



# Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete 2007

Fastställd av jämställdhetskommittén 2008-4-01

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>Kvalitativ redovisning</b>	<b>4</b>
Jämställdhetskommittén	4
Jämställdhetsmedel	5
Jämställdhetsfrämjande insatser	5
Analys ur ett genusperspektiv	6
Återrapportering av jämställdhetsmedel 2007	7
Jämställdhetsfunktionen	8
Utvärdering av åtgärdsprogrammet 2007	9
Personalchefen	9
Chefen för enheten för kvalitet och utvärdering	10
Fakulteternas jämställdhetskommittéer/motsvarande	11
Områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioners uppdrag	15
<b>Kvantitativ redovisning</b>	<b>17</b>
Könsfördelning i vissa befattningar	17
Adjungerade professorer	18
Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer	18
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå	20
Utbildning på forskarnivå	22
Lönestatistik för befattningshavare vid Uppsala universitet	23
<b>Bilagor</b>	<b>24</b>
Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2007/656	24

## Inledning

Uppsala universitet bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Ett viktigt inslag i detta är den årliga uppföljningen. Ansvariga för de uppdrag 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 2007.

En övergripande slutsats av redovisningen för år 2007 är att jämställdhetsfrågorna har god synlighet inom Uppsala universitet. Jämställdhetsplanens karaktär av verksamhetsplan med klart angivna, uppföljningsbara åtgärder har resulterat i att åtskilligt har utträttats i jämställdhetsfrämjande syfte under det gångna verksamhetsåret.

Sedan 2005 är det nya rutiner för åiterrapportering av universitetets årliga jämställdhetsarbete. Införandet av de nya rutinerna har ännu inte helt implementerats utan dras fortfarande med barnsjukdomar.

# Kvalitativ redovisning

## Jämställdhetskommittén

Jämställdhetsplanen för 2007-2009 har karaktär av verksamhetsplan snarare än policydokument. Det fortlöpande uppdraget betonas. Den treåriga jämställdhetsplanen kompletteras med ettåriga åtgärdsprogram och 2007 års åtgärdsprogram fastställdes 2006-12-19. 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.

2 maj presenterades några av de jämställdhetsprojekt som tilldelades medel 2006 vid en dag som anordnades av kommittén. Denna presentationsdag kommer att vara årligen återkommande.

I anslutning till konferensen *Jämställt – myter och verkligheter* beslutade jämställdhetskommittén att trycka Cecilia Chrapkowskas undersökning *Akademins anrikning av män. En studie av svensk utbildningsstatistik 1957-2002*.

I september arrangerade jämställdhetskommittén i samarbete med mångfaldskommittén ett seminarium med HomO som talade över ämnet *Mångfald – från rättigheter till lönsamheter?*

Anne Marie Morheds rapport *Undersökning om förekomsten av kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier – resultatpresentation* blev färdig och trycktes under våren.

Jämställdhetskommittén har fastställt riktlinjer för en årlig jämställdhetsutmärkelse. Priset på 10 000 kronor delas ut i form av ett anslag som pristagaren/pristagarna får disponera för jämställdhetsrelaterade ändamål inom universitetets verksamhet. Studenter och anställda vid Uppsala universitet är välkomna att nominera en person eller grupp verksam vid universitetet. Såväl anställda som studenter kan nomineras.

Jämställdhetshandläggaren, assisterande jämställdhetshandläggaren samt det tekniskt naturvetenskapliga vetenskapsrådets representant i kommittén deltog i konferensen *Gender equality in higher education* som anordnades i Berlin.

Kommitténs ordförande, jämställdhetshandläggaren, medicinska farmaceutiska vetenskapsrådets representant i kommittén samt jämlikhetsansvarig på Uppsala studentkårs deltog i den årliga nationella jämställdhetskongressen för universitet och högskolor som i år ägde rum i Göteborg.

Projektet *Översyn av rekryteringsprocessen ur ett jämställdhetsperspektiv* påbörjades hösten 2007 och beräknas vara klart vid utgången av 2009. Projektledare är biträdande jämställdhetshandläggaren.

Arbetet med att utforma jämställdhetsindikatorer för universitetet fortgick under hela 2007. I samarbete med personalavdelningen och planeringsavdelningen testades två indikatorer under hösten 2007. Testkörningen ledde till att förslag till beräkning och presentationsform kommer att kunna fastställas våren 2008.

Jämställdhetskommittén utlyser årligen jämställdhetsmedel för insatser som främjar jämställdhet, analyser av kurslitteratur ur genusperspektiv samt insatser som främjar jämlikhet vad avser sexuell läggning och könsidentitet.

Jämställdhetskommittén delade ut tryckbidrag till Uppsala studentkårs två analyser av kurslitteratur ur genusperspektiv respektive hbt-perspektiv.

## Jämställdhetsmedel

Jämställdhetskommittén delade år 2007 ut 123 000 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 2007 delades även 96 032 kronor ut för analys ur ett genusteoretiskt perspektiv

Av totalt 14 ansökningar avsåg tio jämställdhetsinsatser och fyra ansökningar gällde analys ur genusteoretiskt perspektiv.

Jämställdhetskommittén delar även ut medel för insatser som främjar jämlikhet vad avser sexuell läggning och könsidentitet. Utdelningen redovisas i *Redovisning av jämlikhetsarbete avseende sexuell läggning och könsidentitet 2006-2007*.

