. Referensgruppen fick tillfälle att diskutera förslaget och lämna synpunkter. Controller Louise Kennerberg informerade referensgruppen om den påbörjade översynen av universitetets webbaserade jämställdhetsindikatorer.

Jämställdhetsmyndigheten
Jämställdhetsmyndigheten har tagit fram en webbaserad introduktionsutbildning: ”Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor på 60 minuter” (https://webbutbildning.jamy.se/jamstalldhetsintegrering-i-offentlig-sektor-pa-60-minuter).

Nina har lämnat underlag till jämställdhetsmyndighetens kommande vägledning som visar universitetets arbete med uppföljning, jämställdhetsindikatorerna, mångfaldsstatistik med mera.

Delredovisning av myndighetens uppdrag ”Fortsatt integrering av jämställdhet i akademin. Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2020” Rapport 2021:16. Delredovisningen baseras på en enkät som samtliga lärosäten har besvarat, intervjuer med samordnarfunktioner och dokumentation av stödinsatser.

Kommande arbete

Lika villkorsdag 26 maj
Några av de projekt som har bekostats med särskilda medel avsedda för integrering av jämställdhet presenteras på vårens lika villkorsdag.

Jämställdhetsmyndigheten
Den 19 maj anordnar myndigheten ett forskningsbaserat seminarium och efterföljande panelsamtal om ojämställdhet, arbete och psykisk ohälsa: ”Så leder det ojämställda arbetslivet till psykisk ohälsa”.

Den 27 maj anordnar myndigheten en tematräff för lärosäten som har i uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering (JiHU). Målgrupp är samordnare för jämställdhetsintegrering, ledningsfunktioner och funktioner som arbetar med planering och uppföljning vid lärosäten. Under förmiddagen presenteras resultat av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering under 2020. Under eftermiddagen riktas fokus mot uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering.

Uppföljning av JiUU 2017-2019, dnr UFV 2016/418
Lika villkorsrådet, som har det övergripande ansvaret för uppföljning av universitetets jämställdhetsintegreringsarbete, kommer att fastställa Nina Almgrens uppföljning på sammanträdet den 26 maj.

UTKAST

Medskick till rådets ledamöter:
Om ni saknar något i utkastet är jag tacksam om ni kan skicka det till mig.
/Ann-Sofie

Lika villkorsrådet

Verksamhetsberättelse 2020

UTKAST

Innehållsförteckning

Inledning 4
Ledamöter 5
Våren 2020 5
Hösten 2020 6
Vårtermin 2020 7
Integrering av jämställdhet och lika villkor i arbetsmiljöarbetet 7
Prioriterade uppdrag i verksamhetsplanering 2021 7
Genomlysning av transpersoners villkor vid Uppsala universitet 7
Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022 7
Information om universitetets jämställdhetsintegrering 8
Lika villkorsdag på svenska 8
Utvärdering av Uppsala universitets strategiska råd 8
Webbutbildning för anställda och studenter om lika villkor och dokument om värdegrund 8
Internremisser 2020 8
Presentation av lika villkorsmedel 2013-2018 9
Rådets sommaravslutning 9
Hösttermin 2020 9
Rutiner för hantering av internremisser 9
Pronomenrunda och andra transinkluderande sätt att undervisa 9
Gotland PRIDE 9-13 november 2021 9
Nya mötesrutiner på grund av pandemin 9
Presentation av mångfaldsstatistik 10
Nytt arbetssätt när ”Handlingsplan för lika villkor” utgår 10
Lika villkorsdag på engelska 10
Utdelning av lika villkorsmedel 2020 10
Bilagor 12
Bilaga 1. 12
Bilaga 2. Lika villkorsrådets självvärdering 14
• Rådet skulle kunna göras om till ett lika villkor/arbetsmiljö råd. En arbetsmiljö fri från direkt eller indirekt diskriminering där individer har möjlighet att utvecklas och använda sin potential på bästa möjliga sätt leder till högra kvalitet inom universitetets verksamheter. En förutsättning är att rådet i så fall har specialistkompetens inom båda områdena. Bilaga 3. Equal Opportunities Day in English November 3 17

UTKAST

UTKAST

Inledning

Lika villkorsrådets ordförande är det av rektor utsedda rektorsrådet för lika villkor. Rådet sammanträder som regel tre gånger per termin. Under 2020 sammanträdde rådet totalt sju gånger. Inför varje sammanträde bereds ärendena av ett beredningsutskott som består av ordföranden, en lika villkorsspecialist, studerande- och doktorandrepresentanter som utses av Uppsala universitets kårer.

Lika villkorsrådet är rådgivande till rektor i frågor avseende universitetets lika villkorsarbete. Rådet ska inför rektorsbeslut i dessa frågor kunna föreslå prioriteringar. Till rådets uppgifter hör att:

- Följa den nationella och internationella utvecklingen inom lika villkorsområdet med koppling till universitetssektorn
- Utveckla universitetets övergripande arbete inom lika villkorsområdet
- Bidra till ökat utbyte av kunskaper och erfarenheter inom universitetet avseende lika villkorsområdet
- Ansvara för framtagande av förslag och uppföljning av program och handlingsplan inom lika villkorsområdet samt stödja implementering av detsamma
- Bidra till ökat samarbete och erfarenhetsutbyte med andra lärosäten och med externa aktörer
- Bistå rektorsrådet för lika villkorsfrågor

Lika villkorsrådet har det övergripande ansvaret för uppföljning av universitetets jämställdhetsintegreringsarbete.

Rådets ordförande leder referensgruppen för jämställdhetsintegrering. Referensgruppen består av representanter för de tre vetenskapsområdena, HR-avdelningen, samordnaren för jämställdhetsintegrering, en representant för respektive personalorganisation: Saco, SEKO och TCO/ST samt tre studeranderepresentanter. Referensgruppen har lämnat förslag till rektor för utdelning av särskilda medel för jämställdhetsintegreringen.

Rådet har sedan 2013 arrangerat lika villkorsdag och från och med 2018 arrangeras en lika villkorsdag på svenska på våren och en lika villkorsdag på engelska på hösten.

Universitetet utlyser årligen Lika villkorsmedel vilka kan sökas av universitetets anställda och studenter. Lika villkorsrådet har i uppdrag att ta fram förslag till utdelning som fastställs av rektor. Av totalt tio inkomna ansökningar beviljades fem stycken (dnr UFV 2020/1009).

Rådet bekostar ledamöters deltagande i den årliga nationell lika villkorskonferensen som arrangeras av något av lärosätena i Sverige. Under 2020 arrangerades ingen nationell lika villkorskonferens.

UTKAST

Ledamöter

Våren 2020

Ordförande
Professor och rektorsråd Cecilia Wejryd

Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet
Universitetslektor Moa Kindström Dahlin
Professor Jan Ottosson

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet
Professor Bryndis Birnir
Professor Ola Söderberg

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet
Studie- och karriärvägledare Martin Holmberg
Universitetslektor Karin Stensjö

Universitetsbiblioteket
HR-generalist Lina Eriksson

Universitetsförvaltningen
Utbildningshandläggare Tony Thorström

Studeranderepresentanter
Erik Ahlenius
Sigrid Berglund
Joanna Asia Kulig
Emma Nilsson
Elin Olby
Amanda Palacios

SACO-S
Pedagogisk utvecklare Thérèse Hartman

SEKO
Administrativ samordnare Javiera Cifuentes
Institutionstekniker Lars Johansson

TCO/ST
Doktorand Isis Lindfeldt
Kursadministratör Neil Ormerod

UTKAST

Hösten 2020

Ordförande
Docent och rektorsråd Åsa Cajander

Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet
Universitetslektor Moa Kindström Dahlin
Professor Jan Ottosson

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet
Professor Bryndis Birnir
Professor Peter Hansell

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet
Professor Charlotte Platzer Björkman
Universitetslektor Karin Stensjö

Universitetsbiblioteket
HR-generalist Lina Eriksson

Universitetsförvaltningen
Utbildningshandläggare Tony Thorström

Studeranderepresentanter
Maissa Al Adhami
Henny Henriksson Larsson
Dolores Kawalec
Emma Nilsson
Elin Olby
Anna Ravensburg

SACO-S
Pedagogisk utvecklare Thérèse Hartman

SEKO
Institutionstekniker Zekaria Rundasa

TCO/ST
Doktorand Isis Lindfeldt
Kursadministratör Neil Ormerod

UTKAST

Vårtermin 2020

Integrering av jämställdhet och lika villkor i arbetsmiljöarbetet

Karin Karlström som är HR-strateg och leder arbetet inom HR-avdelningens huvudarbetsområde Hälsosamt arbetsliv (HA) deltog i rådets första sammanträde. Karin redogjorde för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och hur det är tänkt att det ska integreras med det systematiska lika villkorarbetet (SLV). Presentationen avslutades med frågor från ledamöterna. En fråga som rådet har ägnat mycket tid åt under 2019 är att ta fram en webbaserad utbildning och ledamöterna föreslog att en sådan utbildning med fördel skulle kunna tas fram i samband med HR-avdelningens kommande arbete att ta fram digital utbildning för verksamhetsnära HR, chefer och skyddsombud.

Prioriterade uppdrag i verksamhetsplanering 2021

Lika villkorsrådet gavs möjlighet att inkomma med förslag på specifika uppdrag att ingå verksamhetsplaneringen för 2021. Lika villkorsrådets förslag tog sin utgångspunkt i den behovsinventering som genomfördes under februari 2020 inför revidering av ”Handlingsplan för lika villkor” då verksamheten – medarbetare och studenter – fick möjlighet att ange identifierade behov och prioriteringar under perioden 2021-2023. Verksamhetens förslag är sammanställda i ” Sammanställning av inkomna förslag till särskilda satsningar inom lika villkor 2021” UFV 2020/573.

Lika villkorsrådet föreslog aktiva åtgärder inom områdena: Arbets- och studiemiljö, HBTQI samt Information och kommunikation (Bilaga 1).

Genomlysning av transpersoners villkor vid Uppsala universitet

Josefin Lindh, samordnare för lika villkor på studentavdelningen, redogör för identifierade brister i bemötandet av medarbetare och studenter som är transpersoner. Rådet beslutar av den anledningen att utse en arbetsgrupp som får i uppdrag att ta fram ett underlag med förslag till åtgärder och exempel på arbete inom universitetet som fungerar som främjande för transpersoners villkor. Arbetsgruppen presenterade delar av underlag i maj. Under hösten genomfördes möte med respektive enhetschef på HR-avdelningen och studentavdelningen.

Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022

Samordnaren för jämställdhetsintegrering Nina Almgren presenterade förslag till ”Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022” för rådet. En uppföljning av tidigare plan görs parallellt - där har det framkommit att det är bättre att prioritera några områden än att ha ambitionen att arbetet ska omfatta alla delar av uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten.

UTKAST

Information om universitetets jämställdhetsintegrering

Inför varje sammanträde sammanställs en kort lägesrapport, en PM om universitetets jämställdhetsintegrering. Den publiceras även på Medarbetarportalen: https://mp.uu.se/en/web/info/anstallning/lika-villkor/jamstalldhetsintegrering/pm.

Lika villkorsdag på svenska

Rådets planerade lika villkorsdag den 24 mars 2020 fick ställas in på grund av pandemin. Den skulle handla om breddad rekrytering och breddat deltagande. Föreläsare var Lovise Haj Brade, universitetslektor Mittuniversitetet, som baserat på sin forskning skulle föreläsa om: ”Breddad rekrytering eller smalare reproduktion? Några tankar om akademisk försthet”.

