



Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete 2006

Fastställd av jämställdhetskommittén 2007-12-11

Innehållsförteckning

Inledning	3
Kvalitativ redovisning	4
Jämställdhetskommittén	4
Jämställdhetsmedel	5
Jämställdhetsfrämjande insatser	5
Analys ur ett genusperspektiv	6
Insatser som främjar likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet	6
Återrapportering av jämställdhetsmedel 2006	7
Jämställdhetshandläggaren	8
Ökad rekrytering av underrepresenterat kön i grundutbildningen	9
Utvärdering av åtgärdsprogrammet 2006	11
Personalchefen	11
Chefen för avdelningen för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande	12
Chefer som har i uppdrag att upprätta kommunikationsplan	12
Rekrytering	13
Områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioners uppdrag	14
Kvantitativ redovisning	16
Adjungerade professorer	16
Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer	16
Grundutbildning	18
Forskarutbildningen	20
Bilagor	22
Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2006/606	22
Bilaga 2. Lönestatistik för befattningshavare vid Uppsala universitet	23

Inledning

Uppsala universitet bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Ett viktigt inslag i detta är den årliga uppföljningen. Ansvariga för de rutiner och åtgärder som beslutas 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 2006.

En övergripande slutsats av redovisningen för år 2006 är att jämställdhetsfrågorna har god synlighet inom Uppsala universitet. Jämställdhetsplanens karaktär av verksamhetsplan med klart angivna, uppföljningsbara åtgärder har resulterat i att åtskilligt har uträttats i jämställdhetsfrämjande syfte under det gångna verksamhetsåret.

Sedan 2005 är det nya rutiner för återrapportering av universitetets årliga jämställdhetsarbete. Införandet av de nya rutinerna har ännu inte helt implementerats utan dras fortfarande med barnsjukdomar. Färdigställandet av 2006 års redovisning av jämställdhetsarbetet har av den anledningen försenats.

Kvalitativ redovisning

Jämställdhetskommittén

Jämställdhetsplanen för 2004-2006 har karaktär av verksamhetsplan snarare än policydokument. Det fortlöpande uppdraget betonas. Den treåriga jämställdhetsplanen kompletteras med ettåriga åtgärdsprogram och 2006 års åtgärdsprogram fastställdes 2005-12-20. För att ytterligare samordna jämställdhetsarbetet med övrig verksamhetsplanering finns, från och med 2005, anvisningar för åiterrapportering av jämställdhetsarbetet integrerat i universitetets centrala anvisningar för verksamhetsplanering.

Under året anordnades den nationella jämställdhetskonferensen i Uppsala i oktober 2006. Konferensen under rubriken "Jämställt! Myter och verkligheter" hade närmare 200 deltagare. Under två dagar föreläste nationella och internationella forskare om maskulinitetsskapande processer i akademien, motstånd och mönster samt myter och verkligheter.

Plan för jämlikhet vad avser sexuell läggning och könsidentitet fastställdes av Rektor 2006-02-28. Det är första gången universitetet fastställer en plan för sexuell läggning och könsidentitet och planen är denna gång fyraårig för att komma i fas med universitetets andra planer som rör lika villkorsfrågor. Planen gäller för 2006-2009 och har, precis som jämställdhetsplanen, karaktär av verksamhetsplan. Det första åtgärdsprogrammet är tvåårigt och detta motiveras med att det initialt tar tid att implementera arbetet och det är inte realistiskt att åtgärderna ska genomföras till fullo under en ettårsperiod. Den kommer att utvärderas separat vid utgången av 2007.

Arbetet med att utforma ett jämställdhetsindex för universitetet fortgick under hela 2006. Arbetet sammanföll med universitetets upphandling av ett nytt gränssnitt för samordning, analys och rapportproduktion av universitetets databaser. Upphandlingen blev färdig under hösten 2006 och det preliminära förslaget kommer därför att testas under 2007.

Under hösten 2005 påbörjades revidering av jämställdhetsplan 2007-2009 i syfte att kunna skicka ett förslag till remissinstanserna i april 2006. Jämställdhetsplan 2007-2009 med åtgärdsprogram för 2007 fastställdes av konsistoriet 2006-12-14.

De kvinnliga chefer vid Uppsala läns landsting och Uppsala universitet som deltog i Barbro Dahlbom-Halls ledarutbildning för kvinnliga chefer 2005 hade en 2 dagar lång uppföljning som också finansierades av kommittén.

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

År 2005 påbörjades arbetet med att utforma en broschyr om könsmedveten pedagogik i samarbete med avdelningen för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI). Broschyren "Könsmedveten pedagogik – en jämlik undervisning" blev färdig 2006. Under året har jämställdhetshandläggaren tillsammans med chefen för UPI upprättat en strategi för införandet av könsmedveten pedagogik för att möjliggöra en introduktion av könsmedveten pedagogik inom hela universitetet. Strategin inbegriper informationsspridning, utbildning och fördjupade insatser.