Nedan följer en kort sammanfattning av beviljade medel.

### Jämställdhetsfrämjande insatser

#### **1. Ansökan om medel för att anordna fortbildningsdagar om könsmedveten pedagogik för personal och studeranderepresentanter vid den litteraturvetenskapliga institutionen.**

Jämställdhetskommittén vid den litteraturvetenskapliga institutionen planerar att anordna två fortbildningsdagar med temat "Könsmedveten pedagogik i praktiken". Vid första tillfället kommer institutionens kurslitteratur och litterära kanon diskuteras.

**Kontaktperson:** Otto Fischer, universitetslektor

**Ansökt belopp:** 27 000 kronor

**Beviljat belopp:** 13 000 kronor

#### **2. Ansökan om medel för genomgång av Kulturarvsgruppens hemsidor ur ett jämställdhetsperspektiv**

Universitetsbiblioteket avser att genomföra en genomläsning av Kulturarvsgruppens hemsidor från ett jämställdhetsperspektiv för att uppmärksamma det som måste redigeras. Resultatet av läsningen ska sammanställas i riktlinjer för vad man bör tänka på vid produktion av ny text.

**Kontaktperson:** Per Cullhed, konservator

**Ansökt belopp:** 10 000 kronor

**Beviljat belopp:** 10 000 kronor

#### **3. Ansökan om medel för att undersöka doktorandernas situation i matematik och IT från ett genusperspektiv**

Matematiska institutionen och institutionen för informationsteknologi avser att kartlägga doktorandernas arbetsmiljö och handledningssituation genom en utförlig enkätundersökning bland sektionens alla doktorander.

**Kontaktperson:** Helen Avelin, doktorand, och Lina von Sydow, universitetslektor

**Ansökt belopp:** 30 000 kronor

**Beviljat belopp:** 30 000 kronor

#### **4. Ansökan om medel för mentorsprojekt för studenter på fjärde året inom civilingenjörsprogrammet i Molekylär bioteknik samt Bioinformatik**

Mentorsprojektet är avsett att löpa under ett år och omfatta tjugo kvinnor från programmen och tjugo mentorer från alumniföreningen AlumniX.

**Kontaktperson:** Margareta Krabbe, utbildningssamordnare, och Eva Söderman, studievägledare

**Ansökt belopp:** 30 000 kronor

**Beviljat belopp:** 19 000 kronor

#### **5. Ansökan om medel för konferens och workshop mot sexuella trakasserier**

Uppsala studentkår och Doktorandnämnden planerar att anordna en endagskonferens hösten 2007 som syftar till att informera om arbetsmiljö, ansvar och sexuella trakasserier. I anknytning till Uppsala studentkårs konferens 2005 framkom det önskemål att tydligare rikta sig till handledare.

**Kontaktperson:** Jenny Carlsson, ordförande Uppsala studentkår, och Mattias Wiggberg, ordförande Doktorandnämnden

**Ansökt belopp:** 51 500 kronor

**Beviljat belopp:** 51 500 kronor

### **Analys ur ett genusperspektiv**

#### **1. Ansökan om medel för undersöka doktoranders studiesociala miljö vid institutionen för geovetenskaper ur ett könsperspektiv**

Institutionen för geovetenskaper avser att undersöka hur kvinnor och män som är doktorander upplever sin studiesociala miljö och arbetssituation med hjälp av en enkätundersökning.

**Kontaktperson:** Hanna Ridefelt, doktorand

**Ansökt belopp:** 40 000 kronor

**Beviljat belopp:** 40 000 kronor

#### **2. Ansökan om medel för att granska civilingenjörsprogram ur genusperspektiv**

Studenter på tre civilingenjörsprogram ska granska olika utbildningsmoment ur genusperspektiv. Målet är att upptäcka eventuella strukturer som kan utgöra hinder för kvinnor som är studenter.

**Kontaktperson:** Åsa Kassman Rudolphi, universitetslektor

**Ansökt belopp:** 37 700 kronor

**Beviljat belopp:** 37 700 kronor

### **3. Ansökan om medel för att granska valda delar av kurslitteraturen på litteraturvetenskap A ur ett genusperspektiv och ett postkolonialt perspektiv**

Kurslitteraturgranskningen kommer att bestå av en kvantitativ del då de avser att räkna antalet kvinnor och män som är författare och en kvalitativ del då genusteori och postkolonialteori tillämpas på litteraturen.

**Kontaktperson:** Sofia Falkenmark, student, och Negar Naseh, student

**Ansökt belopp:** 18 332 kronor

**Beviljat belopp:** 18 332 kronor

## **Återrapportering av jämställdhetsmedel 2007**

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.

## Jämställdhetsfunktionen

Jämställdhetshandläggaren har fortsatt arbetet med utbildningsprogram mot kränkning på grund av kön - sexuella trakasserier. Mottagare av utbildningen var under år 2007 bland andra anställda vid: institutionen för didaktik, institutionen för kultur och medier, institutionen för cell- och molekylärbiologi, fysiksektionen, institutionen för teknikvetenskaper, medicinska fakultetens junior faculty, institutionen för geovetenskaper, institutionen för informationsvetenskap, juridiska föreningen, institutionen för euroasiatiska studier samt universitetsbiblioteket. Jämställdhetshandläggaren har också medverkat vid utbildning för universitetets skyddsombud. Under 2007 gavs även en utbildning kallad "Om härskartekniker och motstrategier" vid ett flertal tillfällen. Utbildningen är att betrakta som en fortsättning/påbyggnadsutbildning till utbildningen om kränkning på grund av kön.