Utvärdering av Uppsala universitets strategiska råd

Rektor beslutade att de strategiska råden skulle utvärderas för att identifiera framtida utvecklingsmöjligheter. Initiativet ryms inom Uppsala universitets systematiska kvalitetsarbete. Syftet med utvärderingen var att identifiera: 1) styrkor och svagheter i rådens hittillsvarande arbete, i relation till respektive uppdrag, 2) eventuellt behov av att revidera respektive råds specifika uppdrag, samt 3) framtida utvecklingsmöjligheter och de eventuella utmaningar som är förbundna med dessa. Rådets arbetsgrupp bestående av beredningsutskott samt Thérèse Hartman, Saco-S-representant och Karin Stensjö, lärarrepresentant fastställde rådets självvärdering på extrainsatt sammanträde (Bilaga 2).

Webbutbildning för anställda och studenter om lika villkor och dokument om värdegrund

Under 2019 utsåg rådet en arbetsgrupp som fick i uppdrag att utarbeta förslag till skrivelse till rektor om behovet av webbutbildning för anställda och studenter om lika villkor och åtföljande dokument om universitetets värdegrund. Skrivelsen och skickades till rektor i december 2019. Rektor, prorektor och universitetsdirektören diskuterade skrivelsen med vicerektorerna och svarade att det är för resurskrävande att utveckla en egen webbutbildning. Ledningen föreslår istället att rådet undersöker möjligheten att köpa in en befintlig utbildning och inkomma med underlag och ett förslag gällande detta.

Internremisser 2020

Under 2020 lämnade rådet yttrande på följande internremisser:

- Lokalförsörjningsplan 2021-2023, UFV 2019/2124
- Miljöplan för Uppsala universitet, UFV 2020/1258
- Revidering av Riktlinjer för inrättande, uppföljning och avveckling av utbildningsprogram, huvudområden och biområden, UFV 2015/184
- Anställningsordning för Uppsala universitet, UFV 2019/1673

UTKAST

Presentation av lika villkorsmedel 2013-2018

Rådet beslutade 2019 att det under 2020 skulle anordnas en dag då ett urval av de senaste fem årens mottagare av lika villkorsmedel skulle presentera sina projekt. Rådet arbetsgrupp tog fram ett urval projekt vilka kontaktades. Den planerade presentationen ställdes in på grund av pandemin.

Rådets sommaravslutning

På grund av pandemin kunde rådets sommaravslutning inte genomföras som den brukar på Eklundshof med inbjuden gästföreläsare och middag.

Rådets sammanträde genomfördes via zoom och på eftermiddagen föreläste Lovise Haj Brade för att höra om hon kan föreläsa via zoom om sin avhandling om akademisk försthet. Kollegor på universitetsförvaltningen och ordförandena för vetenskapsområdenas och fakulteternas lika villkorsgrupper bjöds in att delta.

Höst termin 2020

Rutiner för hantering av internremisser

Lika villkorsrådet är remissinstans för både interna och externa remisser. För att kunna bedöma vilka av inkommande remisser som rådet ska lämna yttrande på togs det fram rutiner enligt följande:

En första bedömning och gradering 1-3 av inkomna remisser görs av rådets ordförande, sekreterare och lika villkorsspecialist. Sekreteraren sammanställer svaren och rådet bereder förslag till yttranden.

Nivå 1) Inget att tillägga, ett rutinsvar skickas ut.

Nivå 2) Ett snabbförfarande rekommenderas, intresserade får möjlighet att inkomma med förslag och synpunkter.

Nivå 3) En arbetsgrupp utses.

Pronomenrunda och andra transinkluderande sätt att undervisa

Under hösten diskuterar rådet olika sätt att vara transinkluderande i sin undervisning.

Gotland PRIDE 9-13 november 2021

Studentkåren Rindi på Campus Gotland kontaktar rådets ordförande för att höra om lika villkorsrådet kan delta i paneldebatt. Ordförande och samordnare för lika villkor Josefin Lindh deltar via zoom.

Nya mötesrutiner på grund av pandemin

Till följd av att rådets sammanträden genomfördes via zoom beslutades att sammanträdena skulle kortas ner till två timmar. För att kunna ha två timmar långa möten togs informationspunkterna bort och skickades istället ut med kallelsen.

UTKAST

Presentation av mångfaldsstatistik

Lika villkorsspecialist Hooshang Bazrafshan presenterar HumSam och MedFarm respektive mångfaldsrapporter: ”Mångfaldsrapport 2018. Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, doktorander och studenter vid vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap” och ”Mångfaldsrapport 2018. Rapport om födelsebakgrund och kön hos anställda, studenter och doktorander vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci”.

Nytt arbetssätt när ”Handlingsplan för lika villkor” utgår

Rektor beslutade i december att ”Handlingsplan för lika villkor” (UFV 2015/764) upphör att gälla från och med 2021-01-01. Det systematiska lika villkorsarbetet ska istället planeras på samma sätt som övrigt arbete, i den årliga verksamhetsplaneringen och följas upp i samband med årsredovisningen.

Lika villkorsdag på engelska

Rådet arrangerade likavillkorsdag på engelska för universitetets studenter och medarbetare i samarbete med rådet för internationalisering och avdelningen för internationalisering. *Internationalisation at Uppsala University* genomfördes via zoom och över 90 personer deltog (Bilaga 3).

Utdelning av lika villkorsmedel 2020

2020 års utlysning på totalt 430 000 kr omfattade:
140 000 kr till jämställdhetsinsatser,
80 000 kr till genusgranskningar,
70 000 kr till insatser/granskningar inom området etnicitet, religion och social bakgrund,
70 000 kr till insatser/granskningar som främjar tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning,
40 000 kr till insatser/granskningar för att främja jämlikhet avseende sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck
30 000 kr till insatser/granskningar som rör Sveriges nationella minoriteter.

Det inkom sammanlagt tio ansökningar på totalt 1 021 106 kr och av dessa beviljades fem ansökningar om totalt 430 000 kr (UFV 2020/1009).

Alla/flera områden

Projekt: *Litteraturgranskningen*
Uppsala studentkår (US) avser att återuppta de studentdrivna litteraturgranskningarna. Syftet med litteraturgranskningen är att uppmuntra och tillvarata engagemang för lika villkorsfrågor hos studenterna genom att ge dem möjligheten att granska sin egen kurslitteratur ur ett normkritiskt perspektiv. Granskningarna identifierar begränsade normer universitets kursutbud. Sökta medel ska finansiera arvodering av jämlikhetsansvarig och fem litteraturgranskare.

Projekt: *Diskrimineringsenkäten*

UTKAST

Uppsala teknolog- och naturvetearkår (UTN) ska för tredje gången undersöka hur studenter på grund- och avancerad nivå samt doktroander vid TekNat upplever universitetets arbetekring lika villkor samt om de har upplevt diskriminering och trakasserier i samband med universitetets och kårens arbete. UTN söker medel för att bekosta externt företag som bistår med administrativt stöd för utskick av enkäten, expertis inom arbetsmiljö och lika villkor samt kommer att sammanställa och utforma åtgärdsförslag.

Projekt: *Utbildningsserie för studentnära funktioner – om bemötande av studenter och presumtiva studenter ur ett lika villkorsperspektiv*
Hösten 2020 genomför studentavdelningen en utbildningsserie för studentnära funktioner som fokuserar på universitetets hantering av trakasseriärenden. Studentavdelningen söker medel för att våren 2021 kunna erbjuda en påbyggnad av utbildningsserien som ska bestå av tre föreläsningar: i) Inkludering och bemötande ur ett neorupsykriatiskt perspektiv, ii) Rasifieringsprocesser, mikroaggressioner och vithetsnorm och iii) Transvänligt bemötande.

Projekt: *Seminarieserie om omedveten särbehandling*
Lika villkorsgruppen vid institutionen för fysik och astronomi (IFA) avser att ta fram en utbildning för alla medarbetare i syfte att uppmärksamma och motverka omedveten särbehandling som är en av anledningarna till att det råder olika villkor för kvinnor och män inom doktorandutbildningen och kvinnor och män som är professorer och seniora forskare på IFA. IFA söker medel för att bekosta en eller två personers arbete med organisering av utbildningen och arvoden/resekostnader för inbjudna talare.

Project: *Strengthening the Pipeline: Improving Equal Opportunities in Recruiting and Retaining Students*
En nyligen genomförd studentenkät på institutionen för freds- och konfliktforskning (DPCR) har identifierat brist på etnisk och geografisk mångfald bland sökande och antagna studenter. En studentdriven arbetsgrupp formulerade därefter tre åtgärdspaket som ska bredda rekryteringen och motverka retention: 1) uppsökande verksamhet för att marknadsföra DPCR i traditionellt underrepresenterade områden och subgrupper, 2) analysera institutionens rekryteringsprocesser för antagning och anställning och 3) utveckla en inkluderande och mångfaldsmedveten kommunikation. DPCR söker medel för att ta fram informationsfilmer, filmer om inkluderande kommunikation och uppsökande verksamhet.

UTKAST

Bilagor

Bilaga 1.

BESLUT
2020-03-11 Dnr UFV 2020/32

Planeringsavdelningen

Verksamhetsplan 2021
Lika villkorsrådet har getts möjlighet att inkomma med förslag på specifika uppdrag som riktas till olika delar av organisationen och tar sin utgångspunkt i Mål och strategier för Uppsala universitet.

Lika villkorsrådet har utgått från den behovsinventering som genomfördes under februari 2020 då verksamheten – medarbetare och studenter – fick möjlighet att ange identifierade behov och prioriteringar (UFV 2020/573).

Lika villkorsrådet föreslår följande områden att ingå i verksamhetsplan för 2021:

Arbets- och studiemiljö

- Säkerställa rutiner för anställdas och studenters möjlighet att förena arbete och studier med föräldraskap.
- Integrera lika villkorsperspektiv i medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och riskbedömningar.
- Integrera lika villkorsperspektiv i planering och organisering av utbildningen.
- Öka hälsa och minska sjukskrivningar bland doktorander som är kvinnor.
- Säkerställa att universitetets lokaler är tillgängliga genom fortlöpande översyn och tillgänglighetsförbättrande åtgärder.
- Förbättra arbets- och studiemiljön för internationella medarbetare och studenter.
- Säkerställa att statistik tillhandahålls som stöd i det systematiska arbetet med breddad rekrytering med fokus på juridiskt kön, födelsebakgrund och ålder.

HBTQI

- Utforma riktlinjer för hantering av personuppgifter när anställd eller student byter juridiskt kön.
- Höja kunskapsnivån hos alla och särskilt chefer och undervisande personal, om diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet och könsuttryck.
- Ersätta binära toalettskyltar med könsneutral skyltning: WC/RWC.

UTKAST

Information och kommunikation

- Kvalitetssäkra och vidareutveckla informationen om riktlinjer, rutiner, ansvar, uppdrag och roller inom lika villkorsarbetet för anställda och studenter.
- Förbättra kommunikationen mellan stöd- och kärnverksamheten samt mellan studentnära funktioner och studenter om riktlinjer, rutiner, ansvar, uppdrag och roller inom lika villkorsarbetet
- Lika villkorsperspektivet integreras i universitetets text- och bildproduktion, exempelvis vid marknadsföring av universitetets utbildningar och övrig verksamhet.

Cecilia Wejryd, rektorsråd för lika villkor

UTKAST

Bilaga 2. Lika villkorsrådets självvärdering

1. Rådets namn: Rådet för lika villkor
2. Rådets uppdrag

- Följa den nationella och internationella utvecklingen inom lika villkorsområdet med koppling till universitetssektorn
- Utveckla universitetets övergripande arbete inom lika villkorsområdet
- Bidra till ökat utbyte av kunskaper och erfarenheter inom universitetet avseende lika villkorsområdet
- Ansvara för framtagande av förslag och uppföljning av program och handlingsplan inom lika villkorsområdet samt stödja implementering av detsamma
- Bidra till ökat samarbete och erfarenhetsutbyte med andra lärosäten och med externa aktörer
- Bistå rektorsrådet för lika villkorsfrågor
- Rådet har det övergripande ansvaret för uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegreringen vilket bedrivs utifrån *Plan för jämställdhetsintegrering*.

