



UPPSALA
UNIVERSITET



Redovisning av

jämställdhet och jämställdhetsarbete 2005

Innehållsförteckning

Inledning	3
Kvalitativ redovisning	3
Jämställdhetskommittén	3
Jämställdhetsmedel	5
Jämställdhetsfrämjande insatser 100 000 kronor	5
Analyser ur genusperspektiv 50 000 kronor	7
Insatser som främjar likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet	7
Återrapportering av jämställdhetsmedel 2005	8
Jämställdhetshandläggaren	9
Utvärdering åtgärdsprogrammet 2005	10
Personalchefen	10
Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande	10
Informationsavdelningen	10
Respektive ordförande i universitetets fakultetsnämnd samt prefekt/motsvarande	11
Kvantitativ redovisning	14
Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer	14
Grundutbildning	15
Forskarutbildningen	17
Bilagor	20
Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2005/610	20

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 2005.

En övergripande slutsats av redovisningen för år 2005 är att jämställdhetsfrågorna har god synlighet inom Uppsala universitet. Jämställdhetsplanens karaktär av verksamhetsplan med klart angivna, uppföljningsbara åtgärder har medfört att åtskilligt har uträttats i jämställdhetsfrämjande syfte under det gångna verksamhetsåret.

Kvalitativ redovisning

Jämställdhetskommittén

Jämställdhetsplanen för 2004-2006 har karaktär av verksamhetsplan snarare än policydokument där det fortlöpande uppdraget betonas. Den treåriga jämställdhetsplanen kompletteras med ettåriga åtgärdsprogram och 2005 års åtgärdsprogram fastställdes 2005-02-01. För att ytterligare samordna jämställdhetsarbetet med övrig verksamhetsplanering finns, från och med 2005, anvisningar för återrapportering av jämställdhetsarbetet integrerat i universitetets centrala anvisningar för verksamhetsplanering.

I början av året påbörjades arbetet med att anordna den nationella jämställdhetskonferensen i Uppsala i oktober 2006. Jämställdhetskommittén utsåg en styrgrupp för projektet bestående av prorektor, Lena Marcusson; föreståndaren för Centrum för genusvetenskap, Margaretha Fahlgren; ordförande för Uppsala studentkår Erik Hjort; samt rektorsrådet för jämställdhetsfrågor, Michael Thuné. Jämställdhetshandläggaren utsågs till projektledare av styrgruppen och utsåg i sin tur följande personer att ingå i konferens projektgrupp: studentrepresentant Anna Olovsson, genusexpert Anneli Andersson, Helena Ströberg från Akademikonferens samt Per Ström från Akademiintendenturen.

I maj inleddes ett samarbete med Stockholms universitets jämställdhetskommitté då delar av kommittén besökte Frescati. På hösten var Stockholms universitets jämställdhetskommitté med på ett kommittémöte i Uppsala. Kommittéerna planerar ett fortsatt samarbete men då i högre utsträckning i mindre grupper.

Uppsala universitets *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier* fastställdes i maj 2005. Förankringsarbetet var omfattande och handlingsprogrammet sändes på remiss till fakultetsnämnderna, studentkåreerna, juridiska avdelningen, informations- och personalavdelningen, studerandebyrån, universitetsbiblioteket samt Centrum för genusvetenskap.

Under 2005 fortsatte arbetet med att upprätta en plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet. Eftersom det är den första planen på området läggs stor vikt vid olika utbildningsinsatser och kompetenshöjande insatser. Den fastställdes av Rektor i slutet av februari 2006.

I maj fick assisterande jämställdhetshandläggaren i uppdrag av kommittén att påbörja arbetet med att utforma ett jämställdhetsindex för universitetet. Arbetet har lett fram till att pilotförsök kan inledas under 2006.

Jämställdhetskommittén har initierat arbetet med att utforma en föräldrapolicy för universitetets anställda och studenter. Föräldrapolicyn fastställdes i oktober 2005.

Under hösten 2005 påbörjades revidering av jämställdhetsplan 2007-2009 i syfte att kunna skicka ett förslag till remissinstanserna i april 2006.

