



UPPSALA  
UNIVERSITET



# Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete 2004

Fastställd av jämställdhetskommittén 2005-05-03

<b>INLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>KVALITATIV REDOVISNING .....</b>	<b>3</b>
JÄMSTÄLLDHETSKOMMITTÉN.....	3
JÄMSTÄLLDHETSMEDEL .....	5
<i>Jämställdhetsfrämjande insatser 100 000 kr</i> .....	5
<i>Analyser ur genusperspektiv 50 000 kronor</i> .....	7
<i>HBT-medel</i> .....	8
ÅTERRAPPORTERING AV JÄMSTÄLLDHETSMEDEL 2004 .....	8
JÄMSTÄLLDHETSHANDLÄGGAREN .....	9
<b>UTVÄRDERING ÅTGÄRDSPROGRAMMET 2004 .....</b>	<b>11</b>
PERSONALCHEFEN .....	11
ENHETEN FÖR UTVECKLING AV PEDAGOGIK OCH INTERAKTIVT LÄRANDE.....	12
ORDFÖRANDENA I FAKULTETSNÄMNDERNA .....	13
RESPEKTIVE ORDFÖRANDE I UNIVERSITETETS FAKULTETSNÄMND SAMT PREFEKTER/MOTSVARANDE .....	14
<b>KVANTITATIV REDOVISNING .....</b>	<b>18</b>
DOCENTKOMPETENS HOS KVINNOR SOM ÄR LEKTORER .....	18
GRUNDUTBILDNINGEN .....	19
FORSKARUTBILDNINGEN .....	20
<b>BILAGOR.....</b>	<b>22</b>
BILAGA 1. FRÅGEUNDERLAG .....	22
BILAGA 2. LÖNESTATISTIK FÖR BEFATTNINGSHAVARE VID UPPSALA UNIVERSITET 2004 .....	25

## **Inledning**

Uppsala universitet bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Ett viktigt inslag i detta är den årliga uppföljningen. Ansvariga för de rutiner och åtgärder som beslutats i jämställdhetsfrämjande syfte rapporterar då om vad som utförts. Vidare belyses jämställdhetsläget genom viss statistik. På basis av denna information görs en sammanfattande analys, såväl kvalitativ som kvantitativ. Nedan redovisas resultatet av denna analys för verksamhetsåret 2004.

En övergripande slutsats av redovisningen för år 2004 är att jämställdhetsfrågorna har god synlighet inom Uppsala universitet. Jämställdhetsplanens karaktär av verksamhetsplan med klart angivna, uppföljningsbara åtgärder har medfört att åtskilligt har utträttats i jämställdhetsfrämjande syfte under det gångna verksamhetsåret.

## **Kvalitativ redovisning**

### **Jämställdhetskommittén**

Jämställdhetskommitténs mandatperiod löpte ut 2004-06-30, då en ny kommitté utsågs. Kommittén har utökats med en ledamot som representerar utbildningsvetenskapliga fakulteten. Eftersom universitetet ser jämställdhetsarbetet som en kvalitets- och arbetsmiljöfråga ingår nu chefen för enheten för kvalitet och utvärdering samt personalchefen som ordinarie ledamöter i kommittén. Under året har jämställdhets-kommittén sammanträtt sex gånger.

Under våren 2004 fastställdes jämställdhetsplanen för 2004-2006 samt åtgärds-programmet för 2004. Utgångspunkten har varit att behålla och vidare-utveckla strukturen hos den närmast föregående jämställdhetsplanen (för perioden 2001-2003). Detta innebär att planen har karaktär av verksamhets-plan snarare än policydokument. Vidare betonas det fortlöpande uppdraget. Den treåriga planen kompletteras med ettåriga åtgärdsprogram. Vidare-utvecklingen av strukturen handlar bland annat om att ytterligare förstärka karaktären av verksamhetsplan, genom att bygga ut avsnittet om fortlöpande uppdrag.

En annan övergripande ambition är att synliggöra att jämställdhetsarbetet inte är begränsat till jämställdhetskommitténs verksamhet. I planen lyfts sålunda fram övrig verksamhet inom universitetet som är direkt relevant för, och kan sägas utgöra en del av, jämställdhetsarbetet. Vidare redovisas de uppdrag som ligger hos exempelvis personalavdelningen och som gäller jämställdhetsarbete.

Höstens arbete i kommittén har dominerats av arbetet med det nya handlingsprogrammet mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier. Handlingsprogrammet fastställdes under våren 2005. Kommittén har också påbörjat arbetet med en plan för likabehandling

avseende sexuell läggning och könsidentitet. Planen beräknas bli klar under 2005.

En representant från HomO inbjöds att informera kommittén om arbetet vid myndigheten. I samband med detta bjöds också några ytterligare personer från universitetet in för att delta.

Under perioden fortsatte arbetet med utredningen om förekomsten av sexuella trakasserier vid Uppsala universitet. Utredningsresultaten beräknas kunna redovisas under 2005.

I mars gavs kursen Kvinnors ledarskap under ledning av Barbro Dahlbom-Hall. Deltagarna från 2002 års kurs hade en två dagars uppföljning som också finansierades av kommittén.

Under perioden påbörjades också planeringen för att Uppsala universitet ska stå som värd för den nationella jämställdhetskonferensen 2006.

Kommittén har ansökt och beviljats 50 000 kr av RALS-medlen för att trycka en broschyr om könsmedveten pedagogik.