Jämställdhetsmedel

Jämställdhetskommittén delade år 2006 ut 98.000 kronor 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.

År 2006 delades även 70.000 kronor ut för analys ur ett genusteoretiskt perspektiv samt 50.000 kronor för insatser som främjar jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet.

Av totalt 13 ansökningar avsåg åtta jämställdhetsinsatser, en ansökan gällde analys ur genusteoretiskt perspektiv och fyra ansökningar avsåg insatser som främjar jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet.

Nedan följer en kort sammanfattning av beviljade medel.

Jämställdhetsfrämjande insatser

1. Ansökan om medel för en workshop med fokus på utveckling av kompletterande arenor genom aktiva nätverk

Syftar till att undersöka på vilket sätt kompletterande arenor kan stärka kvinnliga forskares identitet efter disputationen genom att anordna en workshop som ska resultera i ett förslag till pilotprojekt.

Kontaktperson: Birgitta Meurling, universitetslektor

Ansökt belopp: 30.000 kronor

Beviljat belopp: 25.000 kronor

2. Ansökan om medel till seminarium för hela fysiksektionen om könsmedveten pedagogik.

Fysiska institutionens jämställdhetsgrupp planerar att anordna seminarium om könsmedveten pedagogik för hela fysiska sektionen med Gunilla Carstensen som seminarieledare.

Kontaktperson: Mattias Klintonberg, forskare

Ansökt belopp: 5 100 kronor

Beviljat belopp: 4 000 kronor

3. Ansökan om medel till mentorsprojekt för kvinnliga studenter inom civil- och högskoleingenjörsprogrammet

Mentorsprojektet syftar till att så tidigt som möjligt ge kvinnliga studenter råd och stöd som kan hjälpa dem genom utbildningen.

Kontaktperson: Ylva Hedstrand, studievägledare

Ansökt belopp: 21 000 kronor

Beviljat belopp: 16 000 kronor

4. Ansökan om medel för planering och uppföljning av en försöksverksamhet vid filosofiska institutionen

Filosofiska institutionen planerar genomföra försök med tvärvetenskaplig grundutbildning i feministisk filosofi och estetik 2007/2008. Institutionen söker därför medel extra arbete i samband med planering och uppföljning av försöksverksamheten.

Kontaktperson: Katarina Elam, universitetslektor

Ansökt belopp: 30 000 kronor

Beviljat belopp: 30 000 kronor

5. Ansökan om medel för fortbildning av lärare i genusmedveten pedagogik i psykologiämnet

Institutionen för psykologi planerar att erbjuda en lärar- och doktorandgrupp ”genus-coaching” ledd av Gunilla Carstensen samt ett vetenskapsteoretiskt seminarium utifrån ett genusperspektiv i regi av fil. dr Eva Magnusson från Umeå universitet.

Kontaktperson: Gertrud Ericson, universitetslektor

Ansökt belopp: 22 840 kronor

Beviljat belopp: 23 000 kronor

Analys ur ett genusperspektiv

1. Bilden på webben – representationer av kvinnor och män på Uppsala universitets webbplats

De sökande planerar att granska bilderna på universitetets webbplats utifrån ett genusperspektiv. Den överordnade frågeställningen i studien är vilken bild av kvinnor och män som förmedlas genom bilderna på Uppsala universitets webbplats.

Kontaktperson: Maria Ohlsson, fil. dr i nordiska språk

Ansökt belopp: 70 081 kronor

Beviljat belopp: 70 000 kronor

Insatser som främjar likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet

1. Ansökan om medel för seminariedag om könsidentitet och sexuell läggning

Jämställdhetsgruppen vid institutionen för arkeologi och antik historia planerar att arrangera en seminariedag under hösten 2006 som ska anknyta till könsidentitet och sexuell läggning.

Kontaktperson: Anna Gatti, doktorand

Ansökt belopp: 16 000 kronor

Beviljat belopp: 14 000 kronor

2. Ansökan om medel för granskning av valda delar av kurslitteraturen på A- och B-kursen i sociologi ur ett HBT-perspektiv

Uppsala studentkår har ett permanent kurslitteraturgranskningsprojekt för studenter som är intresserade av att göra granskningar av sin kurslitteratur ur ett jämlikhetsperspektiv. Studentkåren söker därför medel för att kunna ersätta sociologistudent Emelie Skog för genomläsning och granskning av litteratur från A- och B-kursen i sociologi samt rapportframställan.