Jämställdhetshandläggaren har också gett skraddarsydda utbildningar om jämställdhet till bland annat teologiska fakulteten och studenter vid civilingenjörsprogram.

Jämställdhetshandläggaren utbildade i november 2007 sexton stycken av universitetets jämställdhetsombud och jämställdhetspiloter i praktiskt jämställdhetsarbete. Denna utbildning är årligt återkommande.

Jämställdhetshandläggaren och assisterande jämställdhetshandläggaren arbetar kontinuerligt med rådgivning och information om praktiskt jämställdhetsarbete och framtagandet av jämställdhetsplaner till både individer och grupper.

Jämställdhetshandläggaren har under 2007 deltagit i planeringen av Högskoleverkets två nätverks-träffar 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.

Under året gavs för första gången utbildningen Ledarskap och genus. Utbildningen ges av enheten för kompetens- och organisationsutveckling och jämställdhetshandläggaren är ansvarig kursledare.

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.

Rektorsrådet för jämställdhetsfrågor och jämställdhetshandläggaren har ingått i beredningsgruppen för rektors strategiska satsning på underrepresenterat kön i ledningsorganisationen.

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i universitetets lönekartläggning och löneanalys.

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i en utbildning om löneanalys anordnad av JämO.

Jämställdhetshandläggaren har ingått i en arbetsgrupp som på uppdrag av jämställdhetskommittén ska utforma förslag till analys av arbetsförhållandena för kvinnor som är doktorander.

Hösten 2007 påbörjades mångfaldskommittén sitt arbete att planera seminarium om intersektionalitet hösten 2008. Jämställdhetshandläggaren och ass jämställdhetshandläggaren ingår i arbetsgruppen.

Ass jämställdhetshandläggaren och mångfaldskommitténs sekreterare ansvarade för bokbord vid vårens recentiorsmottagning. Det var välbesökt och tanken är att försöka delta årligen vid mottagningen som sker höstterminens kursstart.



## Utvärdering av åtgärdsprogrammet 2007

Åtgärdsprogrammet för 2007 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 åiterrapportera det gångna årets jämställdhetsarbete enligt de centrala anvisningarna för universitetets verksamhetsplanering (se bilaga 1). Nedan följer de svar som inkommit.

### Personalchefen

Personalavdelningen arbetar kontinuerligt med det fortlöpande uppdraget. Särskilt under 2007 kan dock framhållas:

#### Lönekartläggning och löneanalys

En omfattande lönekartläggning och löneanalys har genomfört som ett led i JämO's så kallade miljonsatsning. En helt ny modell för kartläggning av löner har tagits fram och resultatet har lett till att man nu tydligare kan göra analyser av löneskillnader inom olika kategorier. Till grund för arbetet ligger klassificeringar av befattningar enligt Arbetsgivarverkets klassificeringsmodell BESTA i kombination med det av JämO utarbetade arbetsvärderingsinstrumentet Lönelots. Arbetet har varit omfattande och bedrivits i en partssammansatt grupp med representanter från samtliga fackliga organisationer och från olika funktioner inom personalavdelningen samt jämställdhetshandläggaren. Modellen fick mycket gott betyg av JämO, vilket har lett till att flera andra lärosäten samt Högskoleverket varit i kontakt med personalavdelningen för att få information och utbildning i hur ett lönekartläggningsarbete kan planeras och genomföras.

Lönekartläggningen, löneanalysen med handlingsplan för jämställda löner inlämnades till JämO per den 31 maj. I sitt svar skriver JämO: I dagsläget lever Uppsala universitets lönekartläggning och löneanalys tydligt upp till lagens krav och dess utformning är genomgripande och synnerligen noggrant genomförd.

#### Arbetsförhållanden och studiemiljö

Under året har ett underlag för genomtänkta utvecklingssamtal utvecklats och erbjudits till chefer och avdelningar som vill införa detta verktyg. Underlaget stödjer ur ett organisatoriskt perspektiv en jämställd dialog på arbetsplatsen genom sitt strukturerade samtalsupplägg.

#### Ledarskap

I syfte att öka kunskapen om jämställdhet och ledarskap har Kompetensforum infört ett pass om jämställdhet i introduktionsutbildningen för prefekter. Prefektutbildningens syfte är att fördjupa deltagarnas kunskap om prefektuppdraget samt bidra till en professionalisering av prefektens roll som institutionschef. Huvuddelen av utbildningen hanterar prefekters verksamhetsansvar med fokus på ekonomi, förvaltning och personal. Efter revideringar av utbildningen infördes ett avsnitt i utbildningen som handlar om ledarskapets genusaspekter och prefektens ansvar för att skapa förutsättningar för mäns och kvinnors utvecklings- och karriärmöjligheter.

Kompetensforum har dessutom under 2007 erbjudit en ny kurs om ledarskap och genus. Kursens syfte är att skapa medvetenhet om på vilka sätt kön kan ha betydelse och att ge ökade förutsättningar för att kunna utöva ett genusmedvetet ledarskap.