I mars gavs kursen ledarutbildning för kvinnliga chefer vid Uppsala läns landsting och Uppsala universitet under ledning av Barbro Dahlbom-Hall. Deltagarna från 2004 års kurs hade en två dagar lång uppföljning som också finansierades av kommittén.

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

Arbetet med att utforma en broschyr om könsmedveten pedagogik för lärare i samarbete med enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI) fortgick under hela 2005.

Jämställdhetsmedel

Jämställdhetskommittén delade år 2005 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 2005 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 22 ansökningar varav 13 gällde jämställdhetsinsatser, sex ansökningar avsåg genusanalyser och tre ansökningar som gällde insatser som främjar likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet. Jämställdhetskommittén beslutade att totalt bevilja 13 ansökningar.

Nedan följer en kortfattad sammanställning av beviljade medel.

Jämställdhetsfrämjande insatser 100 000 kronor

1. Medel för seminariedagar om könsmedveten pedagogik för lärare vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten

Utbildningsvetenskapliga fakulteten anordnade en föreläsning för samtliga lärare om könsmedveten pedagogik. Föreläsningen följdes av en workshop om könsmedveten pedagogik.

Kontaktperson: Maria Rosén, jämställdhetssamordnare

Ansökt belopp: 25 000 kronor

Beviljat belopp: 25 000 kronor

2. Medel för seminarier om jämställdhet för samtliga anställda vid institutionen för arkeologi och antik historia

Jämställdhetsgruppen vid institutionen för arkeologi och antik historia anordnade en serie på fyra seminarier för att öka medvetenheten och kunskapen om jämställdhet på institutionen.

Kontaktperson: Henrik Berg, doktorand

Ansökt belopp: 24 656 kronor

Beviljat belopp: 15 000 kronor

3. Medel för utbildningsdag i könsmedveten pedagogik för anställda vid sociologiska institutionen

Jämställdhetsgruppen vid den sociologiska institutionen anordnade utbildningsdag för samtliga anställda vilka har studentkontakt.

Kontaktperson: Lars Grönvik, doktorand

Ansökt belopp: 31 450 kronor

Beviljat belopp: 15 000 kronor

4. Medel för inköp av litteratur med genusperspektiv**Kontaktperson:** Ulf Göranson, överbibliotekarie**Ansökt belopp:** 25 000 kronor**Beviljat belopp:** 12 500 kronor**5. Medel för utbildning av lärare och annan personal i genusmedveten pedagogik i psykologiämnet**

Institutionen för psykologi anordnade heldagskonferens med externa seminarieledare som har konkreta erfarenheter av fungerande pedagogik i genusfrågor inom psykologiämnet.

Kontaktperson: Gertrud Ericson, universitetslektor**Ansökt belopp:** 47 538 kronor**Beviljat belopp:** 15 000 kronor**6. Medel för halvdagsföreläsning om genusmedveten pedagogik för all personal vid den litteraturvetenskapliga institutionen**

Institutionens jämställdhetskommitté anordnade en halvdag för all personal med föreläsning om genusmedveten pedagogik. Föreläsningen följdes av diskussion om hur man bemöter studenter utifrån kön.

Kontaktperson: Ann Öhrberg, universitetslektor**Ansökt belopp:** 10 000 kronor**Beviljat belopp:** 5 000 kronor**7. Medel för kampanj och utbildningsdag om arbetsmiljö, karriärmöjligheter och sexuella trakasserier**

Uppsala studentkår genomförde en kampanj mot sexuella trakasserier, med särskilt fokus på doktorandernas utsatthet. Kampanjen pågick mars – oktober 2005 och bestod av affischering samt en endagskonferens hösten 2005.

Kontaktperson: Anna Eklöf, jämlikhetsansvarig**Ansökt belopp:** 30 000 kronor**Beviljat belopp:** 15 000 kronor**8. Medel till seminarium om genusperspektiv (könsperspektiv) på språk**

Språkvetenskapliga fakultetens jämställdhetsgrupp anordnade seminarium våren 2006 för studenter och personal vid fakulteten.