Kontaktperson: Anna Olovsson Lööv

Ansökt belopp: 15 400 kronor

Beviljat belopp: 20 000 kronor

3. Ansökan om medel för att anordna filmseminarium Queersociologiska filmseminariet - en serie om könsidentiteter och sexualiteter i gränslandet

Jämställdhetsgruppen vid sociologiska institutionen planerar att arrangera filmseminarium för forskare och studenter ungefär en gång i månaden under höstterminen 2006. Filmerna är valda för att ge en bred representation av HBT-frågor. Inför varje seminarium distribueras diskussionsunderlag

Kontaktperson: Linn Egeberg Holmgren, doktorand

Ansökt summa: 15 200 kronor

Beviljat belopp: 16 000 kronor

Återrapportering av jämställdhetsmedel 2006

Samtliga som beviljades medel har antingen genomfört, påbörjat eller ska genomföra de insatser och analyser som ansökningarna avsåg under våren 2007.

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 år 2006 bland andra anställda vid: institutionen för arkeologi och antik historia, institutionen för informationsteknologi, kansliet för naturvetenskap och teknik samt botaniska trädgården. Förvaltningens och universitetsbibliotekets jämställdhetspiloter erhöll utbildningen. Utbildningen gavs även till medicinska och farmaceutiska fakultetens jämställdhetskommitté och prefekter. Under 2006 gavs även för första gången en utbildning kallad "Om härskartekniker och motstrategier" till personal vid den teologiska fakulteten. Utbildningen är att betrakta som en fortsättning/påbyggnadsutbildning till utbildningen om kränkning på grund av kön. Även under 2007 kommer stor vikt läggas på utbildning och information om kränkning på grund av kön.

Jämställdhetshandläggaren utbildade i november 2006 drygt 30 stycken av universitetets jämställdhetsombud och jämställdhetspiloter i praktiskt jämställdhetsarbete. Denna utbildning kommer att vara årligt återkommande.

Jämställdhetshandläggaren har arbetat med utbildningar och information om praktiskt jämställdhetsarbete som bland annat efterfrågats av samhällsvetenskapliga fakulteten och ett flertal institutioner.

Jämställdhetshandläggaren och assisterande jämställdhetshandläggaren arbetar kontinuerligt med rådgivning och information om praktiskt jämställdhetsarbete och framtagandet av jämställdhetsplaner till både individer och grupper. Under året har riktlinjer för jämställdhetsplanarbete utformats.

Jämställdhetshandläggaren har under 2006 deltagit i Högskoleverkets två nätverksträffar för jämställdhetshandläggare från högskolor och universitet.

Jämställdhetshandläggaren har ett avsnitt i introduktionsutbildningen för nyanställda och i prefektutbildningen som ges av enheten för kompetens- och organisationsutveckling.

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i en ledarskapsutvecklingskurs "Att leda som kvinna" i regi av Barbro Dahlbom-Hall.

Jämställdhetshandläggaren deltog i rektorsrådsseminariet i maj då Lisbeth Lundahl, vicerektor vid Umeå universitetet samt professor i pedagogik, föreläste om Förändringar i det akademiska fältet med betoning på jämställdhet.

Jämställdhetshandläggaren, ass. jämställdhetshandläggaren och jämlikhetsansvarig vid Uppsala studentkår deltog i Sveriges Förenade Gaystudenters konferens Att motverka heterofabriken 28 mars. Jämställdhetshandläggaren deltog även som föredragshållare och berättade om kommitténs arbete med att utforma en jämlikhetsplan.

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i utredningen av andrum på biomedicinskt centrum (BMC).

Jämställdhetshandläggaren har tillsammans med UPI och centrum för genusvetenskap, ingått i referensgruppen för "genus-coachning".

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i beredningen av planen för breddad rekrytering och planen för likabehandling av studenter i högskolan.

Assisterande jämställdhetshandläggaren har informerat Uppsala studentkårs jämställdhetsgrupp om universitetets jämställdhetsplan inför deras kartläggning av fakulteternas och institutionernas jämställdhetsplaner.

Ett samarbete med Teatertaket och Revybolaget som gör jämställdhetsfrämjande teaterföreställningar och diskussionsunderlag inleddes under året.

Ökad rekrytering av underrepresenterat kön i grundutbildningen

Enligt Uppsala universitets åtgärdsprogram för jämställdhetsarbete 2004 skulle varje fakultet ha upprättat mål för perioden 2004-10-31 – 2006-12-31 gällande ökad rekrytering av underrepresenterat kön i grundutbildningen. Målen skulle vara formulerade per utbildningsprogram samt, vad gäller fristående kurs, per disciplin. Vidare skulle varje fakultet 2004-10-31 ha upprättat en plan för hur dessa rekryteringsmål skulle uppnås.