## Chefen för enheten för kvalitet och utvärdering

Under hösten 2007 påbörjades arbetet med att genomföra en analys av arbetsförhållandena för kvinnor som är doktorander (UFV 2007/2080). En arbetsgrupp bestående av Annika Lundmark, chef för enheten för kvalitet och utvärdering, Olof Ingesson, projektledare vid enheten för kvalitet och utvärdering, Anne-Sofie Kalat, doktorandrepresentant i jämställdhetskommittén samt Annika Lindé, jämställdhetshandläggare utarbetade ett projektförslag till analysgenomförande. Analysen avser att genomföras i två etapper. Den inledande etappen kommer att bestå av en genomgång av befintliga och förhållandevis nyligen genomförda undersökningar rörande doktorander arbetsförhållanden vid universitetet. Sammanfattningen av tidigare undersökningar är tänkt att synliggöra olika problemområden och ska även fungera som ett underlag inför de fokusgruppintervjuer som ska genomföras i andra etappen. Under etapp två kommer det att genomföras gruppintervjuer med 3-4 doktorandgrupper samt någon/några grupper med prefekter, studierektorer och personalkonsulenter. Syftet är att intervjuerna ska resultera i förslag till förbättringar av arbetsförhållandena för kvinnor som är doktorander.

## Fakulteternas jämställdhetskommittéer/motsvarande

Nedan återges i korthet delar av fakulteternas/motsv. jämställdhetsarbete under 2007.

### **Teologiska fakulteten**

Uppslutningen vid fakultetens halvdagar om jämställdhet har varit låg. Det har visat sig fungera bättre när det ingår ett jämställdhetspass på varje pedagogisk dag. Det är maximalt 1/3 av personalen som deltar.

Fakulteten avser att ta fram underlag till bra statistik för att bland annat se vilka som söker utlysta tjänster och vilka som fortsätter från grund- och avancerad nivå till forskarnivå.

Fakultetens jämställdhetskommitté ska undersöka om det stämmer att det på fakulteten verkar ställas högre krav på dem som har avvikande forskningsinriktning medan så kallad mainstreamforskning premieras.

Fakultetens jämställdhetskommitté har tagit fram mallar för detaljerad jämställdhetsstatistik på exempelvis könsfördelning undervisning och tjänstledighet.

Fakulteten planerar att anordna en hel- eller halvdag om forskning som fokuserar på strategier som gör att kvinnor ska kunna göra akademisk karriär.

Fakulteten ska arbeta med att tydliggöra vilka som är ansvariga i de instruktioner och dokument som rör studentverksamheten.

Queerforsaren Fanny Ambjörnsson från Stockholm universitet föreläste på fakultetens pedagogiska dag i november.

Sex kvinnor och fyra män kommer att få handledning i ”genus-coachning” i Gunilla Carstensens regi.

Fakultetens jämställdhetskommitté har granskat den konst som finns upphängd på fakultetens väggar. Det saknas porträtt på kvinnor som är teologer. Har lämnat en önskelista till universitetsantikvarien Margareta Nisser Dalman.

### **Juridiska fakulteten**

Under året har det skett en hel del förändringar i jämställdhetsgruppens sammansättning.

I november anordnade jämställdhetsgruppen seminarium om könstillhörighet och sexuell läggning med Anna Singer och Thomas Bull, universitetslektorer i rättsvetenskap.

Fakultetens genuspilotprojekt fortsätter. Det initierades av Gunilla Carstensen men drivs nu av fakulteten. Projektet går i korthet ut på att en genuspilot utses varje termin och piloten ingår i planering av helterminkurserna.

Jämställdhetsgruppen genomförde en enkätundersökning för att undersöka hur det går att förena föräldraskap med studier och yrkesliv. Svarsfrekvensen var tyvärr låg och framför allt bland studenterna.

Fakulteten har utsett en arbetsgrupp som arbetar med att så kallade kritiska perspektiv ska ges inträde i undervisningen.

Fakulteten genomför kurslitteraturgranskningar och kan konstatera att det är få som uppfyller jämställdhetsaspekterna. Har i det arbetet haft användning av Uppsala studentkårs granskning som gjordes 2006.

**Historisk-filosofiska fakulteten**

Varje termin anordnar jämställdhetskommittén en arbetsdag med jämställdhetsombuden som redogör för institutionernas jämställdhetsarbete. Senast var Per Abrahamsson från juridiska avdelningen inbjuden och redogjorde för sitt arbete med kränkning på grund av kön och sexuella trakasserier. Det var stor uppslutning bland ombuden.

Fakultetens arbete att granska doktorandhandledningen har resulterat i en rapport som heter ”Sammanställning av handledning ur könsperspektiv på historisk-filosofiska fakulteten”.

Under året var fakultetens jämställdhetsarbete inriktat på könsmedveten pedagogik. Samtliga institutioner har beslutat att arbeta för att inkludera frågor om könsmedveten pedagogik i kursutvärderingarna. För att kunna göra en ämnesspecifikt koppling till könsmedveten pedagogik bestämmer varje enskild institution vad och hur det ska kommuniceras.

Jämställdhetsgruppen har arbetat mycket med att få med jämställdhetsrapportering i institutionernas verksamhetsberättelser vilket har gett resultat.

Ledarskapsutbildningen som genomfördes för tre år sedan ska följas upp.

**Språkvetenskapliga fakulteten**

Under året har fakultetens jämställdhetskommitté arbetat med att se till att alla institutioner har en jämställdhetsgrupp och en jämställdhetsplan samt göra institutionernas jämställdhetsplaner tillgängliga på hemsidan.