Kontaktperson: Sonja Entzenberg, doktorand**Ansökt belopp:** 12 000 kronor**Beviljat belopp:** 8 000 kronor

Analyser ur genusperspektiv 50 000 kronor

1. Fysikdoktorander i Uppsala – rekrytering, handledning och arbetsmiljö

Studien syftar till att undersöka orsaker till att kvinnor försvinner i samband med doktorering (innan, under, efter) samt arbeta fram idéer till åtgärder.

Kontaktperson: Agnes Lundborg, doktorand

Ansökt belopp: 35 000 kronor

Beviljat belopp: 35 000 kronor

2. Några synpunkter på att vara kvinna på naturvetarutbildningen

Studien syftar till att undersöka hur några kvinnliga studenter inom fysikämnet ser på att vara kvinna i en manligt kodad och mycket mansdominerad utbildningsvärld.

Kontaktperson: John Åhlund, doktorand

Ansökt belopp: 18 000 kronor

Beviljat belopp: 18 000 kronor

Insatser som främjar likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet

1. Medel för halvdagsseminarium för samtlig personal på teologiska institutionen.

Teologiska institutionen genomförde halvdagskonferens för samtliga anställda om likabehandling avseende sexuell läggning och könsidentitet.

Kontaktperson: Eberhard Herrmann, professor

Ansökt belopp: 20 153 kronor

Beviljat belopp: 5 600 kronor

2. Medel för halvdag om pedagogik ur ett likabehandlingsperspektiv

Litteraturvetenskapliga institutionen genomförde halvdag för samtlig personal under våren 2006 med inriktning på hur man bemöter studenter med avseende på sexuell läggning och könsidentitet samt hur dessa frågor belyses i undervisningen.

Kontaktperson: Ann Öhrberg, universitetslektor

Ansökt belopp: 6 200 kronor

Beviljat belopp: 5 200 kronor

3. Litteraturgranskning av psykologprogrammet ur ett HBT-perspektiv

Uppsala studentkårs HBT-grupp ska granska litteratur från psykologprogrammets första två år. Granskningen syftar till att undersöka om det finns uppenbart kränkande avsnitt i litteraturen.

Kontaktperson: Anna Eklöf, jämlikhetsansvarig

Ansökt belopp: 13 700 kronor

Beviljat belopp: 13 700 kronor

Återrapportering av jämställdhetsmedel 2005

Samtliga som beviljades medel för insatser har genomfört dessa. Genusanalyserna planeras tryckas under 2006.

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 2005 bland annat institutionen för fysiologi och utvecklingsbiologi, filosofiska institutionen, ekonomisk-historiska institutionen, internationella kansliet, enheten för kvalité och utvärdering, internrevisionen, enheten för it och telefoni och universitetets skyddsombud. Jämställdhetshandläggaren inbjöds också att informera om kränkning på grund av kön för enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande och medicinsk-farmaceutiska fakultetskansliet. Under 2006 kommer även stor vikt läggas på utbildning och information om kränkning på grund av kön och sexuella trakasserier.

Jämställdhetshandläggaren har dessutom deltagit i jämställdhetsdagar anordnade för och av studenter och doktorander. Jämställdhetshandläggaren har också arbetat med utbildningar och information om praktiskt jämställdhetsarbete som bland annat efterfrågats av samhällsvetenskapliga fakulteten och ett flertal institutioner.

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 deltar regelbundet i fortbildningskurser som ges av enheten för kompetens- och organisationsutveckling för att ytterligare lyfta diskussionen om kön och genus i utbildningar för personalen. Jämställdhetshandläggaren har ett avsnitt i introduktionsutbildningen för nyanställda.

Jämställdhetshandläggaren, jämställdhetskommitténs ordförande samt assisterande jämställdhetshandläggaren deltog under hösten i den nationella jämställdhetskonferens som anordnades av Umeås universitet. Temat var "Akademiskt jämställdhetsarbete i praktiken".

Jämställdhetshandläggaren har deltagit i beredningen av planen för breddad rekrytering, planen för likabehandling av studenter i högskolan samt universitetets föräldrapolicy.