Till 2004 års redovisning av universitetets jämställdhetsarbete inkom samhällsvetenskapliga, medicinska och farmaceutiska samt språkvetenskapliga med svar. Den samhällsvetenskapliga fakulteten skickade mål och plan till jämställdhetskommittén. Farmaceutiska fakulteten uppgav att de hade upprättat en handlingsplan medan medicinska fakulteten svarade att de hade tillsatt en arbetsgrupp för att utforma en handlingsplan. Språkvetenskapliga fakulteten uppgav att de hade initierat ett projekt i syfte att öka andelen manliga studenter.

Fakulteternas utvärdering av satsningen har inrapporterats till jämställdhetsfunktionen. Nedan följer de fakulteternas redovisning och utvärdering av åtgärden gällande ökad rekrytering av underrepresenterat kön.

Juridiska fakulteten svarar att könsfördelningen inom den juridiska grundutbildningen har sedan lång tid tillbaka hållit sig inom intervallet 40-60 % varför fakulteten inte haft anledning att vidta några åtgärder.

Historisk-filosofiska fakulteten har inte under perioden ifråga arbetat med ökad rekrytering av underrepresenterat kön, men avser att införa det arbetet i fakultetens verksamhetsplanering för att därigenom kunna avsätta ekonomiska resurser.

Utbildningsvetenskapliga fakulteten uppger att åtgärden finns med i 2005, 2006 och 2007 års jämställdhetsplan. Studievägledarna har under 2006 framför allt arbetat med att lyfta fram och synliggöra studenter som är män i sina kontakter med potentiella studenter. På samma sätt har män synliggjorts i läroprogrammets informationsmaterial. Fakulteten har ej utvärderat hur stor effekt satsningen har haft. En genomgång av antal nyregistrerade vid läroprogrammet 2002-2006 visar att det inte skett några stora förändringar beträffande könsfördelning.

Språkvetenskapliga fakulteten undersökte 2005 hur stor andel kvinnor som studerade på grundutbildningsnivå under perioden 2002-2004. Andelen kvinnor var totalt 58-62 %, men varierade mer mellan olika språkämnen. Det är till exempel fler kvinnor som läser nordiska språk och de moderna skolspråken, medan fler män läser de klassiska och orientaliska språken. En förklaring till detta tros vara att de språkområden som kvinnor i större utsträckning läser ingår i så kallade traditionella kvinnoyrken som exempelvis läraryrket. Fakulteten har under 2004-2006 arbetat med att minska snedrekrytering i språkutbildningarna genom att låta språkstudenter som är män delta i universitetets gymnasiebesök. Åtgärden är svår att utvärdera men fakulteten avser att fortsätta med det arbetet.

Samhällsvetenskapliga fakulteten undersökt hur könsfördelningen såg ut 1995, 2003 och 2006 och kunnat konstatera att könsfördelningen ligger inom intervallet 40-60 %. Fakultetens arbete med att locka fler män till sina utbildningar genom att bland annat visa upp manliga förebilder har inte lyckats.

Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har kartlagt könsfördelningen inom grundutbildningsprogrammen och utbildningsprogram med obalans har uppmanats upprätta handlingsplaner för att försöka komma tillrätta med snedrekryteringen. På grund av den höga arbetsbelastningen i och med anpassningen av utbildningarna enligt Bologna-modellen har detta arbete ännu inte slutförts. Några arbeten som kan nämnas är att datavetenskapliga programmet har en Q+amanuens som har som uppgift att uppmuntra fler kvinnor att söka till programmet. Amanuensstjänsten kommer att finnas kvar även i fortsättningen och ska då samordnas med civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi. Fakulteten granskar all fakultetsgemensamma studentrekryteringsinsatser ur ett genusperspektiv. Under läsåret 2006-2007 genomfördes pilotprojekt med mentorer för kvinnor som är studenter på de tre utbildningsprogram med lägst andel kvinnor.

Slutligen har det inom det medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet avsatts särskilda medel för åtgärder för rekrytering av underrepresenterat kön.

Förutom läkarprogrammet är det en ojämn könsfördelning vid medicinska fakultetens samtliga program. En arbetsgrupp bestående av student- och lärarrepresentanter träffades vid ett flertal tillfällen under 2005 för att analysera arbetsmarknaden och orsakerna till snedrekryteringen. Arbetsgruppen enades om att samhällsstrukturer med låga löner och inställning till arbete inom sjukvården är de främsta orsakerna till att män inte söker sig till dessa utbildningar. I arbetsgruppens handlingsplan ingår ett projekt att anlita en reklambyrå som ska göra en informationsfilm om utbildningarna där det ska beskrivas och betonas det som kan vara attraktivt för män. Projektet har erhållit 50 000 kronor från vetenskapsrådets jämställdhetskommitté och ytterligare 720 000 kronor från vetenskapsområdet. För att kunna förverkliga projektet kommer en upphandling ske eftersom lärare vid fakultetens programkommitté inte har den tid som krävs.