Språkvetenskapliga fakultetens jämställdhetskommitté planerar att ha seminarium för grundutbildningsstudenter om kränkning på grund av kön.

**Samhällsvetenskapliga fakulteten**

Jämställdhetskommitténs tidigare välbesökta fakultetsgemensamma kurs om könsmedveten pedagogik för lärare ställdes in på grund av att endast åtta av 30 möjliga deltagare dök upp vid kursstart. Jämställdhetskommittén skall överväga formerna inför nästa år och nästa jämställdhetsplan.

Samhällsvetenskapliga fakultetens årliga utdelning av uppsatspriset på 10 000 kr för bästa uppsats om jämställdhet och/eller applicerande av genusteori delades inte ut 2007. Priset kommer i fortsättningen inte att finansieras av Rektor. En fortsättning är beroende av om det går att hitta sponsor/sponsorer.

Varje läsår anordnas nätverksträff för student- och doktorandrepresentanterna i institutionernas jämställdhetsgrupper samt för studierektorer från utbildningar på forskarnivå samt fakultetens skyddsombud.

Jämställdhetskommittén undersöker meriteringsmöjligheter för lärare med docentkompetens. Områdeskansliet har i samband med årsredovisningarna från institutionerna begärt in uppgifter om meriterings- och försörjningsmöjligheter för de vid institutionerna verksamma docenterna.

## Medicinska och farmaceutiska fakulteterna

Farmaceutiska fakulteten genomförde 2006 en enkätundersökning i samarbete med enheten för kvalitet och utvärdering och centrum för genusvetenskap inom projektet *Uppfattningar om synlig/osynlig könsdiskriminering*. Nästa steg blir att djupintervjua ett antal personer. Anneli Andersson, kommer att genomföra intervjuerna.

Vetenskapsområdets jämställdhetskommitté anordnade i maj en halvdag om *Likabehandling med fokus på kön, sexualitet och identitet* i samarbete med medicinska och farmaceutiska grundutbildningskommittéerna. Inbjudna föreläsare var Anna-Clara Olsson, programkoordinator för läkarprogrammet och Caroline Olsson, koordinator för likabehandling och breddad rekrytering vid Karolinska institutet.

Claës Linder, jämställdhetskommitténs ordförande, har blivit intervjuad av Barbro Dahlbom-Hall för att ingå i en bok om män som bryter mönster.

Vetenskapsområdets jämställdhetskommitté har arbetat med att granska institutionernas jämställdhetsplaner. Uppsala studentkår har varit en betydelsefull tillgång i detta arbete. Anordnade en halvdag då Annika Lindé höll utbildning i att skriva jämställdhetsplaner.

Jämställdhetskommitté har i enkät till lärare och studierektorer efterfrågat könsfördelning och undervisningstid. Det framkom att det är bland annat problem med tentamen förlagd till sent på kvällen eller endast till helger.

Jämställdhetskommittén har startat en läskurs som är mycket uppskattad. Höstens och vårens läskurs bygger på diskussioner av boken *Why so slow, The advancement of women* av Virginia Valian

Jämställdhetskommittén anordnade under hösten seminarier med Jesper Fundberg, Malmö högskola som föreläste om *Pojkfotbollens retorik och praktik* och Anna Ledin från Kungliga Vetenskapsakademien som föreläste om rapporten *A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists*.

## Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Fakultetens jämställdhetskommitté ska undersöka hur studenterna informeras om jämställdhetsarbetet på fakultetsnivå. Medicinska och farmaceutiska fakulteterna har information i sin studiehandledningsbok. Studerandebyråns *Studentguide* innehåller viss information om jämställdhet.

Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens arbete med mentorsprojekt för blivande docenter ska kompletteras med bildandet av ett nätverk för lärare och forskare.

Fakulteten bedriver ett aktivt arbete för att rekrytera kvinnor som är lektorer. Det finns medel avsatta för detta men de har hittills inte använts. Troligen känner inte tillräckligt många till deras existens.

Fakulteten har sedan 2005 ett så kallat doktorandstöd. Det går i korthet ut på att 10 % av studiestödet för doktorander omfördelas till jämställdhetsfrämjande åtgärder. Exempelvis kan sektioner som saknar kvinnor som är doktorander använda dessa medel. Kemiska sektionen har valt att utlysa pengarna och de sökande får motivera hur de ska använda pengarna för att öka jämställdheten.

Biologiska sektionen har under året påbörjat försök att öka underrepresenterat kön bland de anställda.

Nollningen inom fakulteten ska granskas, dekanus för grundutbildningen har efterfrågat synpunkter från jämställdhetsutskottet och studenterna har redan påbörjat en egen revidering av aktiviteterna. Helena Danielson, ordförande i jämställdhetskommittén, och en studentrepresen-tant har utarbetat ett underlag som lämnats vidare. Nollningen måste angripas utifrån alla diskrimineringsgrunder och bör utredas av någon utomstående och gärna på ett universitetsövergripande sätt.

## Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Fakultetens nyinrättade jämlikhets- och jämställdhetsutskott startade sin verksamhet januari 2007. Under året har uppdraget diskuterats och verksamhet successivt vuxit fram.

Viktigast under året har varit att skapa och även revidera de planer som ska finnas på fakultetsnivå: Jämställdhetsplan och Likabehandlingsplan.