Högskoleverket har arrangerat två seminarier under året för jämställdhetshandläggare i universitets- och högskolevärlden där jämställdhetshandläggaren deltagit.

Jämställdhetshandläggaren har också gått JämStöds basutbildning om jämställdhetsintegrering i staten.

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

Utvärdering åtgärdsprogrammet 2005

Åtgärdsprogrammet för 2005 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. Tidigare år har målen utvärderats genom att ansvariga har fått besvara frågor som fokuserade på om och hur målen hade uppfyllts. Från och med 2005 ska ansvariga åiterrapportera det gångna årets jämställdhetsarbete enligt de centrala anvisningarna för universitetets verksamhetsplanering (se bilaga 1).

Personalchefen

Arbets- och studiemiljöbevakning ur jämställdhetssynpunkt

En av åtgärderna i 2005 års åtgärdsprogram var att personalchefen och chefen för studerandebyrån i samråd med jämställdhetshandläggaren skulle utse en arbetsgrupp för översyn av former för arbets- och studiemiljöbevakning ur jämställdhetssynpunkt. I arbetsgruppens förslag till arbetsmiljöpolicy står det att jämställdhetsaspekten ska beaktas. Universitetets arbetsmiljöpolicy för anställda och studenter fastställdes av konsistoriet 20 februari 2006.

Föräldrapolicy

Under året slutförde den arbetsgrupp som bildades för att utarbeta en föräldrapolicy för anställda och studenter vid Uppsala universitet sitt arbete. Föräldrapolicyn fastställdes av Rektor 11 oktober 2005.

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

Universitetet arbetar sedan några år tillbaka med att aktivt följa upp långtidssjukfrånvaro. Som ett resultat av detta har sjukfrånvaron stadigt minskat sedan 2002. Arbetet har utförts med stöd från Previa. Under 2005 har uppföljningsarbetet även kommit att omfatta korttidssjukfrånvaro. För att ytterligare underlätta återgång i arbete efter långtidssjukfrånvaro har det införts möjlighet till central finansiering av lönekostnaden när långtidssjuka återgår i arbete på deltid d.v.s. 25 eller 50 %.

Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande

Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande har under 2005 som ett led i arbetet med att utarbeta en strategi för införandet av könsmedveten pedagogik påbörjat att utforma en broschyr om könsmedveten pedagogik för lärare. Broschyren kommer färdigställas under 2006.

Informationsavdelningen

Kommunikationspolicy

Universitetets reviderade kommunikationspolicy fastställdes i juni 2005. Kommunikationspolicyn betonar att alla kommunikationsaktiviteter ska vara i samklang med universitetets jämställdhetssträvanden.

Respektive ordförande i universitetets fakultetsnämnd samt prefekt/motsvarande

Samtliga av universitetets ordförande i fakultetsnämnderna och prefekter/motsvarande har beretts tillfälle att återrapportera de uppdrag som rör det årliga jämställdhetsarbetet. Anvisningar för hur återrapporteringen skall genomföras är beskrivet i Rektors beslut (UFV 2005/610) och PM 2005-04-12 (se bilaga 1).

Sju fakultetsnämnder och 45 institutioner/motsvarande av totalt 65 har inkommit med någon form av återrapportering.¹

Jämställdhetsombud och jämställdhetsgrupp

De fakultetsnämnder som har svarat och 43 institutioner/motsvarande uppger att de har både jämställdhetsgrupp och jämställdhetsombud. Fyra institutioner/motsvarande har enbart ombud och anledningen uppges vara att det är för få anställda på institutionen/motsvarande.

Jämställdhetsplan för 2005

Samtliga fakultetsnämnder som har återrapporterat har inkommit med eller uppger att de har jämställdhetsplaner för 2005.

Av de 45 institutioner/motsvarande som har svarat har 36 stycken inkommit med eller uppger att de har jämställdhetsplan för 2005 medan 21 institutioner/motsvarande även har inkommit eller uppger att de har jämställdhetsplan för 2006.

Fem institutioner/motsvarande uppger att de under 2005 använde sig av respektive fakultets jämställdhetsplan.