Sedan 2004 är det ett gemensamt mål i åtgärdsprogrammet att öka andelen män vid de farmaceutiska utbildningarna. Åtgärderna som har genomförts är i form av marknadsföring genom ambassadörer, annonsering, mässverksamhet, gemensamt nätverk med gymnasielärare i närområdet och Farmaceutiska Studentkårens "Läkemedelshelg". Fakultetens utvärdering visade att det inte gick att bedöma om annonseringen bidrog till ökad rekrytering av underrepresenterat kön varför annonseringsinsatsen har minskat. Ambassadorsprojektet har fortsatt liksom studievägledarnas medverkan vid informationstillfällen.

Utvärdering av åtgärdsprogrammet 2006

Åtgärdsprogrammet för 2006 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. Från och med 2005 ska ansvariga återrapportera det gångna årets jämställdhetsarbete enligt de centrala anvisningarna för universitetets verksamhetsplanering (se bilaga 1). Nedan följer de svar som inkommit.

Personalchefen

Karriär- och kompetensutveckling

Sjukskrivningstalen för doktorander inom humanistisk- och samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet har under perioden ökat. Personalavdelningen har därför startat ett projekt tillsammans med humanistisk- och samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet. Doktorander erbjuds karriärcoachning i syfte att fånga upp dem och undvika att det går så långt som till sjukskrivning. Erfarenheterna visar hittills att det inte krävs så stora insatser utan att det oftast räcker med ett antal samtal.

Kompetensutveckling för TA-personal

Personalavdelningen utbildningsinsatsning för universitetets personaladministratörer fortsatte under 2006. 16 administratörer deltog i utbildning som omfattade sex heldagar.

Arbets- och studiemiljö

I februari 2006 fastställdes en ny arbetsmiljöpolicy av konsistoriet. I policyn ingår en handlingsplan som närmare beskriver hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas på institutioner/motsvarande.

Lång- och korttidssjukskrivningar för TA-personal

Projektet rörande medfinansiering för långtidssjuka som återgår i arbete på deltid som startade 2005 fortgick under 2006. Resultatet visar att medfinansieringen har underlättat återgång i arbete. Universitetets sjukskrivningstal sänktes ytterligare från 2,69 till 2,60. Långtidssjukskrivningen var 2005 2,01 % och sänktes till 1,85 % 2006.

Företagshälsovård

2006 upphandlades en ny företagshälsovårdleverantör. I anslutning till detta har personalavdelningen utarbetat rutiner för hantering av både långtids- och korttidssjukfrånvaro.

Chefen för avdelningen för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande

Under 2006 fortsatte avdelningen för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI) sitt arbete med att erbjuda fortbildningskurser till olika kategorier av universitets lärare. Några exempel är grundläggande pedagogiska kurser för lärare, studierektorskurs, mentorskurs, olika handledarkurs med mera. I alla dessa kurser finns olika aspekter av jämställdhetsarbetet integrerat. I de grundläggande pedagogiska kurserna ingår bland annat ett tämligen omfattande avsnitt kring könsmedveten pedagogik, i handledarkurserna fokuserar man bland annat på könsaspekter i handledarskapet och i studierektorskursen behandlar man såväl jämställdhet på ett mer generellt plan som frågor kring könsmedveten pedagogik. I alla UPI:s utbildningar utgår de från att alla lärare vid Uppsala universitet ska bygga upp och utgå i från en medveten pedagogisk grundsyn i sin undervisning som bland annat bygger på en medvetenhet om likabehandling.

Under 2006 gavs broschyren "Könsmedveten pedagogik" ut. Den skrevs av Gunilla Carstensen och var ett samarbetsprojekt mellan jämställdhetsfunktionen och UPI. Broschyren ger konkreta tips och övningar som lärarna kan använda sig av i sin undervisning. Detta material har varit till stor användning i samband med många av UPI:s utbildningar för Uppsala universitets lärare under året.

Chefer med uppdrag att upprätta kommunikationsplan

Enligt åtgärdsprogrammet för 2006 var målet att Universitetets kommunikationsplaner skall utformas så att de är i samklang med universitetets jämställdhetssträvanden. Således skall exempelvis både kvinnors och mäns insatser synliggöras samt stereotypa framställningar av kvinnor och män undvikas.

Det har tyvärr inte gått att få fram uppgifter om denna åtgärd.