(från mp.uu.se uppdaterat 15 jan 2020)

3. Rådets nuvarande sammansättning (samtliga ledamöter med namn och tillhörighet)

Cecilia Wejryd (ordf.) Rektorsråd
Ann-Sofie Wigg Bodin (huvudföredragande) HR-avdelningen
Ellen Sjöholm (sekr.) Planeringsavdelningen
Karin Stensjö, TekNat
Martin Holmberg, TekNat
Bryndis Birnir, MedFarm
Ola Söderberg, MedFarm
Jan Ottosson, HumSam
Moa Kindström Dahlin, HumSam
Tony Thorström, Universitetsförvaltningen
Lina Eriksson, Universitetsbiblioteket
Thérèse Hartman, SACO-S
Neil Ormerod, ST/TCO
Isis Lindfeldt, ST/TCO
Javiera Cifuentes, SEKO Universitetsklubben
Lars Johansson, SEKO Universitetsklubben

Studentrepresentanter:
Erik Ahlenius
Sigrid Berglund
Joanna Asia Kulig
Emma Nilsson
Elin Olby

UTKAST

4. Vad fungerar bra? Ge konkreta exempel.

• Rådets ledamöter har hög kompetens och stort engagemang för Lika villkorsfrågor, en beredvillighet att ingå i rådets arbetsgrupper och hög närvaro vid sammanträden.

• Rådets sammansättning med ledamöter som representerar alla delar av universitetets verksamhet.

• Kommunikationen mellan LV-ombud/likavillkorsgrupp på institutionsnivå, likavillkorsgrupp på områdesnivå fungerar överlag väl.

• Rådets arbetssätt som präglas av öppenhet och bredd och är en viktig plattform till stöd för arbetet och skapar en hållbarhet och stabilitet i LV-arbetet och gör det mindre personberoende.

• Rådets beredningsutskott (BU) fungerar, enligt rådets studeranderepresentanter, bra. BU gör att studenterna känner sig välkomna och involverade.

• De fackliga representanterna har stort kunnande och samrådsskyldigheten kring frågor i LV-fätet genomförs på ett smidigt sätt i och med att de är aktiva i alla delar av rådets arbete.

• Studeranderepresentanterna bidrar med sin kompetens i rådets BU, i rådet och arbetsgrupper.

• Arbets- och informationsdelning kring universitetets jämställdhetsintegrering har fungerat bra med viss överlappning, men inget dubbelarbete. Kan vara mönsterbildande för andra särskilda uppdrag som kommer inom ett fält där det redan finns ett rådgivande organ som har ett brett arbetsområde.

• Den omedelbara tillgången till rektor för avstämning och för att snabbt ta frågor från rektor till rådet som är en följd av att rådet har rektorsrådet som ordförande.

• Rådet ger rektorsrådet en kollegial bas och legitimitet för lika villkorsarbetet.

• Rådets arbetsgrupper för t ex internremisser och utdelning av lika villkorsmedel, fungerar effektivt med få möten, där förarbetet är noggrant gjort och det är tydligt vad som ska åstadkommas.

• Universitetets årliga lika villkorsdagar på svenska respektive engelska är både kompetenshöjande och motiverande. De spänner över många diskrimineringsgrunder och lyfter fram aktuella LV-frågor som diskuteras i samhället.

5.Vad fungerar mindre bra/kan förbättras? Ge några konkreta exempel.

• En fördel om lärarrepresentanterna representerar både forskning och undervisning. Exempelvis som på TekNat med områdestäckande studievägledare med särskilt ansvar för LV-frågor.

• Studentavdelningen, med funktionsansvar för lika villkorsarbetet för studenterna, är inte representerad i rådet. Det har sedan HT2019 åtgärdats genom att samordnarna för lika villkor vid Studentavdelningen har adjungerats.

• Kedjan från institutionernas LV-ombud/likavillkorsgrupp, likavillkorsgrupp på fakulteter inom HumSam är inte hel från fakultet till rådet. Ingen av ordförandena för fakulteternas likavillkorskommittéer ingår i rådet vilket gör det önskvärt att uppdraget till HumSam:s representanter borde omfatta samråd med ordförandena i fakulteternas likavillkorskommittéer.

• Rådet har haft en tendens att syssla mer med LV i förhållande till anställda än till studenter.

UTKAST

• Diskrimineringsgrunderna får olika stor uppmärksamhet.

• Att riktlinjer, internremisser, mm inte rutinmässigt passerar rådet.

• Rådets förslag kan komma direkt till rektor via ordföranden. När de går den formella vägen till RS sker det utan representation från någon av rådets ledamöter, men genom en chef som inte deltar i rådets möte. HR-direktören har stor kompetens och intresse för dessa frågor, men med en HR-direktör som inte har det kan rådet sättas ur spel hur enkelt som helst.

• Prolongationen för doktorander (5 dagar/år) motsvarar inte den faktiska arbetsinsatsen för BU, sammanträden, arbetsgrupper och andra aktiviteter såsom LV-dagarna.

• Att internationella studenter inte kan vara med i rådet eftersom rådets dokument måste vara på svenska.

6. Hur kan rådet bli till ännu större nytta för sitt universitet än idag och vad krävs för att det ska bli verklighet?

• Rådet ska enligt beslut i JiUU planen vara remissinstans för alla universitetsgemensamma dokument. Rådet får i dagsläget inte alla dokument som är på remiss.

• Att en av representanterna från vart och ett av VO har tillgång till områdesledningen.

• Att informationskedjan från ombud, lika villkorsgrupp till rådet är solid.

• Sammansättningen kan förbättras så att alla avdelningar som har ett funktionsansvar blir delaktiga.

• Genom att likavillkorsarbetet samverkar med arbetsmiljöarbetet på central nivå i syfte att lika villkor och arbetsmiljö ska kunna samverka bättre på alla nivåer inom verksamheten.

• Fler diskrimineringsgrunder skulle täckas in om rådet fick tillbaka möjligheten att ha en vice ordförande med tid för sitt uppdrag och kan leda någon/några arbetsgrupper och om det administrativa stödets omfattning utökades.

7. Finns det skäl att ändra rådets uppdrag? Om så, i vilka delar?

• På något område har rådet och HR-direktören i det närmaste likalydande uppgifter. Det finns goda skäl för det och de behöver förklaras. Rådets ledamöter, många utsedda av kollegialt valda organ, ger den kollegiala förankring och legitimitet som inom stora delar av universitetet krävs för att vinna gehör, men i andra krävs linjeorganisationens legitimering, Därför bör LV-rådet, HR-direktören och avdelningschefen för studentavdelningen ha uppdrag som delvis ligger mycket nära varandra.

• Uppdraget kan bli mer kopplat till forskning, utbildning och samverkan med externa aktörer, andra universitet, nationella och internationella forskningsfinansiärer.

• Utöka rådets uppdrag med att integrera arbetsmiljöfrågor i lika villkorsarbetet. Det är visserligen olika lagstiftningar men beröringspunkter och synergieffekterna överväger i välfungerande integrerat lika villkors- och arbetsmiljöarbete.

8. Tankeexperiment. Vad skulle hända om råden avvecklades? Finns det andra tänkbara alternativ till nuvarande ordning? Vilka för- och nackdelar skulle detta/dessa alternativ ha?

• Det partsammansatta rådet är det enda universitetsövergripande organet som arbetar strategiskt med lika villkorsfrågorna på Uppsala universitet.

UTKAST

• Om rådet och LV-ombudsorganisationen, som rådet är en del av, skulle avvecklas skulle universitetets chefer få en än svårare uppgift att som chef följa DL, ssk kap 3 som kräver stor kompetens inom LV-området och även samråd.

• Utan LV-rådet som arena skulle det vara svårare att hålla samman LV inom HR och för studenter både inom universitetsförvaltningen och inom vetenskapsområdena. Svårt att hålla samman LV i linjen och i ombudsorganisationen. Svårare att upprätthålla kraven på samråd med de fackliga organisationerna och med studenterna och personal som arbetar med studenterna.

• För att uppfylla lagens krav skulle det krävas en arbetsordning och delegation med fokus på funktions-, chefs- och medarbetar- och studentansvar för lika villkorsarbetet.

• Om rådet avvecklas så tas den kollegiala basen bort från. Då försvinner en ett forum för samverkan och utbyte av information.

• Rådet skulle kunna göras om till ett lika villkor/arbetsmiljö råd. En arbetsmiljö fri från direkt eller indirekt diskriminering där individer har möjlighet att utvecklas och använda sin potential på bästa möjliga sätt leder till högra kvalitet inom universitetets verksamheter. En förutsättning är att rådet i så fall har specialistkompetens inom båda områdena.

UTKAST

Bilaga 3. Equal Opportunities Day in English November 3

13.00—13.15	*Welcome* Åsa Cajander, Advisor to the Vice-Chancellor on Equal Opportunities and Anders Backlund, Advisor to the Vice-Chancellor on Internationalisation
13.15-14.00	*Division for Internationalisation* Matt Greig, Head of unit for international mobility at the Division for Internationalisation
14.00-14.10	Break
14.10-14.25	*Uppsala University's Language Policy* Cilla Häggkvist, Deputy head of division at Student Affairs and Academic Registry Division
14.25-14.50	*Good Examples and Measures* We share and discuss meaningful examples and suggestions that improve the reception, support, inclusion and integration of our international colleagues and students at the University.
14.50—15.00	Concluding remarks Åsa Cajander, Advisor to the Vice-Chancellor on Equal Opportunities

UTKA

Handlingsplan arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid UUB 2021

Det övergripande målet är att UUB:s systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfattar fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.

Med utgångspunkt i målen för det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid UUB (UB 2021/15) finns utöver löpande aktiviteter under året följande fokusområden med särskilda åtgärder:

MÅL: UUB är en arbetsplats som präglas av arbetsglädje, trygghet, utveckling, delaktighet, tillit och respekt för alla människors lika värde.		
Åtgärd	Ansvarig	Klart
Genomföra regelbundna pulsmätningar om OSA (minst 4 ggr/år) för att stödja dialog och utveckling i arbetsmiljö-och lika villkorsfrågor.	Chefer med stöd av HR	December
Undersöka och följa upp arbetsbelastning och upplevd stress inom UUB samt ta fram och genomföra förebyggande åtgärder vid behov.	Chefer med stöd av HR	December

MÅL: Lika villkor är en självklarhet och nolltolerans råder mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.		
Åtgärd	Ansvarig	Klart
Genomföra regelbunden pulsmätning om lika villkor (minst 1 ggr/år) för att stödja dialog och utveckling i arbetsmiljö-och lika villkorsfrågor.	Chefer med stöd av HR av lika villkorsgruppen	December
Genomföra ”lika villkorsspelet” med chefer och lika villkorsombud samt med medarbetare inom minst två avdelningar för att främja dialog och verksamhetsutveckling.	Chefer och HR med stöd av lika villkorsgruppen	December
Anordna minst en inspirationsföreläsning inom området bemötande på lika villkor.	Chefer och HR med stöd av HR med stöd av lika villkorsgruppen	December
Uppmärksamma arbetet med mänskliga rättigheter i samband med MR-dagarna i Uppsala 2021.	Chefer och HR med stöd av lika villkorsgruppen samt FN-bibliotekarien	Våren
Med utgångspunkt i diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder ta fram metodstöd för att förebygga diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Chefer med stöd av HR och lika villkorsgruppen	December

MÅL: Den fysiska arbetsmiljön är trygg, tillgänglig, säker och funktionell. Arbetet ska organiseras och planeras, så att medarbetare inte riskerar fysisk eller psykisk ohälsa.		
Åtgärd	**Ansvarig**	**Klart**
Undersöka och följa upp fysisk arbetsmiljö med anledning av ökat arbete hemifrån på grund av Corona.	Chefer i dialog med medarbetare	Juni
Undersöka trygghet och säkerhetsfrågor (hot och våld) samt erbjuda utbildning och övning i samband med implementering av uppdaterad Plan för UUB:s säkerhetsarbete (kris- och katastrofplan).	Chefer med stöd av HR, säkerhetsansvarig och kommunikatör	December