Verksamhetsberättelse/motsvarande

16 institutioner/motsvarande och två fakulteter uppger att de 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.

Drygt hälften av de institutioner/motsvarande som har svarat bifogar jämställdhetsstatistik för löner och fördelning av kön på olika befattningar.

Information om innebörden av sexuella trakasserier och universitets handlingsprogram

I juni 2005 skickades universitetets reviderade handlingsprogram ut till samtliga anställda. Detta till trots svarar endast ett fåtal institutioner/motsvarande att de på något sätt har informerat anställda och studenter under 2005. Några hänvisar till att det centrala utskicket ersätter en lokal information.

Precis som 2004 skiljer sig informationsförmedlingen åt vad gäller anställda och studenter. De förstnämnda får som synes en mer riktad information på personalmöten, utbildningsdagar och liknande medan studenterna vanligen informeras via anslagstavlor.

¹ Enligt uppgift från områdeskanslierna har samtliga institutioner/motsvarande inkommit med verksamhetsberättelser.

Till skillnad från 2004 är det flera institutioner/motsvarande som har anordnat seminarier för både anställda och studenter samt utbildningstillfällen då man har bjudit in universitetets jämställdhetshandläggare. I detta sammanhang kan nämnas det halvdagsseminarium om sexuella trakasserier för hela Engelska parken i februari 2005.

Medarbetarsamtal

I de inkomna svaren finns det inga uppgifter om detta.

Kombinera arbete och studier med vård av barn

Majoriteten av de som har svarat hänvisar till att de strävar efter att underlätta för anställda och studenter att kombinera arbete och studier med föräldransvar.

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

I de inkomna svaren finns det inga uppgifter om detta.

Handledande personal

De institutioner/motsvarande som har svarat uppger att man rutinmässigt uppmärksammar lärare och handledande personal på *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* och *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare*.

Tillhandahålla studerande lärare/handledare av båda könen

De institutioner/motsvarande som har svarat uppger att de strävar efter att kunna tillhandahålla studerande lärare och handledare av båda könen, men att det ofta är ekonomiska skäl till att det inte alltid går att rekrytera lärare och handledande personal av underrepresenterat kön.

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

I de inkomna svaren finns det inga uppgifter om detta.

Information om vad könsmedveten pedagogik kan innebära

Ett fåtal institutioner/motsvarande uppger att de under 2005 har arbetat med att informera om vad könsmedveten pedagogik kan innebära. Flera av fakultetsnämnder har däremot arrangerat temadagar/motsvarande om könsmedveten pedagogik för anställda och studenter.

Undervisningsmaterial förenligt med könsmedveten pedagogik

Drygt hälften av svaren indikerar att institutionerna/motsvarande försöker välja undervisningsmaterial med utgångspunkt från att det ska vara förenligt med könsmedveten pedagogik.

Fortlöpande vidareutbildning av all personal

De som har svarat uppger att de strävar efter kontinuerlig fortbildning av personalen. En institution har under 2005 genomfört personliga utvecklingsplaner som ska utvärderas årligen.

Jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ

De som har svarat skriver att de alltid strävar efter att uppnå en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ, men några tillägger att det inte går att tvinga kvinnor att ingå.

Rekrytering

En majoritet av de fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande som har svarat uppger att de strävar efter att öka andelen av underrepresenterat kön.

Tillsättning med sakkunnigförfarande

I de få svar gällande tillsättning med sakkunnigförfarande framgår det att målsättningen är att både kvinnor och män ska utses.

Informationsmaterial och informationsaktiviteter

I de inkomna svaren finns det inga uppgifter om detta.

Kvantitativ redovisning

Följande information bygger på tillgänglig statistik hämtad från universitetets ledningsinformati-
ons-system (GLIS). Uppgifterna i GLIS korrigeras ständigt varför föreliggande information endast
speglar det tillfälle, det vill säga våren 2006, som informationen genererades.

Docentkompetens hos kvinnor som är lektorer

Hösten 2005 fanns det 61 kvinnor och 163 män med docentkompetens. Andelen kvinnor som är
lektorer med docentkompetens är precis som 2004 27 % (tabell 1). Andelen kvinnor med registrerad
docentkompetens har under 2005 minskat med 1 procentenhet inom alla områden utom inom
medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet.