En informell samverkansgrupp har startat under året där ordförandena i fakulteternas jämställdhetskommittéer/motsvarande samt rektorsrådet, jämlikhetsansvarig vid studentkåren och jämställdhetshandläggaren ingår. Syftet med gruppen är att informera om pågående aktiviteter på olika nivåer, både för att inspirera varandra och för att undvika eventuellt dubbelarbete. Samrådsgruppen planerar att fortsätta träffas en gång per termin.

Kommittén delfinansierade ett ledarskapsseminarium för kvinnor i ledande ställning vid Uppsala universitet som anordnades i maj.

## **Jämställdhetsmedel**

Jämställdhetskommittén delade år 2004 ut 100 000 kr för finansiering av jämställdhetsfrämjande insatser. Kriterier för beviljande av medel var framför allt att projektet är av engångskaraktär, att resultatet av projektet kan användas i universitetets jämställdhetsarbete eller att det kan fungera främjande för jämställdhetsarbetet i stort.

För 2004 avsattes också 50 000 kr för analyser ur genusteoretiskt perspektiv samt 20 000 kr till analyser av kurslitteratur och/eller analyser av universitetets trycksaker ur ett HBT-perspektiv, homo-, bi- och transperspektiv.

Det inkom totalt 16 ansökningar varav 14 gällde jämställdhetsinsatser och två ansökningar avsåg genusanalyser. Det inkom inga ansökningar som gällde analyser ur ett HBT-perspektiv. Föreningen för Uppsala Gaystudenter, FUGS, inkom med en ansökan som avsåg jämställdhetsfrämjande insatser som lyfter fram ett genus- och HBT-perspektiv. Ansökan gällde medel för att anordna en filmfestival och föreläsningsserie – Uppsala Queer Festival. Då ansökan var intressant och genomarbetad beslutade jämställdhetskommittén att tilldela FUGS de 20 000 kr som från början var tänkta för HBT-analyser. Jämställdhetskommittén beslutade att totalt bevilja 10 ansökningar.

Nedan följer en kortfattad sammanställning av beviljade medel.

### **Jämställdhetsfrämjande insatser 100 000 kr**

#### **1. Medel för att arvodera gästföreläsare samt lokalkostnader.**

Uppsalas Pol Mag-studerandes omkostnader i samband med en föreläsning som riktar sig till samtliga Pol Mag-studerande samt andra statsvetare.

**Kontaktperson:** Erik Åstedt, ordförande i Uppsalas Pol Mag-studerandes utbildningsråd

**Ansökt belopp:** 5 000 kronor

**Beviljat belopp:** 5 000 kronor

#### **2. Medel för eftermiddagskonferens för samtlig personal på teologiska institutionen.**

Teologiska institutionen planerar att genomföra en eftermiddagskonferens för samtliga anställda då man ska diskutera genus, genusperspektiv i undervisningen samt Historisk-filosofiska fakultetens satsningar på kvinnor.

**Kontaktperson:** Eberhard Herrmann, professor i religionsfilosofi

**Ansökt belopp:** 33 378 kronor

**Beviljat belopp:** 28 000 kronor

### **3. Adastra Uppsala – mentorprojekt för kvinnliga juridikstuderande**

Adastra Uppsala ansöker om medel för omkostnader i samband med mentorsprojektet för kvinnliga juridikstudenter. Mentorsprojektet har pågått sedan 1998 och omfattar idag 22 mentorer med varsin adept. Under året anordnas gemensamma träffar, studiebesök och föreläsningar i syfte att ge de kvinnliga studenterna en inblick i arbetslivet, vägledning, råd och stöd. Målsättningen är att varje år kunna erbjuda nya adepter möjlighet att delta.

**Kontaktperson:** Minna Lintunen, juridikstuderande

**Ansökt belopp:** ej angivet

**Beviljat belopp:** 5 000 kronor

### **4. Synliggörande av kvinnor inom naturvetenskap som förebilder på Ångströmlaboratoriet**

Öka antalet kvinnliga förebilder, främst för studenter och doktorander, genom att lyfta fram mer eller mindre osynliga kvinnor som varit eller är verksamma inom fysik och närliggande vetenskapsområden. Målet är att, så långt det är möjligt, balansera det stora antalet manliga fysiker som finns utbildade i institutionens lokaler, framför allt i lektions-salar och kurslaboratorier.

**Kontaktperson:** John Åhlund, doktorand

**Ansökt belopp:** 19 721 kronor

**Beviljat belopp:** 19 721 kronor

### **5. Utbildning av lärare i aktuella köns-/genusteorier**

Syftet med den planerade kursen är att skapa en gemensam kunskapsgrund inom lärarkåren. Målet är att starta ett långsiktigt arbete bland lärare för att öka kunskap om genusbegrepp och genusperspektiv, om hur genusperspektiv kan tillämpas i undervisningen samt öka beredskapen att besvara sådana frågor från studenter.

**Kontaktperson:** Timo Hurtsi, universitetslektor

**Ansökt belopp:** 40 000 kronor

**Beviljat belopp:** 28 000 kronor

## **6. Utbildningshelg i jämlikhetsfrågor för Uppsalas studentkår tillsammans med Kuratorskonventet**

Målsättningen med utbildningshelgen är att öka nationernas medvetenhet i jämlikhetsfrågor.

**Kontaktperson:** Åsa Collett, studentkårens jämlikhetsombud

**Ansökt belopp:** 10 000 kronor

**Beviljat belopp:** 10 000 kronor

## **7. Nätverk för Kvinnor i Fysik ansöker om medel för att delta i konferensen "Women in Physics in Sweden"**

Nätverkets övergripande målsättning är att underlätta för kvinnliga fysiker verksamma i Sverige och synliggöra deras forskning och vetenskapliga meriter.