MÅL: Dialogen mellan chefer och medarbetare är god för att uppnå en god fysisk samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Alla medarbetare deltar aktivt för att skapa en god inkluderande arbetsmiljö.		
Åtgärd	**Ansvarig**	**Klart**
Genomföra utbildning för medarbetare med ledaruppdrag inom systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på grunderna inom organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).	Chefer med stöd av HR	December
Undersöka och följa upp ledarskap på distans med anledning av ökat arbete hemifrån på grund av Corona. Ta fram och genomföra förebyggande åtgärder vid behov.	Chefer med stöd av HR	December
Undersöka och följa upp den digitala arbetsmiljön med anledning av ökat digitalt arbetssätt. Ta fram och genomföra förebyggande åtgärder vid behov.	Chefer med stöd av HR och kommunikatör	December

MÅL: Arbetsgivare, fackliga organisationer, skyddsombud, lika villkorsombud och studentrepresentanter samverkar kontinuerligt inom arbetsmiljö och lika villkor.		
Åtgärd	**Ansvarig**	**Klart**
Fördjupande utbildning för chefer och skyddsombud i arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, med fokus på kränkande särbehandling (OSA), trakasserier och diskriminering.	Chefer med stöd av HR och skyddsombud	December

UPPSALA
UNIVERSITET

Plan för arbetsmiljö och lika villkor 2021 - 2023

Uppsala universitetsbibliotek

Fastställd i ledningsgruppen 2021-03-10

Plan för arbetsmiljö och lika villkor vid Uppsala universitetsbibliotek 2021-2023

Bakgrund

Vid Uppsala universitet (UU) finns Mål och Strategier (UFV 2018/641) som beskriver arbetet med Lika villkor inom universitetet. Vidare finns en arbetsmiljöpolicy (UFV-PA 2005/1757) som tillsammans med mål och strategier utgör grunden för ett systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete inom såväl universitetet som för Uppsala universitetsbibliotek (UUB).

Överbibliotekarien fastställer en övergripande treårig Plan för arbetsmiljö och lika villkor samt en årlig handlingsplan, som beskriver arbetsförhållandena och arbetsmiljön i verksamheten, samt hur dessa förhållanden skapas. Planerna är styrande för det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet och ska vara väl känd för alla medarbetare inom UUB.

Regelverken som planen utgår från är Arbetsmiljölagen, Diskrimineringslagen, föreskrifterna organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

Det övergripande målet är att UUB:s systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfattar fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen, se årshjul för återkommande aktiviteter i bilaga 1.

Följande mål finns för det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid UUB:

1. UUB är en arbetsplats som präglas av arbetsglädje, trygghet, utveckling, delaktighet, tillit och respekt för alla människors lika värde.

2. Lika villkor är en självklarhet och nolltolerans råder mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

3. Den fysiska arbetsmiljön är trygg, tillgänglig, säker och funktionell. Arbetet ska organiseras och planeras, så att medarbetare inte riskerar fysisk eller psykisk ohälsa.

4. Dialogen mellan chefer och medarbetare är god för att uppnå en god fysisk samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Alla medarbetare deltar aktivt för att skapa en god och inkluderande arbetsmiljö.

5. Arbetsgivare, fackliga organisationer, skyddsombud, lika villkorsombud och studentrepresentanter samverkar kontinuerligt inom arbetsmiljö och lika villkor.

Ansvar

Rektor har det yttersta ansvaret för arbetet med arbetsmiljön och lika villkor vid universitetet. Rektor svarar för skriftlig fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter till överbibliotekarien.

Överbibliotekarien delegerar vidare uppgifter till den biträdande överbibliotekarien, som i sin tur fördelar uppgifterna till underställda chefer.

Inom ramen för delegationen ansvarar och leder chefer arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet för respektive verksamhet/fysisk plats. Chefer som tilldelas uppgifter ska ha tillräckliga resurser, kunskaper och befogenheter som krävs för att fullgöra uppgifterna.

Varje chef ansvarar för att undersöka, riskbedöma/analysera, följa upp samt vid behov av åtgärder upprätta en handlingsplan inom respektive verksamhet/fysisk plats. Handlingsplanen tar chefen fram i samverkan med skyddsombud och i dialog med medarbetare.

Medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö där lika villkor råder. Medarbetare har ett ansvar att medverka i arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet genom att följa instruktioner, regler, rutiner samt uppmärksamma och rapportera tillbud och risker.

Samverkan och grupper

Skyddsombud och skyddsombudsorganisation

Inom UUB väljer medarbetare skyddsombud för respektive avdelning/enhet och för de fysiska platserna. Skyddsombuden är arbetstagarnas representanter och samverkar med arbetsgivaren.

Skyddsombuden vid UUB utser ett samordnande skyddsombud som har regelbunden kontakt med UU:s huvudskyddsombud och arbetsgivaren i frågor som berör arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor.

Arbetsmiljögruppen

Arbetsmiljögruppen stödjer UUB:s ledning i genomförande av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. Det innebär bland annat att identifiera och föreslå aktiviteter på en övergripande nivå för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljögruppen följer årligen upp planerade åtgärder med fokus på ständiga förbättringar inför nästkommande år.

Arbetsmiljögruppen består av tre representanter för arbetsgivaren (två avdelningschefer och en verksamhetsnära HR) och tre skyddsombud (samordnande skyddsombud och två skyddsombud) samt ordföranden i Gruppen för lika villkor. Avdelningschefen för biblioteksstöd är ordförande i arbetsmiljögruppen, som träffas två ggr/termin och i övrigt vid behov.

Gruppen för lika villkor

Gruppen för lika villkor stödjer UUB:s ledning i genomförande av det systematiska lika villkorsarbetet. Gruppen ska hålla sig uppdaterad om lika villkorsarbetet på UU i stort, sprida information och bidra till ett systematiskt och regelbundet lika villkorsarbete med aktiva åtgärder.

Gruppen för lika villkor består av fyra lika villkorsombud som representerar hela UUB. Ordföranden är utsedd av överbibliotekarien och representerar UUB i UU:s Lika villkorsråd. Ordföranden ingår i arbetsmiljögruppen.

Gruppens representanter har följande avsatt tid i förhållande till heltid för uppdraget: ordförande 5 %, övriga lika villkorsombud 2,5 %. Uppdraget som representant i gruppen är begränsat till 2 år med möjlighet till förlängning. Nya lika villkorsombud utses efter intresseanmälan av avdelningschef i samråd med gruppens ordförande.

Förebyggande arbete och strategier

Det förebyggande arbetet med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor inom UUB sker genom att:

- undersöka, riskbedöma/analysera, åtgärda följa upp och dokumentera arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet årligen.

- integrera frågor om arbetsmiljö och lika villkor i det dagliga arbetet och verksamhetsutveckling samt lyfta frågor om arbetsmiljö och lika villkor vid möten samt i samverkansgrupper på olika nivåer.

- informera löpande och i god tid inför att det sker förändringar som är av betydelse för den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

- genomföra riskbedömning vid förändringar som inte utgör en del av den dagliga verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall.

- rapportera olyckor och tillbud som inträffar samt utreda dessa för att kunna vidta åtgärder som förebygger ohälsa och olycksfall.

- stödja tidigt i rehabilitering av medarbetare för att underlätta och möjliggöra en hållbar återgång i arbetet.

- se till att chefer har befogenheter, resurser och förutsättningar för att verka för en god arbetsmiljö på lika villkor.

- se till att medarbetare har förutsättningar att medverka i arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

- se till att chefer och de som leder arbetet har kunskap om och får introduktion och utbildning om lagar, förordningar, regler och kollektivavtal som har betydelse för en god arbetsmiljö på lika villkor.

- se till att medarbetare får introduktion och utbildning för att kunna arbeta säkert och för att främja fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö på lika villkor.

- erbjuda skyddsombud, lika villkorsombud och fackliga ombud utbildning om lagar, förordningar och regler som har betydelse för en god arbetsmiljö på lika villkor.

- ständigt sträva efter att förbättringar inom arbetsmiljö och lika villkor såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

Uppföljning

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet är en återblick av hur universitetsbiblioteket på samtliga nivåer har arbetat under det gångna året. Uppföljningen ska även säkerställa att regelverk och föreskrifter har tillämpats. Den är även ett underlag för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet nästkommande år. Om det vid uppföljningen framkommer brister ska dessa undersökas, analyseras/riskbedömas, åtgärdas och följas upp inom ramen för systematiskt förbättringsarbete.

UPPSALA UNIVERSITET

JÄMSTÄLLDHET VID REKRYTERING TILL KARRIÄRANSTÄLLNINGEN BITRÄDANDE UNIVERSITETSLEKTOR 2016-2018

En rapport från Kommittén för Lika Villkor vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci, Uppsala universitet

En arbetsgrupp inom Kommittén för Lika Villkor vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci, Uppsala universitet, initierade 2019 en undersökning av jämställdheten vid tillsättning av 20 anställningar som biträdande universitetslektor under perioden 2016-2018.

Syftet var att undersöka om kvinnor och män bedöms och rankas lika av rekryteringsgruppen i förhållande till sökandens vetenskapliga meritering.

Denna rapport färdigställdes i juni 2020 och presenterades vid Områdesnämndens sammanträde den 17 juni 2020.

På arbetsgruppens och Lika Villkor Kommittèns vägnar,
Uppsala 17 juni 2020

_____

Peter Hansell, prof (peter.hansell@mcb.uu.se)

Anne-Lie Svensson, doc (anne-lie.svensson@farmbio.uu.se)

Masood Kamali-Moghaddam, prof (masood.kamali@igp.uu.se)

Bryndis Birnir, prof och ordförande LVK (bryndis.birnir@mcb.uu.se)

Sammanfattning:

Uppsala universitet strävar efter jämställdhet mellan könen inom alla aspekter av verksamheten (1). Två tidigare studier vid Vetenskapsrådet respektive Karolinska Institutet av bedömningen av ansökningar till post-dok-tjänster och forskarassistenttjänster konkluderade att kvinnor fick lägre ranking än förväntat baserat på deras vetenskapliga bibliografi i jämförelse med män (2, 3). Kommittén för lika villkor (KLV) inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci vid Uppsala universitet avsåg därför att utifrån ett jämställdhetsperspektiv undersöka rekryteringar till karriärtjänster inom det medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet. Syftet med studien var att undersöka om kvinnor och män bedöms och topprankas lika av rekryteringsgrupper (RG) vid anställningar till Biträdande universitetslektor (BUL) vid vetenskapsområdet för Medicin och Farmaci i förhållande till bibliometriska mått av vetenskapliga meriter.

Undersökningen involverade 14 st BUL-utlysningar med totalt 20 anställningar (en avbröts efter intervjuer), vilka utlystes under perioden 2016-2018. Det totala antalet behöriga sökande till de 20 BUL-anställningarna var 232 varav antalet kvinnor var 103 (44%) och antalet män 129 (56%). Det totala söktrycket var således lika mellan könen. Ur alla sökandens CV extraherades juridiskt kön, antal publikationer, antal förste- respektive sisteförfattarskap samt om någon av artiklarna publicerats i hög impact tidskrift som senior författarnamn (från en lista på 50 tidskrifter inom relevanta MedFarm-ämnen). Ur Web of Science erhölls sökandens totala antal citeringar samt H-index. Ett objektivt mått på vetenskapliga meriter, Bibliometric Score, beräknades för varje sökande genom att standardisera och summera de uppmätta variablerna på vetenskaplig meritering. Detta gjordes för att kunna jämföra med de tidigare studierna (2, 3). Ur RG-protokoll erhölls information om vilka som kallades till intervju samt slutliga topprankningen från 1 till max 3. Protokoll från Områdesnämnden gav information om vem/vilka som slutligen anställdes.