Andelen kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens och är yngre än 50 år har totalt
minskat med 4 procentenheter sedan 2004. Inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskaps-
området är det en minskning med 11 procentenheter och inom det teknisk-naturvetenskapliga
vetenskapsområdet har andelen minskat med 3 procentenheter. Inom medicinsk-farmaceutiska
området har däremot andelen kvinnor med registrerad docentkompetens ökat sedan 2004 med 5
procentenheter (tabell 2).

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt	Kvinnor %	
	2004	2005		2004	2005
Hum-Sam	34	33	108	32	31
Nat-Tek	16	15	74	20	20
Med-Farm	13	14	42	30	33
Utbildning	0	0	1	0	0
Totalt	63	59	222	27	27

Tabell 1. Kvinnor som är lektorer med registrerad docentkompetens 2005.

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt	Kvinnor %	
	2004	2005		2004	2005
Hum-Sam	13	10	36	37	28
Nat-Tek	12	11	45	27	24
Med-Farm	6	6	17	30	35
Utbildning	0	0	0	0	0
Totalt	31	26	97	31	27

Tabell 2. Andel kvinnor som är lektorer <50 år med registrerad docentkompetens 2005.

Grundutbildning

Andelen kvinnor bland studenterna på grundutbildningen var hösten 2005 totalt 58 procent. Andelen kvinnor och män varierar mellan fakulteter/motsvarande. Teologiska, språkvetenskapliga, utbildningsvetenskapliga, medicinska och farmaceutiska fakulteterna har mellan 22 och 36 procent män bland studenterna. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har, precis som 2004, 37 procent kvinnor bland studenterna. Övriga fakulteter faller inom jämställdhetsintervallet (tabell 3).

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal
	2003	2004	2005	2005
Teologiska	66	64	64	390
Juridiska	60	59	58	837
Historisk-filosofiska	59	60	57	997
Språkvetenskapliga	67	64	64	1178
Samhällsvetenskapliga	57	56	56	2789
Utbildningsvetenskapliga	74	74	75	941
Medicinska	74	75	75	1198
Farmaceutiska	80	78	78	548
Teknisk-naturvetenskapliga	39	37	37	2172
Totalt	60	59	58	11 050

Tabell 3. Antal studenter mätt i helårsstudenter per termin (HT 2005).

Grundexamina	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2003	2004	2005	2004	2005
Apotekarexamen	63	70	74	43	62
Biomed. analytisk examen	100	70	100	10	17
Civilingenjörsexamen	43	45	40	117	139
Dietistexamen	100	95	86	19	14
Högskoleexamen	52	52	24	33	25
Högskoleingenjörsexamen	23	35	29	34	51
Juris kandidatexamen	56	63	51	64	73
Kandidatexamen	64	61	63	232	280
Läkarexamen	53	64	54	42	26
Lärarexamen 1-7	97	89	90	35	106
Lärarexamen 4-9	72	64	65	116	155
Magisterexamen (djup)	62	58	65	564	548
Magisterexamen (bredd)	54	71	60	45	90
Psykologexamen	56	79	74	19	31
Psykoterapeutexamen	100	100	71	4	17
Receptarieexamen	100	100	86	16	7
Sjukgymnastexamen	74	90	85	20	20
Sjuksköterskeexamen	83	79	85	19	20
Social omsorgsexamen	100	100	100	5	2
Spec. sjuksköterskeexamen	84	83	92	53	59
Teologie kandidatexamen	59	47	58	19	19
Totalt	65	66	64	1509	1761

Tabell 4. Examination, grundutbildningen HT 2005.

Under 2005 utexaminerades totalt 64 % kvinnor från program på grundutbildningen. Antal examinerade liksom antal studenter varierar mellan programmen. Av totalt 21 program är det en högre andel examinerade kvinnor på 14 program medan antal examinerade på sex program hamnar inom jämställdhetsintervallet (tabell 4).