En viktig uppgift har varit att stimulera och stödja utvecklingen av jämställdhetsarbetet vid institutionen för didaktik och institutionen för utbildning, kultur och media. Vid den förstnämnda finns nu kontaktpersoner och en jämställdhetsplan. Personalen vid båda institutionerna fick dessutom en halvdagsutbildning under vårtermin av jämställdhetshandläggaren Annika Lindé.

En central del under första året har varit att skapa kontaktnät, bland annat har två träffar anordnats med prefekter och enhetschefer för att diskutera aktuella frågor.

Utskottet deltog också i planering och genomförande av *En eftermiddag om lärarutbildning med tema om skolans värdegrund* (som bland annat innehåller jämställdhet).

Ett arbete påbörjades under året i syfte att kartlägga personal involverade i lärarprogrammets syn på och behov av kunskap inom genusområdet.

Rekrytering har varit en aktuell fråga under året. En särskild arbetsgrupp med representanter från utskottet samt från fakultetsnämnd, studenter och studeivägledare vid Pedagogikums kansli träffades två gånger under året.

Först gjordes en probleminventering. Man valde därifrån att fokusera på utbildningen för arbete med yngre barn (PAB A och B), en inriktning i Lärarprogrammet. Ett möte med lärarna i inriktningen anordnades och flera förslag togs fram för hur man skulle arbeta med frågan. Stöd har också givits för att lärargruppen skulle skriva en ansökan om universitetets jämställdhetsmedel, vilket också skett.

## Universitetsförvaltningen

Många av förvaltningens jämställdhetspiloter deltog i årets pilotutbildning.

Förvaltningens jämställdhetsgrupp efterfrågar att cheferna medvetandegörs om att det fortfarande är så att överrepresenterat kön oftast anställs. Cheferna skall vid anställning av överrepresenterat kön skriva en rapport till bitr. universitetsdirektören, vilket inte görs.

## Universitetsbiblioteket

I universitetsbibliotekets arbetsmiljöundersökning 2006 efterfrågades en chefsutbildning med inriktning på kränkning på grund av kön och sexuella trakasserier. Annika Lindé, jämställdhetshandläggare, höll i den utbildningen.

Fortbildningsinsatser för universitetsbibliotekets jämställdhetspiloter sker i samarbete med förvaltningens jämställdhetspiloter. Årets utbildning var inriktad på möjligheten att kombinera föräldraskap och yrkesarbete med utgångspunkt i universitetets *Föräldrapolicy*.

Universitetsbibliotekets jämställdhetsgrupp samarbetar med andra högskole- och universitetsbibliotek i Sverige.

Anordnade seminarium med jämlikhetsansvarig på Uppsala studentkår, Emelie Hedén Eklund, som föreläste om vikten av genusperspektiv i utbildningen och kurslitteraturen.

## 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 återrapporteras se bilaga 1 som är ett utdrag från ”Anvisningar/PM UFV 2007/656.

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

Endast ett vetenskapsområde, en fakultet och fyra fakultetsövergripande enheter<sup>1</sup> har inkommit med jämställdhetsplan och/eller redovisning.

### **Jämställdhetsplan för 2007 samt utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete i enlighet med jämställdhetslagen § 13**

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet har skickat länk till var fakultetens jämställdhetsplan och de tolv institutionernas jämställdhetsplaner går att hitta. Det framgår i institutionsförteckningen att samtliga institutioner har inkommit med en jämställdhetsplan för 2007. Det framgår ej i områdeskansliet utvärdering huruvida dessa planer innehåller en utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete.

Juridiska fakultetens jämställdhetsplan för 2007 innehåller en både omfattande och detaljerad utvärdering av 2006 års jämställdhetsplan.

Fyra fakultetsövergripande enheter har även inkommit med jämställdhetsplaner och två innehåller utvärderingar. En av enheterna startade sin verksamhet 2007.

Tre enskilda institutioner<sup>2</sup> har skickat in jämställdhetsplan för 2007. I två planer finns det något som i viss mån kan kallas för utvärdering.

### **Kort redogörelse för hur anställda och studenter har 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”.

En fakultetsövergripande enhet uppger att de informerar alla anställda om universitetets handlingsprogram i samband med anställningen.

### **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.

---

<sup>1</sup> Universitetsbiblioteket, universitetsförvaltningen, nationellt center för kvinnofrid (NCK) och The Svedberg-Lab.

<sup>2</sup> Engelska institutionen, institutionen för didaktik samt avdelningen för rektorsutbildning

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.

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

Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet uppger att av de tolv institutionerna så har fyra en jämställdhetsgrupp och fem har enbart ett jämställdhetsombud och två saknar jämställdhetsombud.

De fyra fakultetsövergripande enheterna uppger att de har en jämställdhetsgrupp/motsvarande.

En enskild institution uppger att de har en jämställdhetsgrupp och att den dessutom är gemensam för hela fakulteten ifråga.



## Kvantitativ redovisning

Följande information bygger på tillgänglig statistik hämtad från universitetets generella ledningsinformationssystem (GLIS). Uppgifterna i GLIS korrigeras ständigt varför föreliggande information enbart speglar det tillfälle, det vill säga våren 2008, då informationen genererades.