De fullständigt genomförda 19 BUL-anställningarna besattes med 9 kvinnor (47%) och 10 män (53%) dvs slutresultatet avseende anställning var jämställd mellan könen och i direkt paritet med söktrycket bland kvinnor (45%) och män (55%) till dessa anställningar. Det mått som bäst korrelerade till att tas ut till intervju, topprankas av RG samt att anställas var Bibliometric Score. Det fanns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan könen vad gällde anställningar, topprankning av RG eller kallelse till intervju givet samma Bibliometric Score. I de flesta av utlysningarna överensstämde storleken på detta mått med att sökanden kallades till intervju, topprankades av RG och erhöll anställning. I några fall saknades korrelatet. För att finna bakgrunden till dessa skillnader krävs framgent en genomgång av sakkunnigutlåtanden samt RG-protokoll. Möjliga orsaker till avsaknad av korrelation kan vara att: a) sökandens vetenskapliga meritering inte faller i huvudsak inom det utlysta ämnet på anställningen, b) sökanden kan vara bristfällig i övriga meriter som tillfaller läraranställningen BUL och som ej uppvisas av endast vetenskapliga mått (pedagogiska-, ledarskaps-, administrativa

meriter) (4), c) sökanden kan ha återtagit sin ansökan efter sakkunnigbedömning, d) sökandens forskningsprojekt/program ej kompletterar den som återfinns på institutionen eller kräver apparatur/metodik som ej är tillgängligt eller för kostsamt.

Slutsats: Tillsättningen av 19 karriäranställningar i form av BUL vid Vetenskapsområdet för medicin och farmaci 2016-2018 utföll jämställt mellan de juridiska könen vilket även avspeglade sig i söktrycket (47% kvinnor, 53% män). Måttet Bibliometric Score var, av de analyserade objektiva vetenskapliga meritmåtten, bästa korrelat till att tas ut till intervju, topprankas av RG samt att anställas. Vi fann inga statistiskt signifikanta skillnader mellan män och kvinnor i något av dessa mått givet samma Bibliometric Score. ***Vi finner således ej att kvinnor eller män särbehandlas vid bedömning av vetenskapliga meriter i samband med rekrytering till karriäranställningen Biträdande universitetslektor under åren 2016-2018 vid Uppsala universitets medicinska och farmaceutiska fakulteter.***

Bakgrund:

Uppsala universitet strävar efter jämställdhet mellan könen inom alla aspekter av verksamheten (1). Regeringen har beslutat att universiteten skall ha som mål till 2030 att hälften av de nyanställda professorerna skall vara kvinnor. En förutsättning för att kunna nå ett sådant mål är att rekryteringsprocessen till karriärtjänster sker på lika villkor. Wold och Wennerås (2) visade 1997 att bedömningen av ansökningar till post-dok-tjänster inom medicin från Vetenskapsrådet var skev där kvinnor fick lägre ranking än förväntat baserat på deras bibliografi (sammansatt score av totalt antal publikationer, antal förstanamn, antal sistanamn, antal citeringar, total impact faktor). En nyligen publicerad studie av Holst & Hägg (3) från Karolinska Institutet som undersökte tillsättningen av forskarassistenter (finansierat av universitetet) med liknande metodik som Wennerås och Wold kom även den fram till att män erhöll bättre utväxling för sin vetenskapliga bibliografi än kvinnor.

Hur bedömningen vid Vetenskapsområdet för medicin och farmaci, Uppsala Universitet, faller ut är inte tidigare systematiskt undersökt. KLV inom vetenskapsområdet avsåg därför att utifrån ett jämställdhetsperspektiv undersöka rekryteringar till karriärtjänster (Biträdande universitetslektorat; BUL) inom det medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet. Anställningstiden för denna typ av anställning var under den analyserade perioden max 4 år (sedan 2020 är den 6 år) varefter innehavaren kan ansöka om befordran till Universitetslektor som en tillsvidareanställning. Studien analyserade utfallet av bedömningsprocessen och om en likvärdig bedömning av de olika kandidaternas vetenskapliga meriter har ägt rum vilket borde avspegla sig i inbjudan till intervju, en jämförbar rankning av RG samt anställning vid lika meritvärde. Studien genomfördes med ekonomiskt stöd från Områdesnämnden för medicin och farmaci vid Uppsala universitet.

Syfte:

Syftet med studien var att undersöka om kvinnor och män i lika grad kallas till intervju, topprankas av RG samt anställs vid utlysningar av BUL vid MedFarm i förhållande till objektiva bibliometriska mått av vetenskapliga meriter. Projektet förväntas bidra till att skapa en bättre förståelse för hur kvinnor och män bedöms i rekryteringsprocessen. Projektet faller väl inom ramen för regeringens krav på universiteten om jämställdhetsintegrering.

Metod:

Undersökningen involverade MedFarms tenure-track-anställningar, 20 st BUL-anställningar, vilka utlystes öppet under perioden 2016-2018. Antalet BUL-utlysningar var 14 men flera utlysningar innehöll 2-3 tjänster och en utlysning avbröts efter intervjuerna vilket resulterade i totalt 19 anställningar som slutfördes fram till anställning. Fem av utlysningarna behandlades av farmaceutiska

fakultetens RG och 9 st av medicinska fakultetens motsvarande grupp. I Tabell 1 listas samtliga anställningar som ingick i studien, deras diarienummer, söktryck av kvinnor och män samt antal anställda kvinnor och män för varje utlysning.

Biblioteksspersonal på Carolina Rediviva (ledd av Daniel Wadskog) fick tillgång till samtliga ansökningshandlingar. Ur varje ansökning extraherades, vid sidan om sökandens juridiska kön, relevant bibliometrisk data kopplat till vetenskaplig meritering: antal publikationer, antal publikationer som försteförfattare samt antalet publikationer som sisteförfattare. Biblioteksspersonalen tog även fram totala antalet citeringar och H-index via Web of Science samt Journal Impact Factor (JIF) för varje publikation gällande för år 2016. En lista på 50 tidskrifter inom MedFarm-området med hög JIF (>18) skapades utifrån Essential Science Indicators (klassificering av Web of Science).

Det grundläggande extraktionsarbetet pågick under våren 2020 och översändes till KLV i april 2020 för vidare behandling. Statistikern Ulf Hammar vid Institutionen för medicinska vetenskaper sammanställde data under maj och början av juni 2020 samt beräknade ett Bibliometric Score som ger ett värde per sökande som ett objektivt uttryck för bibliometrisk vetenskaplig meritering. Måttet är beräknat enligt samma principer som Wold och Wennerås 1997 dvs genom en standardisering av följande parametrar: 1) totalt antal citeringar, 2) totalt antal publikationer, 3) antal försteförfattarnamn, 4) antal sisteförfattarnamn och 5) H-index, 6) Seniorförfattarskap i tidskrift med hög JIF. Medelvärdet och standardavvikelsen för varje variabel beräknas först. Sedan subtraheras medelvärdet från varje observation, och delas med standardavvikelsen. Efter att ha standardiserat variablerna summeras de vilket därmed blir Bibliometric Score för en enskild sökande. Som exempel: genomsnittligt antal publikationer bland sökande till en anställning är 18 och standardavvikelsen 14. En sökande med 5 publikationer har därmed det standardiserade publikationsvärdet (5-18)/14= -0.93. Varje variabel, efter standardisering, har därmed medelvärdet 0 och standardavvikelsen 1.

Genomgång av RG protokoll gav för varje anställning uppgift om vilka som kallades till intervju, den finala topprankningen (från 1 till max 3) som gavs som råd till Områdesnämnden för beslut om anställning varvid även de slutliga innehavarna kunde identifieras.

Grafer skapades med varje anställning och bibliometriskt mått där kvinnor och män anges separat med specificering om vilka som kallades till intervju, topprankades av RG samt anställdes.

<u>Statistisk metod:</u>

Betingade logistiska regressionsmodeller skapades för att studera eventuella skillnader mellan könen avseende kallelse till intervju (ja/nej), topprankning av RG (ja/nej) samt anställning (ja/nej). Modellerna justerades för Bibliometric Score. Vi skapade också en modell innefattande en interaktionsterm mellan Bibliometric Score och kön. Denna modell kunde dock enbart analyseras för ”kallelse till intervju” p.g.a. konvergensproblem för övriga utfall.

Vi skapade också univariata modeller för alla tre utfall, där följande variabler analyserades var för sig: juridiskt kön, Bibliometric Score, antal publikationer, antal citeringar, antal första- respektive sistaförfattarnamn, seniorförfattarskap i tidskrift med hög JIF samt H-index. Vi jämförde sedan McFadden’s pseudo-R2 (R^2) för de olika modellerna. McFadden’s pseudo-R2 är ett mått på hur stark påverkan en variabel har på utfallet.

Alla modeller inkluderade ”anställning” som stratumvariabel, samt analyserades med klusterbootstrap (individ som kluster) för att ta hänsyn till att samma individ kan söka flera tjänster. Associationer med p-värde under 0,05 betraktades som signifikanta.

Resultat och diskussion:

Det totala antalet behöriga sökande till de 20 utlysta BUL-anställningarna var 232 varav antalet kvinnor var 103 (44%) och antalet män 129 (56%). Det totala söktrycket var således lika mellan könen. De 19 anställningar som genomfördes besattes med 9 kvinnor (47%) och 10 män (53%) dvs på det hela taget är fördelningen mellan män och kvinnor lika som innehavare av anställningarna vilket även avspeglades i söktrycket mellan könen.

Det sammanlagda meritmåttet vi beräknat och använt oss av, Bibliometric Score, är ej ett allmänt vedertaget begrepp eller vetenskapligt studerat mått men tar hänsyn till ett antal objektiva variabler inom vetenskaplig meritering som kan anses vara av vikt och beaktas av sakkunniga samt rekryteringspersonal. Vidare ger det möjlighet att jämföra med andra skrifter som nyttjar samma metodik (2, 3).

Bibliometric Score hade bästa korrelatet till att uttas till intervju (R^2=0,30), topprankas av RG (R^2=0,26) samt att anställas (R^2=0,17). I de flesta av utlysningarna korrelerar Bibliometric Score med uttagning till intervju, topprankning av RG samt att anställas (Fig. 1). Oddskvoten för Bibliometric Score skiljde sig inte signifikant mellan män och kvinnor (p=0,66) vad gäller kallelse till intervju. Detta kan dock bero på låg power.

Utöver Bibliometric Score korrelerade även följande variabler till att kallas till intervju, topprankas av RG samt anställas men med lägre styrka (i fallande ordning): H-index (Fig. 7), Antal publikationer (Fig. 2), Antal citeringar (Fig. 3). Övriga variabler utföll ej med statistisk signifikans (Antal försteförfattarnamn=Fig 4; Antal sisteförfattarnamn= Fig 5; Publikationer i top 50 tidskrifter= Fig 8).

Oddsen för att bli kallad till intervju (oddskvot=1,62, p=0,42), topprankad av RG (oddskvot=1,70, p=0,41) samt bli anställd (oddskvot=1,30, p=0,69), är högre för en kvinnlig sökande givet samma Bibliometric Score. Men p-värdet är högre än 0,05 så man kan ej utesluta att resultaten beror på slump.

Inom några av utlysningarna saknas korrelationen för enstaka sökande och oftast ”inom” respektive kön där en sökande hade högre Bibliometric score men ej fick topprankning. Exempel på dessa var: Molekylära verktyg (UFV-PA 2018-517), Medicinsk vetenskap (UFV-PA 2016/720), Medicinsk cellbiologi eller fysiologi (UFV-PA 2016-722), Molekylär psykiatri (UFV-PA 2016/2676). För att komma vidare med bakgrunden till detta måste sakkunnigas utlåtanden samt RGs protokoll genomgås i detalj. Möjliga bakgrunder till avsaknad av korrelation kan vara att a) sökandens vetenskapliga meritering, och därmed Bibliometric Score, inte faller i huvudsak inom det utlysta ämnet, b) sökanden kan vara bristfällig i övriga meriter som tillfaller läraranställningen BUL och som ej uppvisas av endast vetenskapliga mått (pedagogiska-, ledarskaps-, administrativa meriter), c) svagheter kan ha uppkommit i samband med intervjuer, d) sökanden kan ha återtagit sin ansökan efter sakkunnigbedömning, d) sökandens forskningsprojekt/program kompletterar ej den som återfinns på institutionen eller kräver apparatur/metodik som ej är tillgängligt.