**Kontaktperson:** Agnes Lundborg, doktorand

**Ansökt belopp:** 12 091 kronor

**Beviljat belopp:** 4 000 kronor

## **Analys ur genusperspektiv 50 000 kronor**

### **1. Granskning och omarbetning av övningsmaterial för språkfärdighets- träning på *Franska A* och *Tyska A* ur ett genusperspektiv.**

Analysera och delvis omarbeta kursmaterial och litteratur inom kurserna *Franska A* och *Tyska A* ur ett genusperspektiv. I de fall material inte är i enlighet med gällande jämställdhetsplan skall det omarbetas.

**Kontaktperson:** Coco Norén, forskare

**Ansökt belopp:** 40 000 kronor

**Beviljat belopp:** 40 000 kronor

### **2. Jämställda arbetsförhållanden och lön? En analys vid institutionen för folkhälso- och vårdkunskap.**

Analysera könsskillnader i arbetsförhållanden och lön vid institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap. Analysresultaten planeras ligga till grund för förslag till åtgärder med syfte att förbättra jämställdheten vid institutionen.

**Kontaktperson:** Ragnar Westerling

**Ansökt belopp:** 30 000 kronor

**Beviljat belopp:** 10 000 kronor

## **HBT-medel**

### **Uppsala Queer Festival 24-26 september 2004**

Under tre dagar i september bjuds Uppsala på föreläsningar och filmer som vill ifrågasätta, inspirera och engagera. Målgruppen är universitetsstudenter, lärare och allmänheten.

**Kontaktperson:** Ulrika Flink, representant för FUGS, Föreningen för Uppsala Gaystudenter.

**Ansökt belopp:** 38 000 kronor

**Beviljat belopp:** 20 000 kronor

### **Åtterrapportering av jämställdhetsmedel 2004**

Samtliga som beviljades medel har genomfört de insatser och analyser som ansökningarna avsåg. Institutionen för moderna språks *Granskning och omarbetning av övningsmaterial för språkfärdighetsträning på Franska A och Tyska A ur ett genusperspektiv* kommer att tryckas under 2005.

För mer information om utförda insatser och analyser kontaktas lämpligen kontaktpersoner enligt listan ovan.



## **Jämställdhetshandläggaren**

Jämställdhetshandläggaren har fortsatt arbetet med utbildningsprogram mot kränkning på grund av kön - sexuella trakasserier. Mottagare av utbildningen var under 2004 bland annat samhällsvetenskapliga fakulteten och juridiska fakulteten. Jämställdhetshandläggaren inbjöds också att informera om kränkning på grund av kön för universitetsledningens kansli och studerandebyrån. Stor vikt planeras att läggas vid utbildning och information om könskränkning och sexuella trakasserier under 2005.

Jämställdhetshandläggaren har dessutom deltagit i olika utbildningar anordnade av nationer och studentföreningar samt vid jämställdhetsdagar anordnade för och av studenter och doktorander vid ett flertal institutioner. Jämställdhetshandläggaren deltog också vid ST/ATF:s årsmöte och informerade där om universitetets jämställdhetssträvanden.

Utveckling av rutiner för utvärderingar av förra årets jämställdhetsplan samt redovisning av jämställdhetsplaner, till den centrala jämställdhetsfunktionen fortsatte under perioden.

Jämställdhetshandläggaren ingick i en arbetsgrupp med uppgift att utforma exempel på hur de olika terrasserna, vid tillämpning av terrasserad skala för meritvärdering, kan utformas samt utarbeta instruktioner till rekryteringsgrupper, chefer och sakkunniga. Vidare har jämställdhetshandläggaren ingått i lönekartläggningsgruppen som haft till uppgift att kartlägga eventuella osakliga löneskillnader baserade på kön.

Jämställdhetshandläggaren har också deltagit i ett antal fortbildningskurser som ges av enheten för kompetens- och organisationsutveckling för att ytterligare lyfta diskussionen om kön och genus i utbildningar för personalen.

Jämställdhetshandläggaren, jämställdhetskommitténs ordförande samt assisterande jämställdhetshandläggaren deltog under hösten i den nationella jämställdhetskonferens som anordnades av Linköpings universitet. Temat var "Genusperspektiv i grundutbildningen".

Jämställdhetshandläggaren har också deltagit i konferenserna "Gender and visions in research policy" i Finland samt "Från ord till handling" vid Umeå universitet.

Högskoleverket har arrangerat både seminarium och konferens för jämställdhetshandläggare där jämställdhetshandläggaren deltagit. Jämställdhetshandläggaren deltog dessutom vid JämOs uppföljning av förra årets seminarium "Att ta fram en jämställdhetsplan".

Jämställdhetskommitténs hemsida har under 2004 utvecklats och rutiner för fortlöpande uppdatering har införts. Hemsidans struktur och utformning har till så stor del som anses vara möjligt, anpassats till informationsavdelningens anvisningar beträffande utformning av förvaltningens hemsidor.

## **Utvärdering åtgärdsprogrammet 2004**

Åtgärdsprogrammet för 2004 är strukturerat med mål-, åtgärds- och ansvarsformuleringar för att tydliggöra vad som skall uppnås under perioden, hur det skall uppnås och vem som är ansvarig för att det uppnås. Målen har utvärderats genom att frågeformulär med öppna frågor har skickats till dem som är ansvariga enligt programmet. Frågorna fokuserar på om och hur målen har uppfyllts.

