

# **Jämställdhetsplan för Institutionen för kvinnors och barns hälsa 2012-2013**

Denna jämställdhetsplan utgår ifrån Uppsala universitets gemensamma jämställdhetsplan 2011-2012 och det medicinska och farmaceutiska vetenskapsrådets jämställdhetsplan 2010-2011. Planen avser jämställdhet mellan kvinnor och män. Universitetets och institutionens jämställdhetsarbete bygger på diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Planen fastställdes av institutionsstyrelsen 2012-01-24 vid kvinnors och barns hälsa och gäller 2012-2013.<sup>1</sup>

## **Organisering av jämställdhetsarbetet vid Institutionen för kvinnors och barns hälsa**

Vid institutionen för kvinnors och barns hälsa ska alla kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön. Aktiva insatser på alla nivåer i organisationen är viktigt för att universitetets utgångspunkter ska kunna uppfyllas.

Prefekten har ansvar att se till så att universitetets intentioner konkretiseras på institutionsnivå. Institutionens personaladministratör är institutionens jämställdhetsombud.

Jämställdhetsgruppen vid Institutionen för kvinnors och barns hälsa är ett beredande organ vars uppgift är att biträda prefekten med underlag för institutionens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsgruppen består av olika personalkategorier: forskare/lärare, forskarstuderande, TA-personal samt studerande på grundutbildningen. Jämställdhetsgruppen träffas 2-3 gånger per termin för att diskutera jämställdhetsfrågor med utgångspunkt i universitetets-, fakultetsnämndens- och institutionens jämställdhetsplaner samt övriga frågor som lyfts fram av jämställdhetsgruppens medlemmar och övriga anställda. Jämställdhetsgruppen förbereder ett utkast till institutionens jämställdhetsplan och återrapporterar årligen till institutionens prefekt om jämställdhetsgruppens arbete. Jämställdhetsplanen ska godkännas av institutionsstyrelsen.

---

<sup>1</sup> Enligt universitetets jämställdhetsplan ska institutioner med minst 25 anställda upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Institutionen har denna gång valt att upprätta en tvåårig plan, eftersom en ny gemensam jämställdhetsplan kommer att utarbetas under 2012 och det kan komma att bli ändringar som institutionen vill ta hänsyn till.

## Hur ser könsfördelningen ut vid Institutionen för kvinnors och barns hälsa?

Statistiken som följer har hämtats från GLIS<sup>2</sup> på Uppsala universitets webbplats. När man tolkar informationen får man ha i åtanke att detta är en liten institution med få anställda (91 anställda, varav 22 anställda doktorander). Det finns inte tillräckligt med data för att göra vissa jämförelser och en person kan utgöra en stor skillnad i statistiken.

Som institutionens namn kanske avslöjar är detta en kvinnodominerad institution, både när det gäller anställda och studenter. År 2010 var 70 % av studenterna kvinnor, både på grundnivå och avancerad nivå. Av institutionens anställda var 76 % kvinnor i december 2011. Vid samma tidpunkt var 91 % av institutionens anställda doktorander kvinnor. Administrationen utgörs av 100 % kvinnor. I jämförelse är detta en kvinnodominerad yrkeskategori överlag inom universitetet med 85,5 % kvinnor. 67 % av institutionens forskare och 85 % av universitetslektorerna<sup>3</sup> är kvinnor. Trots att majoriteten anställda är kvinnor, är 71 % av professorerna män.

Jämställdhetsindikatorerna i GLIS visar en positiv utveckling de senaste tre åren när det gäller en jämnare könsfördelning av studenter och professorer. När det gäller studenter på avancerad nivå har den kvinnliga majoriteten minskat från 91 % kvinnliga studenter år 2008, till 84 % år 2009 och 70 % år 2010. Statistiken visar en positiv förändring när det gäller professorer, från 21 % kvinnliga professorer år 2008 till 25 % år 2009 och 29 % år 2011. Institutionen tror på en fortsatt positiv förändring inom de närmsta åren när det gäller en jämnare könsfördelning av professorer. Institutionen har en stor andel kvinnliga lektorer (85 %), många med docentkompetens.

Under 2010 gjorde institutionen en jämställdhetsåtgärd och höjde lönen för ett antal kvinnliga lektorer, så att lektorerna vid institutionen ligger på ungefär jämförbar nivå. Tidigare hade lektorerna som arbetar kliniskt som läkare högre lön från universitetet än de lektorer som arbetar kliniskt som barnmorskor och sjuksköterskor. Detta ansågs vara en jämställdhetsfråga eftersom lektorerna som är barnmorskor och sjuksköterskor i grunden utgörs av 100 % kvinnor, medan lektorerna som är läkare i grunden var 67 % män i oktober 2010.