### Könsfördelning i vissa befattningar

Befattning	Andel 2005	Andel 2006	Andel 2007
Professorer totalt	17% kvinnor	18 % kvinnor	17 % kvinnor
Lektorer totalt	38% kvinnor	37 % kvinnor	40 % kvinnor
Lektorer tek-nat	19% kvinnor	20 % kvinnor	20 % kvinnor
Forskarassistenter tek-nat	37% kvinnor	37 % kvinnor	50 % kvinnor
Doktorander			
Tek-nat	35% kvinnor	36 % kvinnor	34 % kvinnor
Medicinsk fakultet	29% män	40 % män	29 % män
Språkvetenskaplig fakultet	25% män	27 % män	41 % män
Chefsadministratör	0% män	0 % män	0 % män
Administrativa assistenter	6% män	2 % män	6 % män
Systemutvecklare	18% kvinnor	22 % kvinnor	21 % kvinnor
Laboratorieassistenter/BMA	9% män	9 % män	9 % män
Administratör	4% män	4 % män	2 % män
Lokalvårdare/ serviceassistent	2% män	2 % män	2 % män

**Tabell 1.** Könsfördelning vissa befattningar som inte hamnar inom 40-60 intervallet (hösten 2007).

## Adjungerade professorer

2007 var 8 kvinnor och 60 män adjungerade professorer (**Tabell 2**). Antalet kvinnor och män som är adjungerade professorer har ökat med en respektive sju personer. Från och med hösten 2006 omfattar universitetets statistik samtliga adjungerade professorer. Tidigare redovisades enbart de som var anställda av universitetet.

Fakultet	2006			2007		
	Antal kvinnor	Totalt antal	Kvinnor %	Antal kvinnor	Totalt antal	Kvinnor %
Juridiska		1			1	
Samhällsvetenskap		4			4	
Utbildningsvetenskap		1				
Medicinska	7	35	20	8	40	20
Farmaceutiska		8				
Teknisk-naturvetenskapliga		11			14	
<b>Totalt</b>	<b>7</b>	<b>60</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>12</b>

**Tabell 2.** Adjungerade professorer hösten 2007.

## Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer

Hösten 2007 fanns det 59 kvinnor och 144 män med docentkompetens vid Uppsala universitet. Andelen kvinnor som är lektorer med docentkompetens är 29 % vilket är oförändrat sedan 2006. (**Tabell 3**). Antalet kvinnor med registrerad docentkompetens är oförändrad inom humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdena medan andelen kvinnor har ökat med två respektive en procentenhet. Inom det medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet har andelen kvinnor med docentkompetens minskat med tio procentenheter sedan 2006.

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2007	Kvinnor %	
	2006	2007		2006	2007
Hum-Sam	40	40	115	33	35
Tek-Nat	14	14	64	21	22
Med-Farm	12	5	24	31	21
Utbildning					
<b>Totalt</b>	<b>66</b>	<b>59</b>	<b>203</b>	<b>29</b>	<b>29</b>

**Tabell 3.** Andel kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens hösten 2007.

Andelen kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens och är yngre än 50 år har totalt sett ökat med en procentenhet sedan 2006. Andelen kvinnor med registrerad docentkompetens har ökat inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet med fyra procentenheter. Inom teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet har den ökat med två procentenheter. Andelen kvinnor med docentkompetens inom medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet har minskat med 13 procentenheter och antalet kvinnor har minskat med mer än hälften sedan 2006 (**Tabell 4**).

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2007	Kvinnor %	
	2006	2007		2006	2007
Hum-Sam	17	18	47	34	38
Tek-Nat	10	11	38	27	29
Med-Farm	7	2	8	38	25
Utbildning					
<b>Totalt</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>93</b>	<b>32</b>	<b>33</b>

**Tabell 4.** Andel kvinnor som är lektorer <50 år med registrerad docentkompetens hösten 2007.

## Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Andelen kvinnor bland studenterna var hösten 2007 totalt 57 procent vilket är en minskning med en procentenhet sedan närmast föregående år. Andelen kvinnor och män har både ökat och minskat på de olika fakulteterna. Störst ökning av andelen kvinnor har skett på utbildningsvetenskapliga fakulteten. Störst minskning av andelen kvinnor inom grundutbildningen, tre procentenheter, har skett på historisk-filosofiska och farmaceutiska fakulteterna (**Tabell 5**).

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2005	2006	2007	2006	2007
Teologiska	64	59	58	297	282
Juridiska	58	58	59	755	682
Historisk-filosofiska	57	59	56	939	761
Språkvetenskapliga	64	64	62	995	863
Samhällsvetenskapliga	56	56	55	2751	2386
Utbildningsvetenskapliga	75	77	79	804	685
Medicinska	75	73	73	1181	1167
Farmaceutiska	78	79	76	551	500
Teknisk-naturvetenskapliga	37	37	35	1995	1759
<b>Totalt</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>10 268</b>	<b>9 085</b>

**Tabell 5.** Antal studenter på grundnivå och avancerad nivå mätt i helårsstudenter per termin (HT 2007).

2007 utexaminerades totalt 1704 studenter och av dessa var 64 % kvinnor. Av totalt 22 utbildningar är det en högre andel examinerade kvinnor på 12 utbildningar medan könsfördelningen hamnar inom jämställdhetsintervallet eller strax över på åtta utbildningar (**Tabell 6**).