### **Personalchefen**

#### **Löneskillnader**

Personalavdelningen har under 2004 genomfört både en lönekartläggning och en löneanalys. Lönekartläggningen, som genomfördes i samverkan med samtliga fackliga organisationer, syftade till att jämföra olika befattningar genom att ge varje befattning poäng utifrån den verksamhetsidé som gäller vid Uppsala universitet. Den värdepoäng som varje befattning givits har gjort det möjligt att jämföra likvärdiga arbeten.

Utifrån lönekartläggningen har lönebilder för lika och likvärdiga arbeten kunnat tas fram. Samtliga befattningar som omfattar fler än 10 personer har analyserats. Löneskillnader har observerats inom ett antal befattningar. Eventuella osakligheter på individnivå kan inte identifieras centralt i en organisation med 5550 anställda. Av den anledningen har cheferna fått i uppdrag att i anslutning till lönerevisionen vidare analysera löneskillnader inom de befattningar där analysgruppen konstaterat att vidare analys behövs.

#### **Rutiner**

Universitetets modell för arbetet med den årliga lönekartläggningen och analysen är en rutin som fungerar bra. Modellen ska kommande år anpassas till BESTA-klassificeringen<sup>1</sup> för värdering av arbetsuppgifter för att ge nya förutsättningar för mer korrekta lönejämförelser.

#### **Utbildning/information**

Personalavdelningen har inte gjort något utbildningspaket, som inriktar sig på institutioner/fakulteter som har ojämförbara löner. Anledningen är, dels att det inte har kunnat konstateras att osakliga löneskillnader förekommer, dels att personalavdelningen i första hand vill satsa sina resurser på att tydliggöra vår lönepolitik och föra ut kunskap om denna till lönesättande chefer.

---

<sup>1</sup> BESTA, befattningsgruppering för statistik.

### **Handlingsplan**

Löneanalysen har även resulterat i en handlingsplan som beskriver områden som ska analyseras vidare och vad som ska prioriteras i nästa lönerevision. Bland annat uppmanas de som sätter löner att särskilt bevaka att osakliga löneskillnader inte uppstår.

### **Föräldrapolicy**

Arbetsgruppen har arbetat fram ett förslag som efter remissomgången ska få sin slutliga utformning för att föreläggas konsistoriet så att beslut kan tas på sista sammanträdet före sommaren.

### **Administrativ-, biblioteks-, laborativ-, lokalvårdande och teknisk personal**

Långtidssjukfrånvaro, framförallt bland kvinnor, har identifierats i dessa personalgrupper. Under 2004 har sjukfrånvaron ytterligare sänkts i dessa grupper med hjälp av uppföljning av långtidssjuka i form av aktivt arbete från personalkonsulent samt stöd från Previa.

### **Chefs- och ledarskapsutveckling**

Inte genomförts.

### **Rekrytering**

Arbetet med att revidera befattningskategoriseringen, som ligger till grund för jämställdhetsaspekten, påbörjades under 2004 och beräknas bli klart under 2005.

En arbetsgrupp med uppdrag att belysa meritvärdering med terrasserad skala har avlämnat rapport till personalchefen. Frågan skall ytterligare diskuteras med universitetsledningen innan beslut fattas huruvida universitetet ska fortsätta arbetet med att utarbeta en modell för detta eller ej.

### **Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande**

#### **Könsmedveten pedagogik**

Under 2003 startade UPI sin information om könsmedveten pedagogik genom att skicka Fredrik Bondestams bok *Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare* till samtliga dekaner, prefekter, studierektorer och chefer/motsvarande. Boken åtföljdes av ett brev där enheten betonade att arbetet med könsmedveten pedagogik är en viktig del av universitetets arbete. Enheten ställde sig till förfogande som stödfunktion. Utskicket resulterade i att könsmedveten pedagogik har varit tema på flera lärardagar.

Under 2004 informerades särskilt studierektorerna om deras särskilda roll som pedagogiska ledare på den studierektorsutbildning som enheten anordnade. I maj beviljades RALS-medel för broschyrtill-

verkning. När broschyren är färdig kommer den att bland annat användas i den riktade satsningen mot dekaner och prefekter. Ett antal har redan kommit i kontakt med könsmedveten pedagogik eftersom det ingick i forskarhandledarkurser och diskussionsseminarier för erfarna handledare vilka gavs under 2004. Under 2004 har omkring 250 lärare deltagit i den pedagogiska kursen där det ingår ett halvdagsseminarium om könsmedveten pedagogik.

## **Ordförandena i fakultetsnämnderna**

### **Rekrytering**

Enligt åtgärdsprogrammet för 2004 beträffande studenter ska varje fakultet 2004-10-31 ha upprättat mål för perioden t o m 2006-12-31, gällande ökad rekrytering av underrepresenterat kön. Målen skall vara formulerade per utbildningsprogram samt, vad gäller fristående kurs, per disciplin. Vidare ska varje fakultet 2004-20-31 ha upprättat en plan för hur dessa rekryteringsmål skall nås. Målen och planerna skall inrapporteras till jämställdhetskommittén senast 2004-10-31.

De fyra fakultetsnämnder som har svarat är samhällsvetenskapliga, medicinska och farmaceutiska samt språkvetenskapliga. Den samhällsvetenskapliga fakulteten har helt enligt åtgärdsprogrammet skickat mål och plan till jämställdhetskommittén. Farmaceutiska fakulteten uppger att de har upprättat en handlingsplan och medicinska fakulteten har tillsatt en arbetsgrupp för att utforma en handlingsplan. Språkvetenskapliga fakulteten har initierat ett projekt i syfte att öka andelen manliga studenter.