I två av anställningarna (Läkemedelskemi med inriktning mot antibakteriell läkemedelsutveckling, UFV-PA 2018-1021; Nukleärmedicinsk avbildning, UFV-PA 2017/1182) fanns endast manliga sökande varav den ena anställningsprocessen avbröts efter intervjuer. Dessa togs ej med i jämförelser mellan könen.

Studiens svagheter:

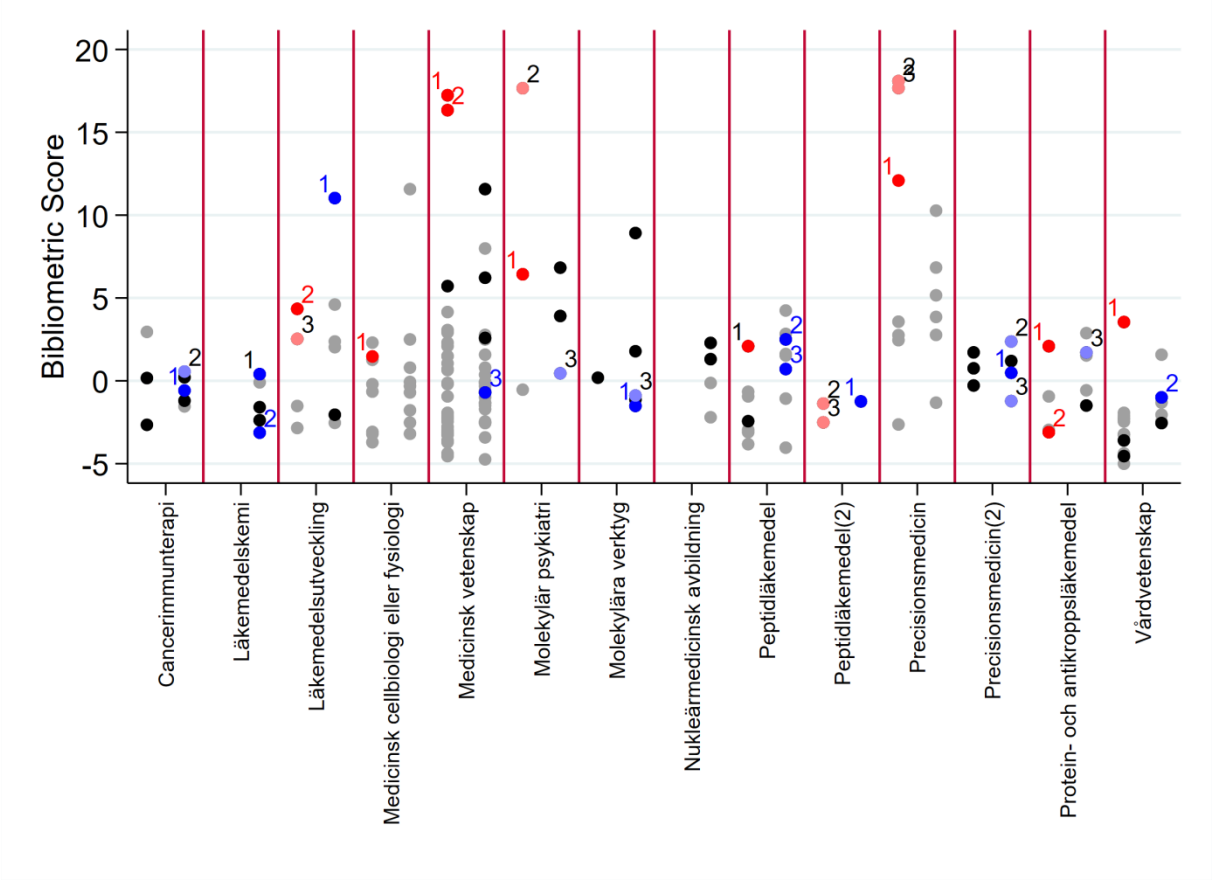
- Inga mått på meriter avseende pedagogik, ledarskap eller administration analyserades vilka också är av stort värde vid tillsättning av BUL-anställningar (4).
- Variabeln Bibliometric Score har svagheter i sin viktning och ingen egentlig vetenskapligt utredd grund för att mest korrekt återspegla en sökandes vetenskapliga meritering.
- Lågt power i studien gjorde att vissa jämförelser ej kunde utföras samt att vissa intressanta interaktioner utföll med höga p-värden.
- Vi har ej analyserat bakgrunden till frånvaro av korrelation mellan Bibliometric score, kallelse till intervju och topprankning i de fall de förekommer. Orsakerna framgår eventuellt endast vid genomgång av sakkunnigas utlåtande i kombination av RG-protokoll.

Slutsatser:

Tillsättningen av 19 karriäranställningar i form av biträdande universitetslektorat 2016-2018 utföll jämställt mellan könen (47% kvinnor, 53% män) vilket även avspeglade sig i det totala söktrycket mellan könen (45% kvinnor, 55% män). Måttet Bibliometric Score var bästa korrelat till att tas ut till intervju, att topprankas av RG samt att bli anställd. Detta skiljde sig ej statistiskt mellan kvinnor och män dvs outcome för en given Bibliometric Score var lika mellan könen. I de fall där denna score ej korrelerade krävs genomgång av sakkunnigutlåtanden samt RG-protokoll för att klargöra bakgrunden vilket skulle kunna vara flera orsaker som ej kopplas till juridiskt kön. BUL är lärartjänster och meriter inom pedagogik, ledarskap och administration väger in i sakkunnigas och RGs bedömningar (4) vilket ej återspeglas i mått av vetenskapliga meriter. Tillika kan en sökandes vetenskapliga meriter ligga mer eller mindre inom utlysningens kärnområde vilket ej synliggörs med ett vetenskapligt meriteringsmått. Den befintliga studien går ej i linje med de tidigare studierna av Wennerås and Wold (2) samt Holst and Hägg (3). ***Vi finner således ej att kvinnor eller män särbehandlas vid bedömning av vetenskapliga meriter i samband med rekrytering till karriäranställningen Biträdande universitetslektor under åren 2016-2018 vid Uppsala universitets medicinska och farmaceutiska fakulteter.***

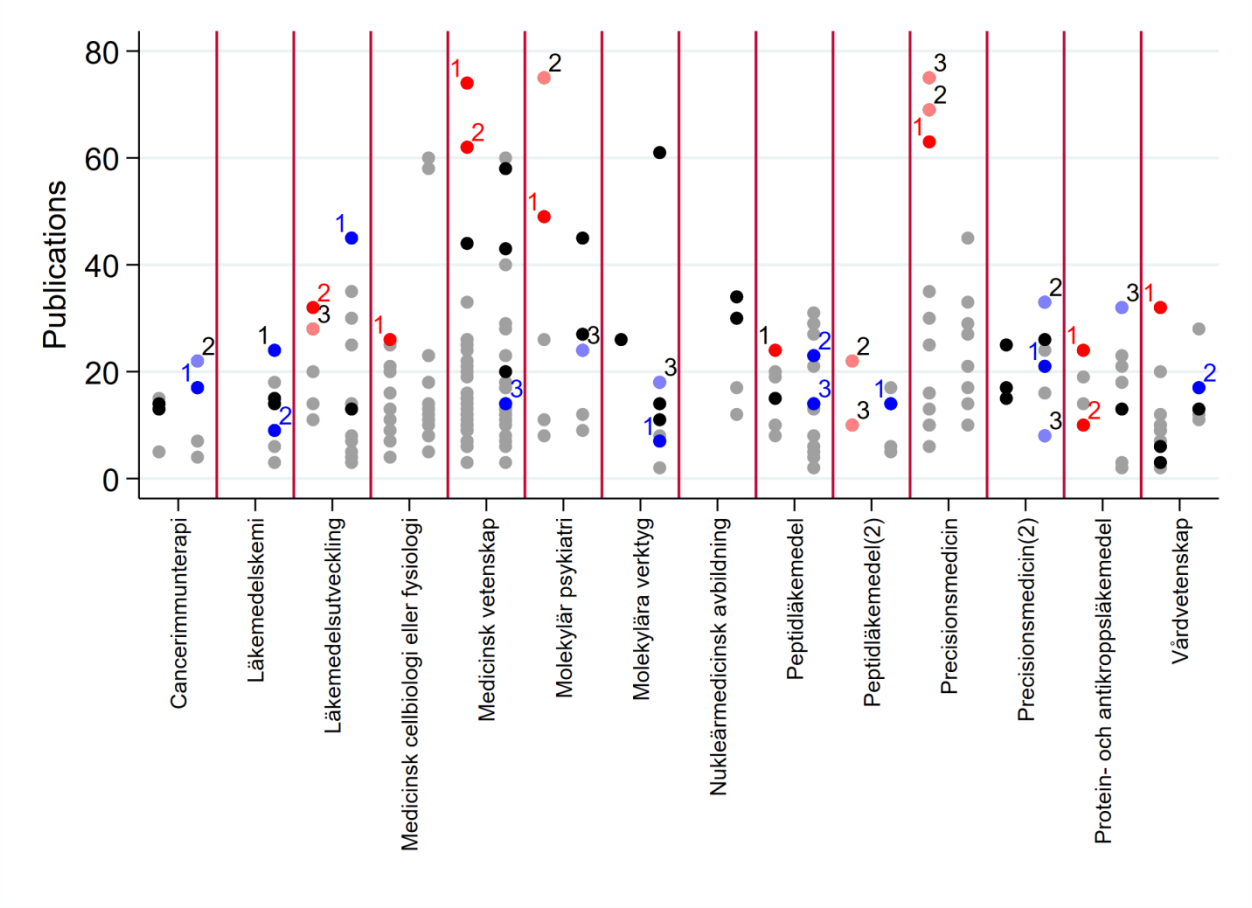
Tabell 1. Ingående utlysningar av BUL åren 2016-2018, diarienummer, totalt antal behöriga sökande, antal sökande kvinnor (samt andel), antal sökande män (samt andel), antal kvinnor respektive män som anställdes på utlysningarna.