---

<sup>2</sup> <http://glis.uu.se/diver>

<sup>3</sup> Ej gästlektorer

## Fortlöpande uppdrag

### Planer och återrapportering

- Institutionen ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år i enlighet med universitetsgemensam jämställdhetsplan och fakultetsnämndens jämställdhetsplan
- Jämställdhetsplanen ska göras tillgänglig via institutionens webbplats
- En engelsk version av jämställdhetsplanen ska finnas tillgänglig
- Institutionen ska i sin årliga verksamhetsberättelse redovisa vilka åtgärder man vidtagit i jämställdhetssyfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen samt vilka resultaten blivit

### Arbets- och studieförhållanden

- Alla nyanställda och nya universitetsstudenter ska informeras om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och trakasserier p g a kön
- Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier ska delas ut till nyanställda
- Nya studenter vid universitetet ska informeras om var ovannämnda handlingsprogram finns att tillgå
- Arbetsmiljöaspekter relaterade till lika villkor, inklusive jämställdhet, ska belysas i de årliga medarbetarsamtalen
- Institutionen ska se till att riktlinjer i Uppsala universitets föräldrapolicy efterföljs
- Studenter ska erbjudas undervisning av lärare/handledare av båda könen

### Ledande poster, beredande och beslutande organ

- Både kvinnor och män ska i lika mån utses till uppdrag som studierektor för grundutbildning, biträdande prefekt för internationell utbildning samt studierektor för forskarutbildning. Könsskillnader i ledande poster ska sakligt motiveras
- Valnämnden ska bevaka att nomineringar till institutionsstyrelsen av båda könen görs

### Löner och kompetensutveckling

- Prefekten ska se till att lönesättningen är könsneutral och att löneskillnader sakligt motiveras
- Institutionen ska verka för att kompetensutveckling kommer samtliga personalkategorier till del

### Rekrytering

- Lediga anställningar vid institutionen ska beskrivas könsneutralt

Delmål 2012	Åtgärd	Utförare	Ansvarig	Klart
<b>Planer och återrapportering</b>				
Engelsk version av jämställdhetsplan ska finnas tillgänglig på institutionens webbplats	Översätta institutionens jämställdhetsplan till engelska	Malin Ghanem	Prefekten	Feb 2012
Jämställdhetsgruppens rapport 2011 ska ha sammanställts	Sammanställa jämställdhetsgruppens arbete som utförts under 2011	Jämställdhetsgruppen	Jämst-ombud	Feb 2012
<b>Arbets- och studieförhållanden</b>				
Ökad medvetenhet kring jämställdhetsarbete vid institutionen för kvinnors och barns hälsa	Presentation av jämställdhetsgruppen på institutionens dag	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Okt 2012
	Arrangera jämställdhetsseminarium med enheten för lika villkor	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Juni 2012
Rutiner för hur doktorander informeras om jämställdhet och kränkning ska ha undersökts	Undersöka vilken information doktorander får om jämställdhet och kränkning	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Okt 2012
Rutiner kring hur jämställdhet belyses i medarbetarsamtal ska ha införts	Informera chefer om att ta upp jämställdhetsperspektivet i medarbetarsamtal	Personaladm	Prefekten	Jan 2012
	Skriva ett förslag till kompetensforum om att inkludera jämställdhetsperspektivet i arbetsmaterialet	Personaladm	Personaladm	April 2012
Rutiner kring att informera om Uppsala universitets föräldrapolicy ska ha utarbetats och införts	Vid kännedom om att en anställd/forskarstuderande ska vara föräldraledig ska personaladministratören informera handledaren/arbetsledaren om föräldrapolicyn	Personaladm	Prefekt	Fr o m Jan 2012
	Personaladministratören ska informera anställd/forskarstuderande som ska vara föräldraledig om föräldrapolicyn	Personaladm	Prefekt	Fr o m Jan 2012

Delmål 2012	Åtgärd	Utförare	Ansvarig	Klart
<b>Arbets- och studieförhållanden</b>				
Rutiner kring att informera om Uppsala universitets föräldrapolicy ska ha utarbetats och införts	Informera om föräldrapolicyn på institutionens lärardag	Studierektor för GU	Studierektor för GU	Nov 2012
Kartläggning av könsfördelning bland lärarna på grundutbildningsprogram ska ha genomförts	Undersöka om både män och kvinnor undervisar inom institutionens olika utbildningsprogram och kurser	Studierektor för GU	Studierektor för GU	Mars 2012
Vid val av ny kurslitteratur ska hänsyn ha tagits till litteratur som tar upp köns-, genus- och jämställdhetsaspekter	Kursledare ska informeras om att ta hänsyn till köns-, genus- och jämställdhetsaspekter vid val av kurslitteratur	Studierektor för GU	Studierektor för GU	Maj 2012

Delmål 2013	Åtgärd	Utförare	Ansvarig	Klart
<b>Planer och återrapportering</b>				
Jämställdhetsgruppens rapport 2012 ska ha sammanställts	Sammanställa jämställdhetsgruppens arbete som utförts under 2012	Jämställdhetsgruppen	Jämst-ombud	Feb 2013
Ny jämställdhetsplan ska ha utarbetats	Sammanställa aktuell könsfördelning och utvecklingen de senaste fem åren i olika yrkeskategorier	Personaladm	Personaladm	Aug 2013
	Sammanställa löneskillnader i förhållande till kön	Personaladm	Personaladm	Aug 2013
	Utkast till ny jämställdhetsplan för institutionen	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Nov 2013
Engelsk version av jämställdhetsplan ska vara tillgänglig på institutionens webbplats	Översätta institutionens jämställdhetsplan till engelska och publicera den på institutionens webbplats	Personaladm	Prefekten	Dec 2013
<b>Arbets- och studieförhållanden</b>				
Ökad medvetenhet kring jämställdhetsarbete vid institutionen för kvinnors och barns hälsa	Presentation av jämställdhetsgruppen vid institutionens dag	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Okt 2013
	Arrangera jämställdhetsseminarium	Jämställdhetsgruppen	Prefekten	Juni 2013
Rutiner för hur doktorander informeras om jämställdhet och kränkning ska ha utarbetats	Utarbeta rutiner kring information om kränkning till doktorander	Personaladm	Prefekten	Sep 2013