### **Respektive ordförande i universitetets fakultetsnämnd samt prefekter/motsvarande**

Samtliga av universitetets ordförande i fakultetsnämnderna och prefekter/motsvarande har beretts tillfälle att besvara ett tjugotal frågor som jämställdhetsfunktionen sammanställt i syfte att utvärdera jämställdhetsarbetet. Frågorna utgår ifrån fortlöpande uppdrag och åtgärder för 2004 såsom de är beslutade i Uppsala universitets jämställdhetsplan för perioden 2004–2006 med åtgärdsprogram för 2004 (bilaga 1).

Frågeunderlaget skickades till 69 prefekter/motsvarande och till varje ordförande i fakultetsnämnd/motsvarande. Det har totalt inkommit 48 svar fördelade på 44 institutioner/motsvarande och fyra svar från fakultetsnämnder/motsvarande. Fyra institutioner/motsvarande har svarat genom att skicka in sin jämställdhetsplan för 2004 och 2005.

### **Jämställdhetsplan för 2004**

Av 43 institutioner/motsvarande uppger 32 att de upprättade en jämställdhetsplan 2004. Två institutioner/motsvarande uppger att de istället använder fakultetens plan. Av de fyra fakultetsnämnder som har svarat uppger samtliga att de har upprättat en jämställdhetsplan för 2004.

### **Verksamhetsberättelse/motsvarande**

20 institutioner/motsvarande redovisar årligen hur många kvinnor och män som har: tagit föräldraledigt i minst en månad, varit sjukskrivna och/eller förtidspensionerats respektive sagts upp med hänvisning till arbetsbrist.

### **Information om innebörden av sexuella trakasserier och universitets handlingsprogram**

På frågan hur institutionerna/motsvarande har informerat om innebörden av sexuella trakasserier och universitets handlingsprogram svarar 17 stycken att de har informerat om handlingsprogrammet. Exempel på hur informationsförmedlingen har gått till är:

- via intranätet
- via anslagstavlan
- via personalmöten
- riktade utbildningsinsatser för personalen
- årlig information till studenter via jämställdhetsgruppen och introduktionsdag
- utbildningsdagar

En fakultet har i sin jämställdhetsplan med ett avsnitt om sexuella trakasserier med mål och åtgärder för att bland annat förbättra kunskapen hos anställda och studenter. Informationsförmedlingen verkar skilja sig åt beträffande anställda och studenter där den förstnämnda gruppen oftare erhåller en mer riktad information medan

studenterna passivt informeras genom att handlingsprogrammet finns fysiskt tillgängligt på anslagstavlan.

### **Medarbetarsamtal**

Merparten av de institutioner/motsvarande som svarat på enkäten uppger att man endast osystematiskt, när det är aktuellt, har belyst arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet i samband med medarbetarsamtal. Några anser att viljan att diskutera arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet ska initieras av personalen vid behov. Några institutioner/motsvarande har som rutin att vid varje medarbetarsamtal ta upp frågan om attityder och förhållningssätt och hur varje medarbetare tycker sig bli bemött, uppmärksammas och lyssnad till.

### **Kombinera arbete och studier med vård av barn**

En majoritet av dem som har svarat uppger att de aktivt arbetar med att underlätta för anställda och studenter att kombinera vård av barn med arbete och studier på ett sådant sätt att till exempel möten, seminarier och undervisning ligger på så kallad dagstid, erbjuder deltidsarbete och deltidsforskning. En fakultet har fastställt en egen föräldrapolicy. En institution uppger att de följer fakultetens rekommendation att en anställd med tidsbegränsad anställning som är föräldraledig i mer än 6 månader har rätt till 3 månaders förlängning av anställningen. En annan institution svarar att de arbetar mycket med att se till att alla har möjlighet att vara föräldralediga och att de gärna tillstyrker förlängningar av doktoranders studietid av dessa skäl.

### **Målsättningar av betydelse för jämställdhet i *Pedagogiskt program för Uppsala universitet***

Ungefär hälften av dem som har svarat har under 2004 arbetat med att ge all undervisande personal utbildning som motsvarar de målsättningar i *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* som är av betydelse för jämställdheten. Några uppger att fortbildning är obligatorisk för såväl nyanställda som andra anställda medan majoriteten uppmuntrar, uppmanar och erbjuder undervisande personal vidareutbildning.

### **Handledande personal**

Under 2004 har de flesta institutioner som svarat, aktivt verkat för att ge handledande personal sådan utbildning att de kunnat fullgöra sitt uppdrag på ett professionellt sätt. All handledande personal uppmanas som regel att delta i UPI:s utbildning. En fakultet anordnade två handledarutbildningar i egen regi.

### **Tillhandahålla studerande lärare/handledare av båda könen**

De allra flesta institutioner/motsvarande har kunnat tillhandahålla studenterna lärare och handledare av båda könen.

### **Gästföreläsningar/seminarier med externt rekryterade lärare/handledare av underrepresenterat kön**

Drygt hälften av institutionerna har under 2004 anordnat gästföreläsningar/seminarier med externt rekryterade lärare/handledare av underrepresenterat kön. Några uppger att de inte arbetar med externt rekryterade gästföreläsare eftersom de har en jämn könsfördelning bland föreläsarna.