Forskarutbildningen

På forskarutbildningen är könsfördelningen totalt sett jämnare än på grundutbildningen. Endast den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten hamnar utanför jämställdhetsintervallet (tabell 5).

Värt att notera är att alla fakulteter har en lägre andel kvinnor på forskarutbildningen (tabell 5) än på grundutbildningen (tabell 3). När det gäller språkvetenskaplig fakultet, samhällsvetenskaplig fakultet och teknisk-naturvetenskaplig fakultet är skillnaden så liten att den får anses försumbar. På de andra fakulteterna minskar andelen kvinnor från grundutbildning till forskarutbildning med mellan 9 och 24 %. Utbildningsvetenskapen är inte medräknad eftersom det där finns så få forskarstuderande att det inte går att ta fram någon tillförlitlig statistik.

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal	
	2003	2004	2005	2004	2005
Teologiska	41	41	44	117	113
Juridiska	49	47	49	45	45
Historisk-filosofiska	46	47	48	218	200
Språkvetenskapliga	62	65	63	135	122
Samhällsvetenskapliga	51	52	54	381	341
Medicinska	56	58	61	570	562
Farmaceutiska	56	52	54	120	134
Teknisk-naturvetenskapliga	34	33	34	873	812
Utbildningsvetenskapliga	67	40	43	5	7
Totalt	46	46	48	2464	2336

Tabell 5. Andel kvinnor som är doktorander med minst 10 % aktivitet VT-05

Andelen kvinnor som är doktorander med heltidsförsörjning har ökat sedan 2004 inom alla finansierings-former (tabell 6).

	Doktorandtjänst			Utbildningsbidrag			Övrigt		
Fakultet	Andel kvinnor %			Andel kvinnor %			Andel kvinnor %		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Teologiska	48	48	50		50	33	42	42	44
Juridiska	47	59	59				49	29	35
Historisk-filosofiska	48	47	48	52	60	50	41	41	48
Språkvetenskapliga	69	72	79	81	75	61	57	53	54
Samhällsvetenskapliga	58	58	61	52	55	43	47	47	50
Medicinska	66	68	65	54	61	66	55	55	58
Farmaceutiska	59	48	53	54	63	58	55	55	62
Teknisk-naturvetenskapliga	35	32	33	49	36	48	38	38	33
Utbildningsvetenskapliga	67	40	43						60
Totalt	47	45	47	49	53	56	47	47	50

Tabell 6: Andel kvinnor i finansieringsformer forskarutbildning VT-05.

Våren 2005 examinerades 132 kvinnor och 184 män. Andelen examinerade kvinnor varierar inom fakulteterna från år till år (tabell 7). I jämförelse med 2004 har andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen ökat från 29 % till 50 % inom den teologiska fakulteten. Inom den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har andelen kvinnor till doktorsexamen minskat med 8 procentenheter. Andelen kvinnor som har examinerats till licentiatexamen har minskat inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna med 13 procentenheter. Språkvetenskapliga och farmaceutiska fakulteterna examinerade enbart män till licentiatexamen våren 2005.

Fakultet	Doktorsexamen				Licentiatexamen			
	Andel kvinnor %		Totalt antal		Andel kvinnor %		Totalt antal	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Teologiska	29	50	7	8	0	33	2	3
Juridiska	100	67	2	3	-	0		1
Historisk-filosofiska	60	47	10	19	60	71	5	7
Språkvetenskapliga	55	80	11	10	0		1	
Samhällsvetenskapliga	42	50	36	18	83	100	6	4
Medicinska	55	60	51	57	68	62	22	21
Farmaceutiska	46	54	13	13		0		1
Teknisk-naturvetenskapliga	39	31	97	84	42	29	36	34
Totalt	45	46	227	212	53	54	72	71

Tabell 7. Examinering forskarutbildningen VT 2005.

Bilagor

Bilaga 1. Utdrag från Anvisningar/PM UFV 2005/610

4 Redovisning av övriga uppdrag

I verksamhetsplanen för 2005 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 innevarande år samt utvärdering av föregående års jämställdhetsarbete i enlighet med § 13 jämställdhetslagen.
- 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 2005-12-01