Grundexamina	Andel kvinnor %			Totalt antal examinerade		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apotekarexamen	74	83	64	62	54	51
Biomed. analytisk examen	100	100	82	17	19	18
Civilingenjörsexamen	40	43	83	139	108	148
Dietistexamen	86	95	100	14	22	10
Högskoleexamen	24	44	55	25	43	20
Högskoleingenjörsexamen	29	17	17	51	48	41
Juristexamen	51	64	55	73	74	106
Kandidatexamen	63	56	62	280	249	334
Läkarexamen	54	61	64	26	31	33
Lärarexamen	75	82	82	261	226	232
Magisterexamen (djup)	65	61	60	548	515	502
Magisterexamen (bredd)	60	58	65	90	89	102
Masterexamen <sup>3</sup>			59			22
Psykologexamen	74	68	77	31	25	31
Psykioterapeutexamen	71		82	17	1	11
Receptarieexamen	86	100	94	7	14	17
Röntgensjuksköterskeexamen	100	100	75	2	4	4
Sjukgymnastexamen	85	79	68	20	29	22
Sjuksköterskeexamen	85	59	96	20	32	24
Social omsorgsexamen	100	100	90	2	4	10
Spec. sjuksköterskeexamen	92	79	79	59	63	67
Teologie kandidatexamen	58	57	52	19	21	21
<b>Totalt</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>1761</b>	<b>1563</b>	<b>1704</b>

**Tabell 6.** Examination, utbildning på avancerad nivå HT 2007.

<sup>3</sup> Statistik för mastersexamen finns från och med år 2007.

## Utbildning på forskarnivå

Andelen kvinnor som är doktorander har sedan 2006 ökat från 38 % till 49 %. På utbildningar på forskarnivå är könsfördelningen totalt sett jämnare än på grundnivå och avancerad nivå. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten hamnar utanför jämställdhetsintervallet (**Tabell 7**).

Precis som 2006 har flertalet fakulteter en lägre andel kvinnor på utbildningar på forskarnivå (**Tabell 7**) än på grundnivå och avancerad nivå (**Tabell 5**). Samhällsvetenskapliga fakulteten är den enda fakultet som har fler kvinnor på utbildningar på forskarnivå, 61 %, än på grundnivå och avancerad nivå, 55 %. På den språkvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor lika stor på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivån det vill säga 62 %. På juridiska och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna är skillnaden endast några procentenheter medan de resterande fakulteterna uppvisar en skillnad på mellan 7 och 26 %.

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2005	2006	2007	2006	2007
Teologiska	44	44	44	87	75
Juridiska	49	55	58	38	41
Historisk-filosofiska	48	49	49	179	159
Språkvetenskapliga	63	61	62	116	89
Samhällsvetenskapliga	54	57	61	334	296
Utbildningsvetenskapliga	43	100	50	2	8
Medicinska	61	60	59	567	518
Farmaceutiska	54	51	50	130	121
Teknisk-naturvetenskapliga	34	33	34	747	728
<b>Totalt</b>	<b>48</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>2200</b>	<b>2033</b>

**Tabell 7.** Andel kvinnor som är doktorander med minst 10 % aktivitet VT-07

Våren 2007 examinerades 153 kvinnor och 148 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. Antal examinerade till licentiatexamen är mycket lägre än antal examinerade till doktorsexamen. Inom den historisk-filosofiska fakulteten har andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen ökat med 7 % sedan 2006. Andelen examinerade kvinnor har även ökat inom samhällsvetenskapliga fakulteten vad gäller såväl doktors- som licentiatexamen vilka ökat med 28 respektive 29 % sedan föregående år. Andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen har minskat mest inom den farmaceutiska fakulteten från 82 % till 44 % och andelen kvinnor som har examinerats till licentiatexamen har ökat från 56 till 75 %. Inom den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor som examineras till doktorsexamen mer eller mindre desamma under perioden 2005-2007. Andelen kvinnor som examinerats till licentiatexamen inom samma fakultet har ökat med nio procentenheter sedan 2006.

Fakultet	Doktorsexamen						Licentiatexamen					
	Andel kvinnor			Totalt antal			Andel kvinnor %			Totalt antal		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Teologiska	50	44	51	8	16	8	33	100	100	3	1	2
Juridiska	67		100	3	2	2			100	1		1
Historisk-filosofiska	47	50	57	19	16	14	71		100	7	1	3
Språkvetenskapliga	80	89		10	9	13					2	2
Samhälls- vetenskapliga	50	33	61	18	24	33	100	38	67	4	8	3
Medicinska	60	59	63	57	64	60	62	56	75	21	16	24
Farmaceutiska	54	82	44	13	11	18		100		1	1	1
Teknisk- naturvetenskapliga	31	34	32	84	71	78	29	29	38	34	41	39
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>212</b>	<b>213</b>	<b>226</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>75</b>

Tabell 8. Examination utbildning på forskarnivå VT 2007.

## Lönestatistik för befattningshavare vid Uppsala universitet

I Lönekartläggning och löneanalys 2007 (dnr UFV 2007/932) återfinns relevant lönestatistik för år 2007.

Målsättningen är att anställda via universitetets webbaserade informationssystem GLIS, generellt ledningsinformationssystem, ska kunna generera aktuell lönestatistik. För mer detaljerad lönestatistik kontaktas personalavdelningen.

## Bilagor

### Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2007/656

#### 4 Redovisning av övriga uppdrag

I verksamhetsplanen för 2007 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 sådan krävs, anges.

##### 4.1 Uppdrag med återrapportering

###### **Jämställdhet**

Konsistoriet fastställde vid sitt sammanträde 2006-12-14 Uppsala universitets jämställdhetsplan för perioden 2007-2009. 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 2007 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 2007-12-03