### **Undervisningsmaterial förenligt med könsmedveten pedagogik**

Omkring hälften av institutionerna har svarat att de på olika sätt arbetar med att se till att undervisningsmaterial som används är förenligt med könsmedveten pedagogik men av svaren att döma beror utfallet i stor utsträckning på vad ansvarig för kurslitteratur anser vara könsmedveten pedagogik.

Några exempel på åtgärder:

- Enskilda lärare bevakar att institutionens undervisningsmaterial är förenligt med *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* och *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare*
- Litteraturkommittéerna väljer kursmaterial med beaktande av det pedagogiska programmet
- Kurslitteraturen bevakas av jämställdhetsgruppen
- Enligt den generella planen ska vissa kurser ta upp genusfrågor. På övriga kurser är det huvudlärarnas ansvar att kontrollera sina kurser
- Har utarbetat en problemsamling med könsmedvetna formuleringar

### **Fortlöpande vidareutbildning av all personal**

29 institutioner/motsvarande och en fakultetsnämnd uppger att de under 2004 har verkat för en fortlöpande vidareutbildning av alla anställda. Några institutioner uppger att det framför allt är en resursfråga medan andra svarar att fortbildningsutbudet är skvalt inom vissa ämnesområden.

### **Jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ**

29 institutioner/motsvarande och två fakultetsnämnder svarar att de under 2004 har strävat efter att uppnå en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ. Målet är en jämn könsfördelning för majoriteten av dem som har svarat, men flera måste, förutom könsfördelning också beakta att samtliga avdelningar är representerade. Andra problem är att på en institution/motsvarande med manlig övervikt riskerar de få kvinnorna att överbelastas med uppdrag.



På frågan hur eventuella avvikelser från nomineringsreglerna har skriftligen motiverats uppger de flesta att det inte har varit aktuellt under 2004. Anmärkningsvärt är att några anger att avvikelser inte har motiverats skriftligen.

30 institutioner/motsvarande samt fakulteter svarar att nomineringar till beredande och beslutande organ har föregåtts av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som efterfrågas. Några uppger att problemet inte finns för att de redan har en jämn könsfördelning.

### **Rekrytering**

Samtliga fakultetsnämnder som har svarat och 32 institutioner/motsvarande uppger att de i samband med rekrytering, bland annat tagit hänsyn till rekryteringsmålen ur jämställdhetssynpunkt såsom de är beskrivna i anvisningarna i *Uppsala universitets anställningsordning för lärare*.

### **Tillsättning med sakkunnigförfarande**

Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande har samtliga fakultetsnämnder och 30 institutioner/motsvarande sett till att både kvinnor och män utsetts till sakkunniga. Några uppger att det inte har varit aktuellt under 2004 eller att det ansvaret ligger på fakultetsnivå. Flera uppger att i de fall det varit aktuellt har avvikelser från dessa regler skriftligen motiverats.

### **Informationsmaterial och informationsaktiviteter**

De institutioner/motsvarande som producerar informationsmaterial och informationsaktiviteter svarar att de beaktat att innehåll och utformning är i samklang med universitetets jämställdhetssträvanden.

## Kvantitativ redovisning

Följande information bygger på tillgänglig statistik för oktober 2004, hämtad från GLIS, generellt lednings- och informationssystem. Det har visat sig att uppgifterna i GLIS kan ändras i efterhand varför underlaget endast speglar det tillfälle, det vill säga våren 2005, som informationen genererades.

### Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer

Hösten 2004 fanns det 63 kvinnor och 170 män med docentkompetens. Andelen kvinnor som är lektorer med docentkompetens har ökat med 3 procentenheter från 24 % 2003 till 27 % 2004 (tabell 1). Andelen kvinnor med registrerad docentkompetens har under 2004 ökat respektive minskat inom olika områden. Den största ökningen har skett inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet från 27 till 32 %. Inom det medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet har andelen ökat med 1 procentenhet medan det inom teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet har skett en minskning med en procentenhet.

Andelen kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens och är yngre än 50 år har totalt ökat med 5 procentenheter sedan 2003. Inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet är det en ökning med 10 procentenheter. Rekryteringsunderlaget med en 40-60 procentintervall vad gäller professorer börjar närma sig inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet (tabell 2).

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2004	Kvinnor %	
	2003	2004		2003	2004
Hum-Sam	31	34	106	27	32
Nat-Tek	15	16	79	21	20
Med-Farm	13	13	44	29	30
Utbildning	1	0	2	33	0
The Svedberg Lab.	1	0	2	33	0
<b>Totalt</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>233</b>	<b>24</b>	<b>27</b>

Tabell 1. Kvinnliga lektorer med registrerad docentkompetens 2004.

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2004	Kvinnor %	
	2003	2004		2003	2004
Hum-Sam	11	13	35	27	37
Nat-Tek	12	12	44	23	27
Med-Farm	6	6	20	27	30
Utbildning	0	0	1	0	0
The Svedberg Lab.	1	0	0	100	0
<b>Totalt</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>31</b>

Tabell 2. Andel kvinnliga lektorer <50 år med registrerad docentkompetens 2004.

## Grundutbildningen

Andelen kvinnor bland studenterna på grundutbildningen var hösten 2004 totalt 59 procent. Andelen kvinnor och män varierar mellan fakulteter/motsvarande. Teologiska, språkvetenskapliga, utbildningsvetenskapliga, medicinska och farmaceutiska fakulteterna har endast mellan 22 och 36 procent män bland studenterna. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har endast 37 procent kvinnor bland studenterna, vilket är en minskning med 2 procentenheter sedan 2003. Övriga fakulteter faller inom jämställdhetsintervallet 40 procent kvinnor och 60 procent män (tabell 3).