Rekrytering

Befattning	Mål 2006	Andel 2005	Andel 2006
Professorer totalt	20% kvinnor	17% kvinnor	18 % kvinnor
Lektorer totalt	40% kvinnor	38% kvinnor	37 % kvinnor
Lektorer tek-nat	21% kvinnor	19% kvinnor	20 % kvinnor
Forskarassistenter tek-nat	40% kvinnor	37% kvinnor	37 % kvinnor
Doktorander			
Tek-nat	40% kvinnor	35% kvinnor	36 % kvinnor
Medicinsk fakultet	40% män	29% män	40 % män
Språkvetenskaplig fakultet	35% män	25% män	27 % män
Chefsadministratör	7% män	0% män	0 % män
Administrativa assistenter	10% män	6% män	2 % män
Systemutvecklare	21% kvinnor	18% kvinnor	22 % kvinnor
Laboratorieassistenter/BMA	11% män	9% män	9 % män
Administratör	10% män	4% män	4 % män
Lokalvårdare/ serviceassistent	5% män	2% män	2 % män

Tabell 1. Utfall 2006 års rekryteringsmål.

Områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioners uppdrag

Universitetets områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande har beretts tillfälle att återrapportera de uppdrag som rör det årliga jämställdhetsarbetet till jämställdhetsfunktionen. För anvisningar för vad som ska inrapporteras se bilaga 1 som är ett utdrag från ”Anvisningar/PM UFV 2006/606.

Innan 2005 ingick inte jämställdhetsuppdraget i de centrala anvisningarna vilket innebär att inrapporteringen ännu inte har hunnit bli en inarbetad rutin.

Endast två vetenskapsområden och tre fakultetsövergripande enheter¹ har inkommit med redovisningar.

Jämställdhetsplan för 2006 samt utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete i enlighet med jämställdhetslagen § 13

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet har skickat länk till var fakultetens jämställdhetsplan går att hitta och har inkommit med elva jämställdhetsplaner av tolv möjliga. Det framgår av områdeskansliet utvärdering att endast två innehåller en utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete.

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet har inkommit med en sammanställning av institutionernas egna utvärderingar av jämställdhetsplaner. Av sammanställningen framgår att av totalt 26 institutioner har 20 stycken en jämställdhetsplan varav elva av dessa har någon form av utvärdering.

Tre fakultetsövergripande enheter har även inkommit med jämställdhetsplaner och två innehåller utvärderingar.

Kort redogörelse för hur anställda och studenter informerats om handlingsprogrammet mot kränkning på grund av kön.

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet uppger att de har lagt in information om kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier i ”Studiehandboken”.

Beträffande institutionernas information till anställda och studenter så sker det exempelvis genom att lärare och doktorander informeras om handlingsprogrammet vid den årliga lärardagen.

Kort redogörelse för hur det fortlöpande uppdraget till fakulteter och institutioner/motsv. har genomförts.

Inga uppgifter har inkommit om hur fakulteternas och institutionernas fortlöpande uppdrag har genomförts.

En kort beskrivning av hur jämställdhetsarbetet är organiserat på områdes- och fakultetsnivå, samt namn på kontaktpersoner exempelvis ordförande i jämställdhetskommitté om sådan finns.

Vetenskapsområdet för medicin och farmaci svarar att de har en jämställdhetskommitté med 10 ledamöter samt en adjungerad ledamot för frågor som rör etnisk mångfald. Jämställdhetskommitténs ordförande är Claës Linder som dessutom ingår som ordinarie ledamot i den centrala jämställdhetskommittén för Uppsala Universitet.

Kommittén sammanträder en gång i månaden och anordnar seminarier och utbildning inom jämställdhetsområdet. Genom bl.a. ordförandes ledamotskap i den centrala kommittén finns också en bra koppling mellan verksamheten centralt och på vetenskapsområdet.

¹ Universitetsbiblioteket, Förvaltningen och The Svedberg-Lab.

Namn på jämställdhetsombud och ledamöter i jämställdhetsgruppen/motsvarande på institutionsnivå

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet uppger att av de tolv institutionerna så har elva en jämställdhetsgrupp medan alla tolv har ett jämställdhetsombud.

Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet som har totalt 24 stycken institutioner så har 19 stycken jämställdhetsombud och jämställdhetsgrupp och två institutioner har enbart jämställdhetsombud.

Kvantitativ redovisning

Följande information bygger på tillgänglig statistik hämtad från universitetets ledningsinformationssystem (GLIS). Uppgifterna i GLIS korrigeras ständigt varför föreliggande information enbart speglar det tillfälle, det vill säga våren 2007, då informationen genererades.

Adjungerade professorer

2006 var 53 män adjungerade professorer (tabell 2). Från och med hösten 2006 omfattar universitetets statistik samtliga adjungerade professorer. Tidigare redovisades enbart de som var anställda av universitetet.