BUL-benämning	Diarienummer	Antal behöriga sökande	Antal sökande kvinnor samt andel	Antal sökande män samt andel	Antal kvinnor anställda	Antal män anställda
Molekylära verktyg	UFV-PA_2018-517	8	1 (13%)	7 (88%)		**1**
Cancerimmunterapi	UFV-PA 2018-548	10	4 (40%)	6 (60%)		**1**
Läkemedelskemi med inriktning mot antibakteriell läkemedelsutveckling	UFV-PA 2018-1021	7	0 (0)	7 (100)		**1**
Peptidläkemedel	UFV-PA 2016/260	20	7 (35%)	13 (65%)		**2**
Protein- och antikroppsläkemedel	UFV-PA 2016/261	13	5 (38%)	8 (62%)	**2**	
Medicinsk vetenskap	UFV-PA 2016/720	63	34 (54%)	29 (46%)	**2**	**1**
Vårdvetenskap	UFV-PA 2016/721	22	16 (73%)	6 (27%)	**1**	**1**
Medicinsk cellbiologi eller fysiologi	UFV-PA 2016/722	24	10 (42%)	14 (58%)	**1**	
Molekylär psykiatri	UFV-PA 2016/2676	10	5 (50%)	5 (50%)	**1**	
Precisionsmedicin	UFV-PA 2016/2679	19	11 (58%)	8 (42%)	**1**	
Nukleärmedicinsk avbildning (Avbröts efter intervjuer)	UFV-PA 2017/1182	4	0 (0%)	4 (100%)	-	-
Läkemedelsutveckling	UFV-PA 2017/1183	17	5 (29%)	12 (71%)	**1**	**1**
Peptidläkemedel (2)	UFV-PA 2018/1652	6	2 (33%)	4 (67%)		**1**
Precisionsmedicin (2)	UFV-PA 2018/4444	9	3 (33%)	6 (67%)		**1**
TOTAL		**232**	**103 (44%)**	**129 (56%)**	**9**	**10**



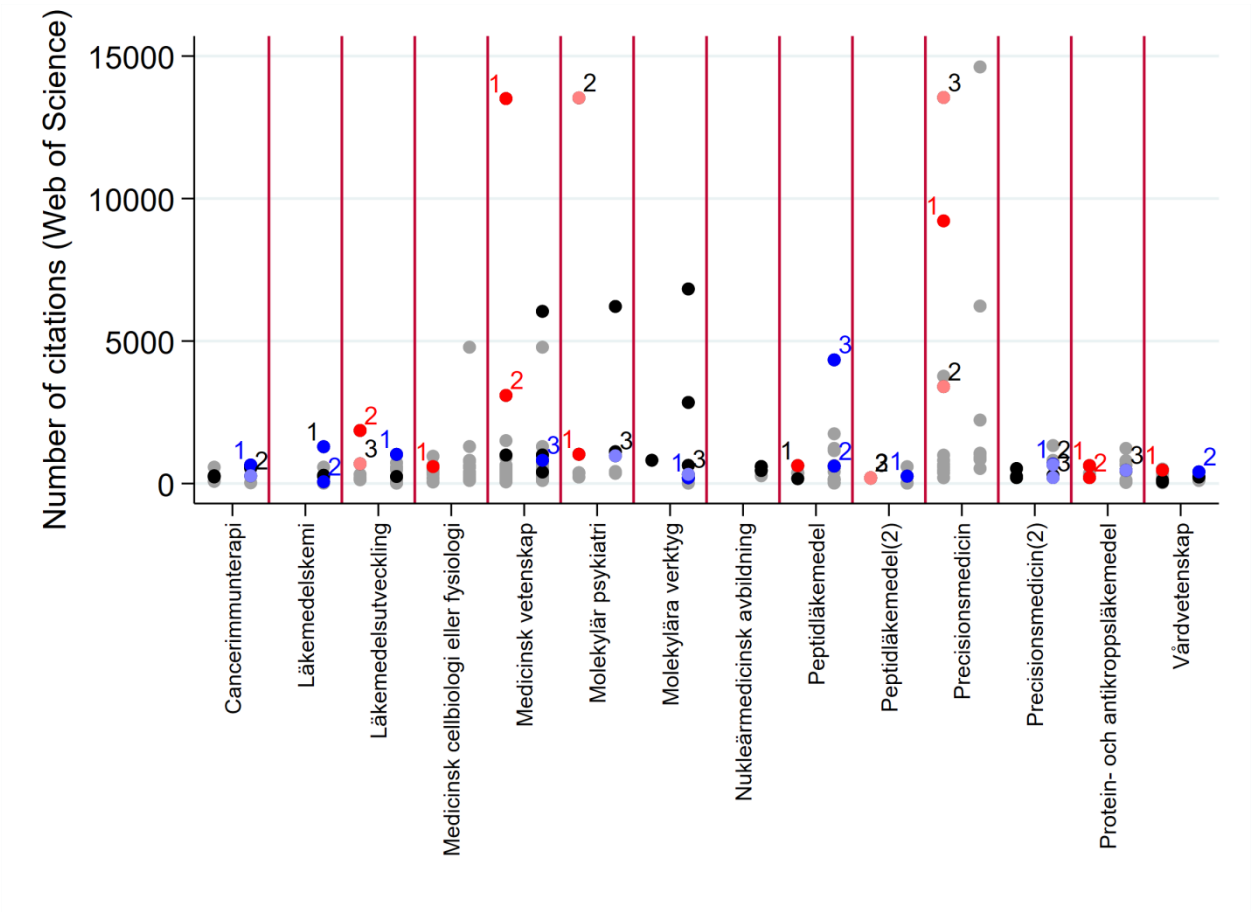
Figur 1. Bibliometric score för sökande till namngivna BUL-anställningar. Måttet beräknades för varje sökande genom standardisering av vetenskapliga meriter (se Metod).

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



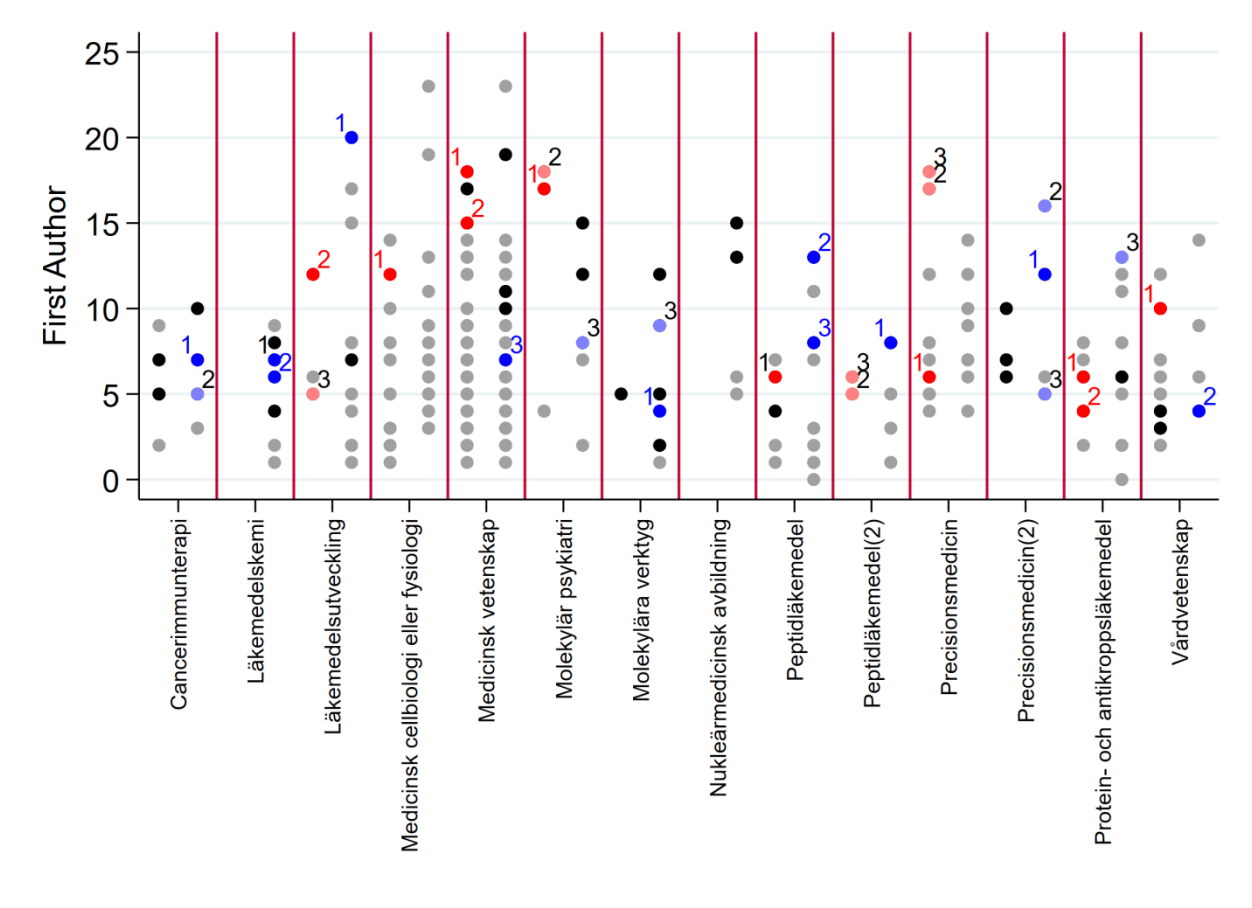
Figur 2. Totala antalet publikationer för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



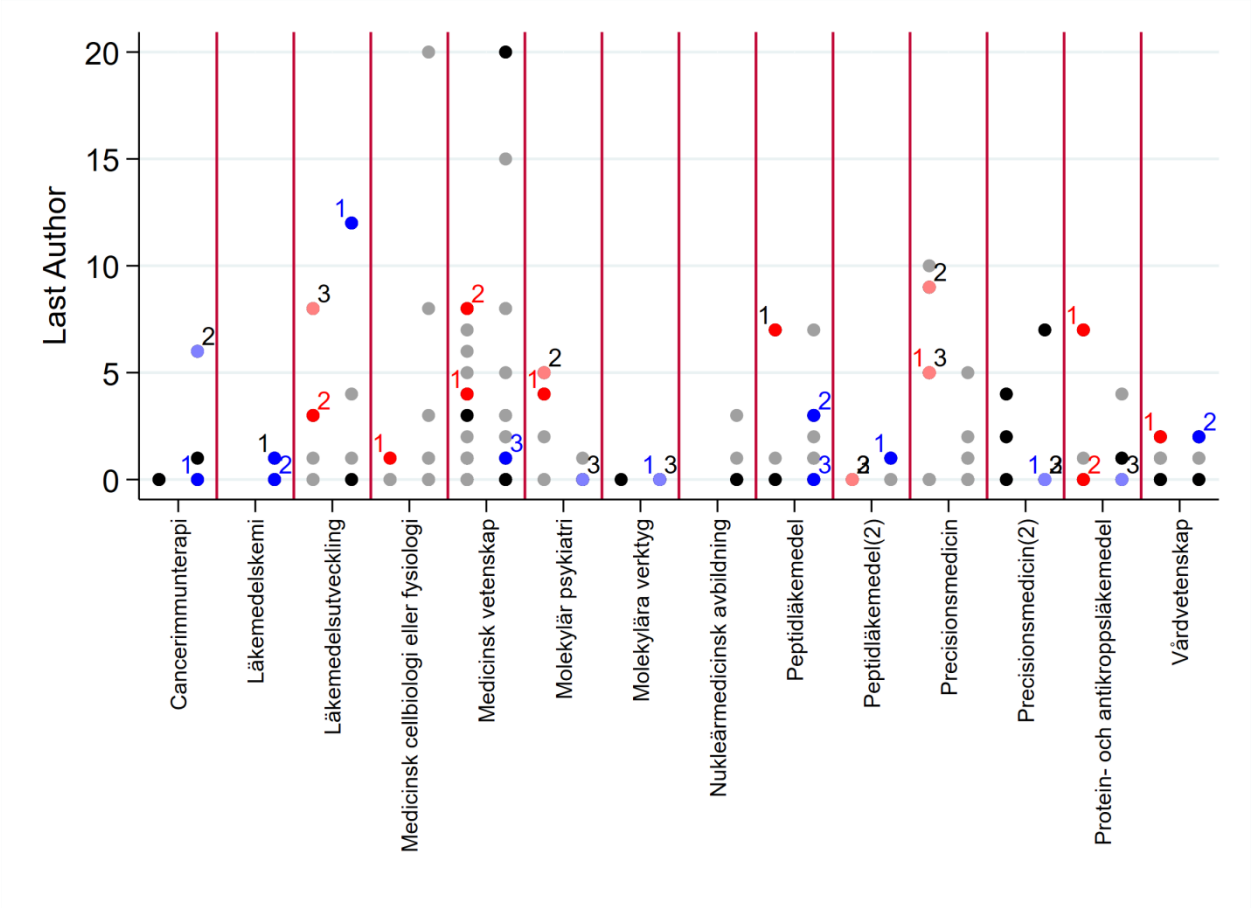
Figur 3. Totala antalet citeringar enligt Web of Science för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