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal
	2002	2003	2004	2004
Teologiska	66	66	64	386
Juridiska	60	60	59	829
Historisk-filosofiska	58	59	60	1026
Språkvetenskapliga	71	67	64	1130
Samhällsvetenskapliga	59	57	56	2946
Utbildningsvetenskapliga	78	74	74	927
Medicinska	74	74	75	1197
Farmaceutiska	81	80	78	579
Teknisk-naturvetenskapliga	38	39	37	2037
<b>Totalt</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>11 057</b>

Tabell 3. Antal studenter mätt i helårsstudenter per termin (HT 2004).

Under 2004 utexaminerades totalt 66 procent kvinnor från program på grundutbildningen. Antal examinerade liksom antal studenter varierar mellan programmen. Precis som 2003 har samtliga program, utom civil- och högskoleingenjörsprogrammet, fortfarande en högre andel examinerade kvinnor. Inom civilingenjörsprogrammen fortsätter emellertid andelen kvinnor att öka, från 24 procent 2002, 43 2003 och 45 procent 2004. Inom högskoleingenjörsprogrammen har andelen kvinnor varierat under 2000-talet. Sedan 2003 har andelen ökat med 12 procentenheter och 2001 var andelen kvinnor 44 % (tabell 4).

Grundexamina	Andel kvinnor %			Totalt antal
	2002	2003	2004	2004
Apotekarexamen	64	63	70	43
Barn- o ungdomspedagog	100	98	100	11
Biomed. analytisk examen	83	100	70	10
Civilingenjör	24	43	45	117
Dietistexamen	91	100	95	19
Lärarexamen 1-7	96	97	89	35
Lärarexamen 4-9	69	72	64	116
Högskoleexamen	58	52	52	33
Högskoleingenjörsexamen	31	23	35	34
Juris kandidat	58	56	63	64
Kandidatexamen	64	64	61	232
Läkarexamen	53	53	64	42
Magisterexamen (djup)	58	62	58	564
Magisterexamen (bredd)	64	54	71	45
Psykologexamen	66	56	79	19
Psykoterapeutexamen		100	100	4
Receptarieexamen	92	100	100	16
Sjukgymnastexamen	82	74	90	20
Sjuksköterskeexamen	85	83	79	19
Social omsorg		100	100	5
Spec. sjuksköterskeexamen	87	84	83	53
Teologie kandidat	65	59	47	19
<b>Totalt</b>	62	65	66	3603

Tabell 4. Examination, grundutbildningen (HT 2004).

### Forskarutbildningen

På forskarutbildningen är könsfördelningen totalt sett jämnare än på grundutbildningen. Språkvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna hamnar utanför jämställdhetsintervallet (tabell 5). Andelen kvinnliga doktorander med heltidsförsörjning har ökat vad gäller utbildningsbidrag med 4 procentenheter sedan 2003 medan doktorandtjänster för kvinnor har minskat med 2 procentenheter sedan 2003 (tabell 6). I övrigt är det tre fakulteter som faller utanför jämställdhetsintervallet: språkvetenskapliga, medicinska och teknisk-naturvetenskapliga.

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal
	2002	2003	2004	2004
Teologiska	46	41	41	117
Juridiska	49	49	47	45
Historisk-filosofiska	44	46	47	218
Språkvetenskapliga	64	62	65	135
Samhällsvetenskapliga	51	51	52	381
Medicinska	53	56	58	570
Farmaceutiska	58	56	52	120
Teknisk-naturvetenskapliga	32	34	33	873
Utbildningsvetenskapliga		67	40	5
<b>Totalt</b>	45	46	46	2464

Tabell 5. Andel kvinnliga doktorander med minst 10 % aktivitet VT-04.

Fakultet	Doktorandtjänst			Utbildningsbidrag			Övrigt		
	Andel kvinnor %			Andel kvinnor %			Andel kvinnor %		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Teologiska	52	48	48	100		50	43	42	42
Juridiska	57	47	59				46	49	29
Historisk-filosofiska	48	48	47	40	52	60	36	41	41
Språkvetenskapliga	61	69	72	82	81	75	58	57	53
Samhällsvetenskapliga	61	58	58	33	52	55	42	47	47
Medicinska	65	66	68	62	54	61	50	53	55
Farmaceutiska	63	59	48	50	54	63	54	50	55
Teknisk-naturvetenskapliga	34	35	32	41	49	36	32	32	38
Utbildningsvetenskapliga		67	40						
<b>Total</b>	47	47	45	50	49	53	43	46	47

Tabell 6. Andel kvinnor i finansieringsformer forskarutbildning VT-04.

Våren 2004 examinerades 141 kvinnor och 158 män. Andelen examinerade kvinnor varierar inom fakulteterna från år till år. I jämförelse med 2003 är andelen examinerade kvinnor generellt sett oförändrad (tabell 7). Våren 2004 examinerade juridiska fakulteten enbart två kvinnor. Inom den teologiska fakulteten har andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen minskat från 55 % till 29 %. Andelen kvinnor examinerade till doktorsexamen har ökat inom den historisk-filosofiska fakulteten med 10 procentenheter och inom den språkvetenskapliga fakulteten med 22 procentenheter. Inom den farmaceutiska fakulteten har andelen kvinnor examinerade till doktorsexamen minskat med 37 procentenheter medan examinerade kvinnor till doktorsexamen inom den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har ökat med 8 procentenheter. Andelen kvinnor som har examinerats till licentiatexamen har ökat inom samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna med 33 respektive 7 procentenheter. Teologiska och språkvetenskapliga fakulteterna examinerade enbart män till licentiatexamen våren 2004 medan andelen kvinnor minskade inom historisk-filosofiska och medicinska fakulteterna.