Fakultet	2006		
	Antal kvinnor	Totalt antal	Kvinnor %
Juridiska		1	
Samhällsvetenskap		4	
Utbildningsvetenskap		1	
Medicinska	7	35	20
Farmaceutiska		8	
Teknisk-naturvetenskapliga		11	
Totalt	7	60	12

Tabell 2. Adjungerade professorer hösten 2006.

Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer

Hösten 2006 fanns det 66 kvinnor och 161 män med docentkompetens. Andelen kvinnor som är lektorer med docentkompetens är 29 % och har ökat med två procentenheter sedan 2005. (tabell 3). Andelen kvinnor med registrerad docentkompetens har ökat inom humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdena med två respektive en procentenhet medan det inom medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet har minskat med två procentenheter sedan 2005.

Andelen kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens och är yngre än 50 år har totalt sett ökat med fyra procentenheter sedan 2005. Andelen kvinnor med registrerad docentkompetens har ökat inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet med sex procentenheter och inom medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet har andelen ökat med tre procentenheter. Andelen kvinnor med docentkompetens inom teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet har ökat med tre procentenheter, men antalet kvinnor har minskat sedan 2005 (tabell 4).

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt	Kvinnor %	
	2005	2006		2005	2006
Hum-Sam	33	40	122	31	33
Nat-Tek	15	14	65	20	21
Med-Farm	14	12	39	33	31
Utbildning					
Totalt	62	66	227	27	29

Tabell 3. Antal anställda kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens 2006.

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt	Kvinnor %	
	2005	2006		2005	2006
Hum-Sam	10	17	50	28	34
Tek-Nat	11	10	37	24	27
Med-Farm	6	7	18	35	38
Utbildning					
Totalt	27	34	105	28	32

Tabell 4. Andel anställda kvinnor som är lektorer <50 år med registrerad docentkompetens 2006.

Grundutbildning

Andelen kvinnor bland studenterna var hösten 2006 totalt 58 procent. Andelen kvinnor och män är i stort sett oförändrad i jämförelse mellan tidigare år. Störst förändring har skett på den teologiska fakulteten där andelen kvinnor har minskat med fem procentenheter och därmed hamnat inom intervallet 40-60 % som innebär jämn könsfördelning enligt jämställdhetslagen (tabell 5).

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2004	2005	2006	2005	2006
Teologiska	64	64	59	390	297
Juridiska	59	58	58	837	755
Historisk-filosofiska	60	57	59	997	939
Språkvetenskapliga	64	64	64	1178	995
Samhällsvetenskapliga	56	56	56	2789	2751
Utbildningsvetenskapliga	74	75	77	941	804
Medicinska	75	75	73	1198	1181
Farmaceutiska	78	78	79	548	551
Teknisk-naturvetenskapliga	37	37	37	2172	1995
Totalt	59	58	58	11 050	10 268

Tabell 5. Antal studenter mätt i helårsstudenter per termin (HT 2006).

Under 2006 utexaminerades totalt 64 % kvinnor från grundutbildningen. Av totalt 21 utbildningar är det en högre andel examinerade kvinnor på tio utbildningar medan könsfördelningen hamnar inom jämställdhetsintervallet på nio utbildningar (tabell 6).

Grundexamina	Andel kvinnor %			Totalt antal		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Apotekarexamen	70	74	83	43	62	54
Biomed. analytisk examen	70	100	100	10	17	19
Civilingenjörsexamen	45	40	43	117	139	108
Dietistexamen	95	86	95	19	14	22
Högskoleexamen	52	24	44	33	25	43
Högskoleingenjörsexamen	35	29	17	34	51	48
Juris kandidatexamen	63	51	64	64	73	74
Kandidatexamen	61	63	56	232	280	249
Läkarexamen	64	54	61	42	26	31
Lärarexamen	71	75	82	150	261	226
Magisterexamen (djup)	58	65	61	564	548	515
Magisterexamen (bredd)	71	60	58	45	90	89
Psykologexamen	79	74	68	19	31	25
Psykioterapeutexamen	100	71		4	17	1
Receptarieexamen	100	86	100	16	7	14
Röntgensjuksköterskeexamen ²		100	100		2	4
Sjukgymnastexamen	90	85	79	20	20	29
Sjuksköterskeexamen	79	85	59	19	20	32
Social omsorgsexamen	100	100	100	5	2	4
Spec. sjuksköterskeexamen	83	92	79	53	59	63
Teologie kandidatexamen	47	58	57	19	19	21
Totalt	66	64	64	1509	1761	1563

Tabell 6. Examination, grundutbildningen HT 2006.

² Statistik för röntgensjuksköterskeexamen finns från och med år 2005.