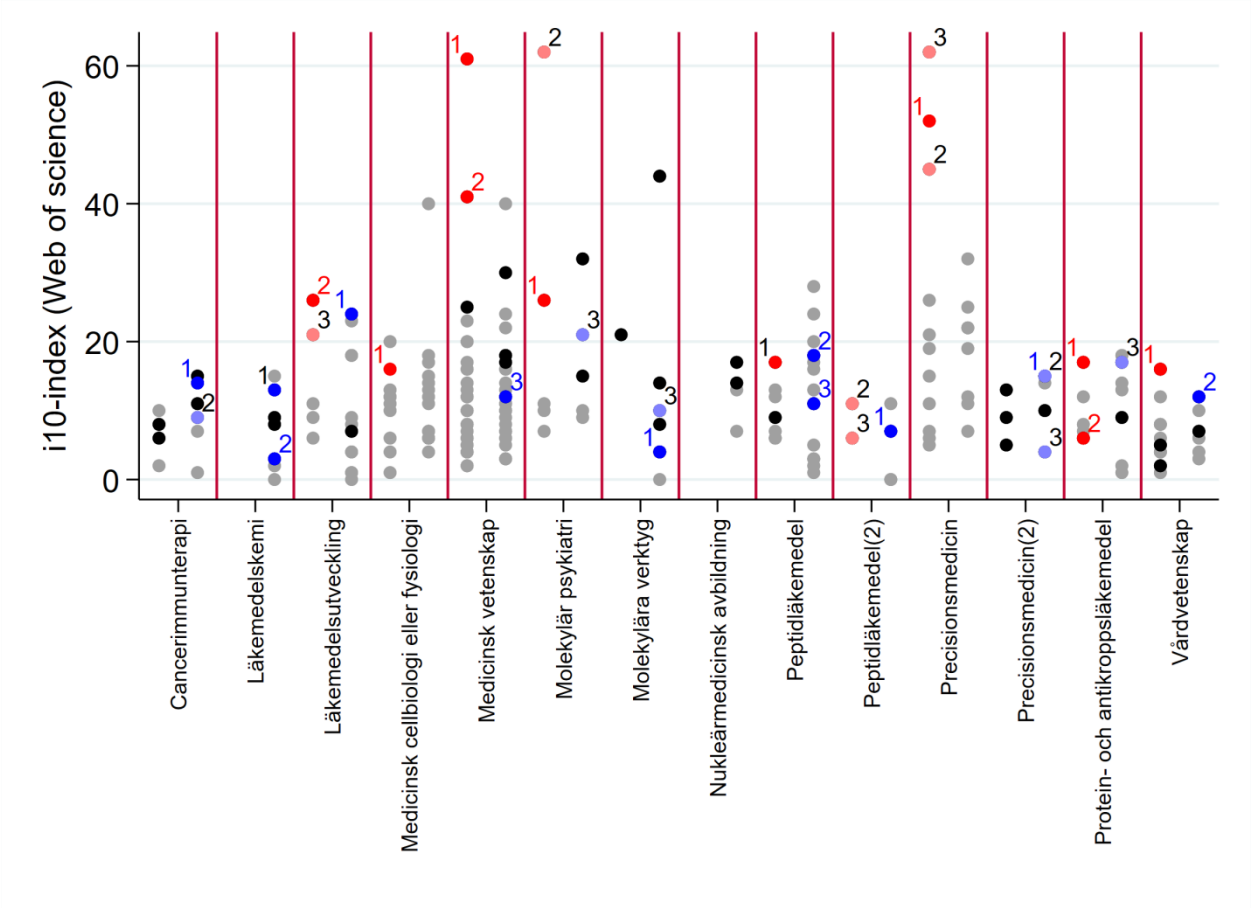
Figur 4. Antalet publikationer med sökande som förstanamn i författarlistan för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



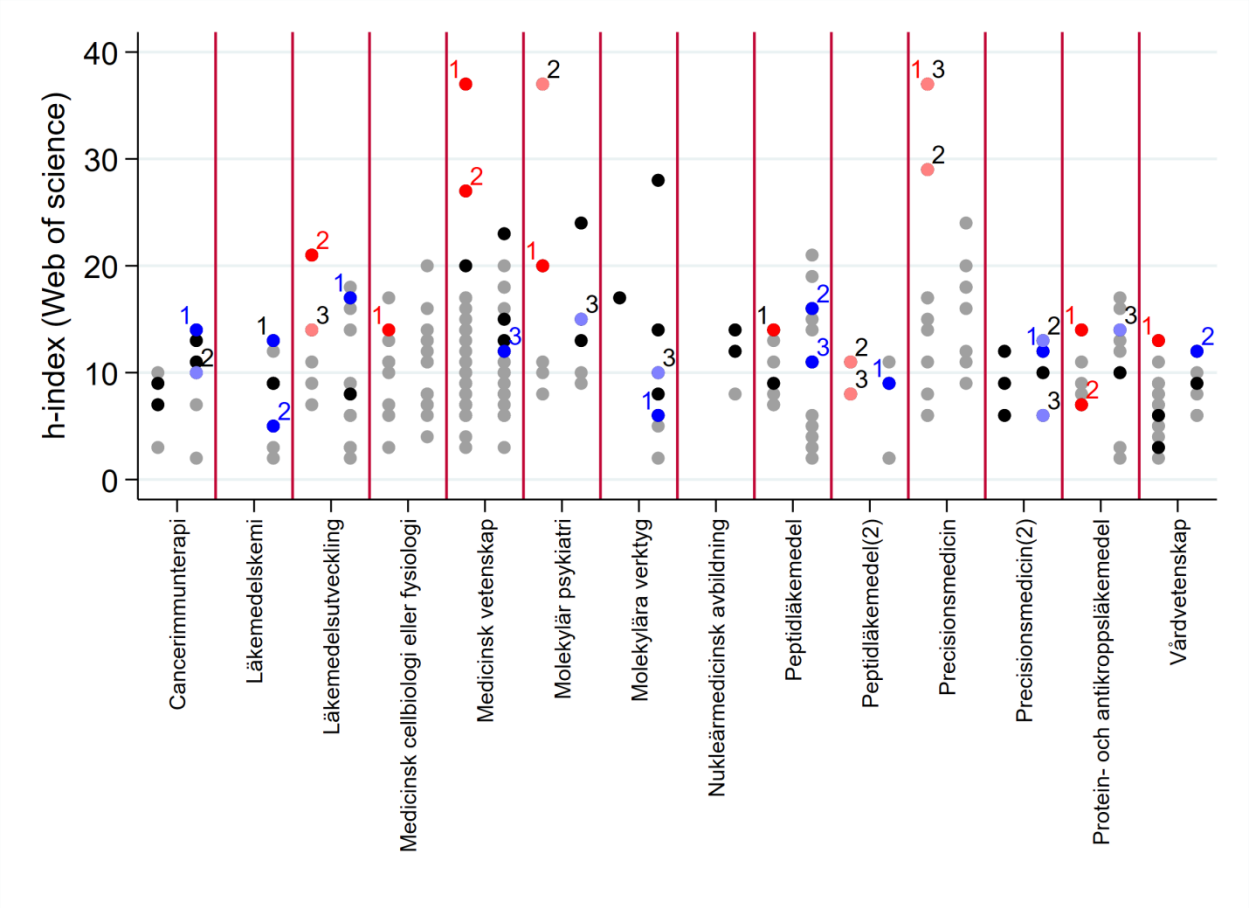
Figur 5. Totala antalet publikationer med sökande som sistanamn i författarlistan för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



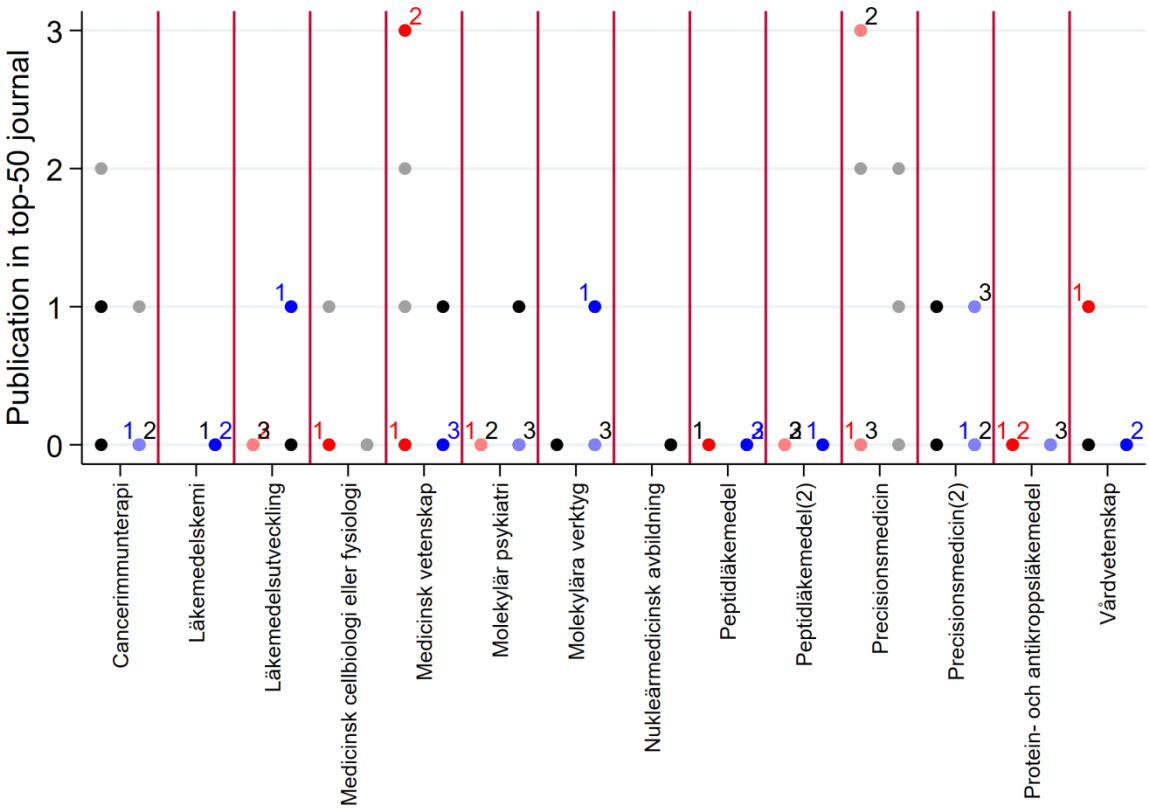
Figur 6. i10-index enligt Web of Science dvs antal publikationer som har minst 10 citeringar för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa siffror och punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



Figur 7. H-index enligt Web of Science för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.



Figur 8. Antal publikationer i högimpact tidskrifter (JIF > 18) för sökande till namngivna BUL-anställningar.

Färgkodning: I varje anställning är kvinnor till vänster och män till höger. Gråa punkter är sökande som ej kom till intervju och ej heller rankades. Svarta, röda samt blå punkter bjöds in till intervju. Siffror (1-3) visar RG-rankning av sökande där röd punkt är kvinna och blå punkt är man. Klarröda samt klarblåa punkter blev kvinnliga respektive manliga innehavare av anställning.

UPPSALA UNIVERSITET

Referenser:

1. Handlingsplan för lika villkor (Uppsala universitet). Dnr: UFV 2015/764. https://regler.uu.se/digitalAssets/645/c_645014-l_3-k_ufv2015-764handlingsplan-lika-villkor.pdf

2. Wennerås C and Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. Nature. 1997;387:341-3. https://www.nature.com/articles/387341a0.pdf

3. Holst S and Hägg S. Positive bias for European men in peer reviewed applications for faculty position at Karolinska Institutet. F1000Research, 2017. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6092899/pdf/f1000research-6-17393.pdf

4. Riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci. Dnr: MEDFARM 2013/1160 http://www2.medfarm.uu.se/download/dokument/Regler_och_riktlinjer/Rekrytering/Riktlinjer_och_bedomningsgrunder_for_rekrytering_o.pdf