Fakultet	Doktorsexamen			Licentiatexamen		
	Andel kvinnor %	Totalt antal	Totalt antal	Andel kvinnor %	Totalt antal	Totalt antal
	2003	2004	2004	2003	2004	2004
Teologiska	55	29	7	50	0	2
Juridiska	100	100	2			
Historisk-filosofiska.	50	60	10	80	60	5
Språkvetenskapliga	33	55	11	60	0	1
Samhällsvetenskapliga	42	42	36	50	83	6
Medicinska	54	55	51	92	68	22
Farmaceutiska	83	46	13	100		
Teknisk-naturvetenskapliga	31	39	97	35	42	36
<b>Totalt</b>	45	45	227	53	53	72

Tabell 7. Examination forskarutbildningen VT 2004.

## Bilagor

### Bilaga 1. Frågeunderlag

1. Har institutionen under 2004 upprättat en jämställdhetsplan?
2. Hur har ni i er årliga verksamhetsberättelse/motsvarande redovisat de åtgärder ni har vidtagit i jämställdhetssyfte?
3. Finns det i er verksamhetsberättelse/motsvarande en redovisning fördelat på kön hur många som under året har:
  - tagit föräldraledigt i minst en månad,
  - varit sjukskrivna
  - förtidspensionerats respektive sagts upp med hänvisning till arbetsbrist?
4. På vilket/vilka sätt har institutionsledningen under 2004 verkat aktivt för en arbets- och studiemiljö som är fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av kön?
5. Hur har ni under 2004 informerat om innebörden av begreppet sexuella trakasserier samt om universitetets handlingsprogram mot sexuella trakasserier?
6. På vilket sätt har ni i samband med de årliga medarbetarsamtalen belyst arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet?
7. a. Har någon medarbetare sagt upp sig under 2004? Fortsätt till fråga 8 om du svarar nej. Svarar du ja fortsätt till fråga 7b.  
b. Har ni i samband med att någon sagt upp sig tillämpat samma rutiner som för medarbetarsamtal i syfte att bland annat dra eventuella slutsatser av betydelse för jämställdhetsarbetet?
8. Hur har ni under 2004 verkat för att både kvinnor och män ska kunna kombinera studier, forskning och annat arbete med omvårdnad av barn?
9. Hur har ni under 2004 arbetat med att ge all undervisande personal utbildning som motsvarar de målsättningar i *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* som är av betydelse för jämställdheten?
10. Hur har ni under 2004 verkat för att handledande personal erhållit en sådan utbildning att de kunnat fullgöra sitt uppdrag på ett professionellt sätt i förhållande till såväl studenter i grundutbildningen som doktorander, oberoende av kön.
11. Har ni under 2004 kunnat tillhandahålla studenterna lärare/handledare av båda könen?

12. Har ni under 2004 verkat för att ordna gästföreläsningar/seminarier med externt rekryterade lärare/handledare av underrepresenterat kön? Vi påminner om att ifall avvikelser från dessa regler (se 11 och 12) förekommit, så skall detta motiveras i den årliga uppföljningen av fakultetens/institutionens/motsvarandes jämställdhetsplan.
13. Vilka åtgärder har vidtagits för att se till att det undervisningsmaterial som används är förenligt med könsmedveten pedagogik såsom det är beskrivet i *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* och *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare*?
14. Hur har ni under 2004 verkat för en fortlöpande vidareutbildning av all personal oavsett kön?
15. Hur har ni under 2004 strävat efter att uppnå en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ på samtliga nivåer och områden?
16. Hur har eventuella avvikelser från nomineringsreglerna skriftligen motiverats?
17. Har nomineringar till beredande och beslutande organ föregåtts av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs, hur uppdragen kan spridas på flera och vilka särskilda metoder som skall tillämpas för att rekrytera fler av underrepresenterat kön?
18. Har ni vid eventuell rekrytering under 2004 använt er av de anvisningar som finns i *Uppsala universitets anställningsordning för lärare* där det betonas att rekrytering skall bedrivas med bland annat hänsyn till rekryteringsmålen ur jämställdhetssynpunkt?
19. Har ni vid tillsättningar med sakkunneförfarande sett till att både kvinnor och män utses till sakkunniga?
20. Har eventuella avvikelser från dessa regler skriftligen motiverats?
21. Har ni beaktat att en ledamot i varje rekryteringsgrupp ska vara särskilt ansvarig för att bevaka jämställdhetsfrågor?
22. Hur har ni vid produktion av informationsmaterial och informationsaktiviteter beaktat att innehåll och utformning är i samklang med universitetets jämställdhetssträvanden?
23. Har ni under 2004 upprättat rekryteringsmål och tillhörande handlingsplan för perioden fram till 2006-12-31, i syfte att öka andelen av underrepresenterat kön inom de olika grundutbildningsprogrammen samt, vad gäller de fristående kurserna, per

disciplin? Notera att dessa mål och planer skall inlämnas till jämställdhetshandläggaren snarast om detta inte redan gjorts.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Fråga 23 riktar sig till enbart ordförandena i fakultetsnämnden och är en åtgärd från 2004 års åtgärdsprogram.



## **Bilaga 2. Lönestatistik för befattningshavare vid Uppsala universitet 2004**

Infogas i slutdokumentet.