Forskarutbildningen

Andelen kvinnor som är doktorander har sedan 2005 minskat från 48 % till 38 %. På forskarutbildningen är könsfördelningen totalt sett jämnare än på grundutbildningen. Utbildningsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna hamnar utanför jämställdhetsintervallet (tabell 7).

Precis som 2005 har alla fakulteter en lägre andel kvinnor på forskarutbildningen (tabell 7) än på grundutbildningen (tabell 5). På juridiska, historisk-filosofiska och språkvetenskapliga fakulteterna är skillnaden endast några procentenheter medan de resterande fakulteterna uppvisar en skillnad på mellan 10 och 28 %. Utbildningsvetenskapliga fakulteten är ej medräknad eftersom antalet forskarstuderande är för få.

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2004	2005	2006	2005	2006
Teologiska	41	44	44	113	87
Juridiska	47	49	55	45	38
Historisk-filosofiska	47	48	49	200	179
Språkvetenskapliga	65	63	61	122	116
Samhällsvetenskapliga	52	54	57	341	334
Utbildningsvetenskapliga	40	43	100	7	2
Medicinska	58	61	60	562	567
Farmaceutiska	52	54	51	134	130
Teknisk-naturvetenskapliga	33	34	33	812	747
Totalt	46	48	38	2336	2200

Tabell 7. Andel kvinnor som är doktorander med minst 10 % aktivitet VT-06

Våren 2006 examinerades 128 kvinnor och 155 män. Andelen examinerade kvinnor varierar inom fakulteterna från år till år (tabell 8). Flera fakulteter har ett lågt antal examinerade vilket gör att den årliga variationen ger stora procentuella förändringar. Samhällsvetenskapliga fakulteten har ökat det totala antalet examinerade samtidigt som andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen har minskat från 50 till 33 % sedan 2005. Tvärtemot historisk-filosofiska och medicinska fakulteterna som har minskat respektive ökat det totala antalet examinerade samtidigt som andelen kvinnor är i det närmaste oförändrad och inom jämställdhetsintervallet.

Fakultet	Doktorsexamen						Licentiatexamen					
	Andel kvinnor			Totalt antal			Andel kvinnor %			Totalt antal		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Teologiska	29	50	44	7	8	16		33	100	2	3	1
Juridiska	100	67		2	3	2					1	
Historisk-filosofiska	60	47	50	10	19	16	60	71		5	7	1
Språkvetenskapliga	55	80	89	11	10	9				1		2
Samhälls- vetenskapliga	42	50	33	36	18	24	83	100	38	6	4	8
Medicinska	55	60	59	51	57	64	68	62	56	22	21	16
Farmaceutiska	46	54	82	13	13	11			100		1	1
Teknisk- naturvetenskapliga	39	31	34	97	84	71	42	29	29	36	34	41
Totalt	45	47	48	227	212	213	53	46	37	72	71	70

Tabell 8. Examination forskarutbildningen VT 2006.

Bilagor

Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2006/606

4 Redovisning av övriga uppdrag

I verksamhetsplanen för 2006 och i av universitetet fastställda handlingsplaner finns uppdrag med återrapporteringskrav formulerade. Därutöver finns dokument med uppdrag utan specificerad återrapportering samt policydokument. Nedan ges en förteckning över dessa dokument och tidpunkten för återrapporteringen, i de fall detta krävs, anges.

4.1 Uppdrag med återrapportering

Jämställdhet

Konsistoriet fastställde vid sitt sammanträde 2004-04-21 Uppsala universitets jämställdhetsplan för perioden 2004-2006. Planen kompletteras varje år med ett av ledningen fastställt ettårigt åtgärdsprogram. Det senare innehåller ett antal konkreta mål där åtgärder för att uppnå målen och ansvariga för att målen uppnås anges. Återrapportering till universitetsledningen sker varje år via jämställdhetsfunktionen.

Från och med 2005 skall återrapportering ske enligt följande:

Fakulteter och institutioner skall lämna:

- Jämställdhetsplan för 2006 samt utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete i enlighet med jämställdhetslagen § 13.
- Kort redogörelse för hur anställda och studenter informerats om handlingsprogrammet mot kränkning på grund av kön.
- Kort redogörelse för hur det fortlöpande uppdraget till fakulteter och institutioner/motsvarande har genomförts.

Områdes- och fakultetsnämnder skall ge:

- En kort beskrivning av hur jämställdhetsarbetet är organiserat på områdes- och fakultetsnivå, samt namn på kontaktpersoner exempelvis ordförande i jämställdhetskommitté om sådan finns.

Institutioner skall lämna:

- Namn på jämställdhetsombud och ledamöter i jämställdhetsgruppen/motsvarande på institutionsnivå

Redovisningen bör vara rektor tillhanda senast 2006-12-01

Bilaga 2. Lönestatistik för befattningshavare vid Uppsala universitet juni 2006