



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Handlingsplan för lika villkor

Institutionen för kvinnors och barns hälsa

2015-11-25

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

### Innehåll

Handlingsplan för lika villkor .....	3
1. Institution/motsv.....	3
2. Datum .....	3
3. Samverkan .....	3
4. Jämställdhetsgrupp/motsvarande .....	3
5. Uppföljning av genomförandet av uppdrag och åtgärder föregående års plan.....	4
6. Nulägesbeskrivning .....	4
6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst .....	4
6.2. Doktorander .....	5
6.3 Studenter.....	6
6.4. Kommentarer till utfall som inte visar en jämn könsfördelning .....	6
7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen .....	6
8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan .....	7
9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen.....	7
10. Delmål i vetenskapsområdets plan .....	8
11. Åtgärder i vetenskapsområdets plan .....	8
12. Institutionens delmål.....	9
13. Åtgärder.....	9

# Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

## Handlingsplan för lika villkor

### 1. Institution/motsv.

Institutionen för kvinnors och barns hälsa

### 2. Datum

### 3. Samverkan

KBH:s lika villkorsplan 2015/2017 har utformats av:  
Maja Bodin  
Malin Ghanem  
Terese Magnusson, vik. personalsamordnare  
Lena Moby  
Soorej Putthoppambil  
Agneta Skoog Svanberg  
Anneli Stavreus-Evers



### 4. Jämställdhetsgrupp/motsvarande

Medlemmar i KBH:s lika villkorsgrupp  
Maja Bodin, doktorand  
Malin Ghanem, personalsamordnare (tjänstledig)  
Terese Magnusson, vik. personalsamordnare  
Lena Moby, forskningssjuksköterska  
Agneta Skoog Svanberg, prefekt, professor  
Anneli Stavreus-Evers, professor



### 5. Uppföljning av genomförandet av uppdrag och åtgärder föregående års plan

- Jämställdhetsgruppen presenterades på institutionens dag 2012.
- Information om lika villkorsgruppen och vilket stöd som finns om en person upplever sig trakasserad är tillgänglig på svenska och engelska på KBH:s webbsida.
- Introduktionsbrev till nyanställda är reviderat och innehåller Information om lika villkor och vilket stöd som finns om någon känner sig trakasserad.
- Institutionen har genomfört ett öppet seminarium om kränkning p.g.a. kön 2012 och därefter obligatorisk utbildning steg 1 (kränkning p.g.a. kön) och steg 2 (härskartekniker) för alla anställda under vårterminen 2014. Även handledare var inbjudna.
- Litteraturserien – en jämlik undervisning i undervisning delas ut till nyanställda lärare.



### 6. Nulägesbeskrivning



#### 6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst

(GLIS 2015)	Kvinnor	Män
Antal anställda 101	80	21
Antal anställningar 103		
Antal heltider 73,63		
Medelålder 49		
Andel anställda kvinnor och män i %	79%	21 %

Ledning (GLIS 2014)	Kvinnor	Män
Akademiska chefer	66%	34%
Professorer	38%	62%
Övriga chefer	0	0

Yrkesgrupper (GLIS 2014)	Kvinnor %	Män %
1:e forskningsingenjör/motsv	0	0
Allmän administration	80%	20%
Amanuens	0	0
Assisterande forskningsarbete	88%	12%
Byggnad, upphandling och miljö	0	0
Chefsarbete	0	0

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

Doktorand	84%	16%
Forskarassistent	0	0
Forskare/motsv	85%	15%
Forskningsledare/motsv	0	0
IT-verksamhet	49%	51%
Kontorsservice	100%	0
Kultur och information	0	0
Laborativt forskningsarbete	100%	0
Planering och administration av FOU	100%	0
Professor	38%	62%
Trädgård, teknik och service	0	0
Universitetsadjunkt m fl	100%	0
Universitetslektor m fl	82%	18 %

<b>Anställningsförhållanden (primula 2015)</b>	Kvinnor %	Män %
Tillsvidare 100 %	35%	52%
Tillsvidare <50 %	2,5%	0
Tillsvidare >=50 %	6%	5%
Visstids 100 %	29%	19%
Visstids <50 %	9%	19%
Visstids >=50 %	19%	5%

### 6.2. Doktorander (GLIS 2014)

<b>Aktivitetsgrad (</b>	Kvinnor %	Män %
10-40 %	8%	2%
41-60 %	19%	16%
61-80 %	18%	4%
81-100 %	56%	79%

<b>Försörjning (Ange aktuella försörjningsformer)</b>	Kvinnor %	Män %
Annan universitetstjänst	7%	19%
Doktorandtjänst	47%	41%
Företagsdoktorand	0	0
Förvärvsarb m ankn (extern)	17%	16%
Ingen försörjning	2%	0
Läkartjänst el motsv	22%	17%
Stipendier	3%	5%
Utbildningsbidrag	3%	3%

<b>Forskarexamen medfarm</b>	Kvinnor %	Män %
Doktorsexamen	56%	44%
Licentiatsexamen	44%	57%

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

### 6.3 Studenter

<b>Registrerade</b>	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå	75%	25%
Grundnivå	85%	15%

<b>Grundexamen</b>	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå		
Grundnivå		

### 6.4. Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn könsfördelning



Institutionen bedriver forskning och utbildning inom ett kvinnodominerat område och många som söker sig till institutionen är kvinnor. Vad gäller GU vid institutionen är majoriteten av studenter kvinnor inom flera program (barnmorskeprogrammet, sjuksköterskeprogrammet och Biomedicinska analytikerprogrammet, det senare har 30 % män bland 2015 års nyantagna studenter) och institutionen är beroende av hur det ser ut bland kliniker framförallt inom kvinnosjukvården och barnsjukhuset för rekrytering av doktorander och forskare. Vad gäller professorer så är majoriteten män, men detta förväntas förändras inom snar framtid då flera av institutionens kvinnliga lektorer är professorskompetenta.

Vad gäller administrationen så ser könsfördelningen vid institutionen ut ungefär som för hela universitetet.

## 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

### Arbets- och studieförhållanden

- Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska informeras om innebörden i begreppen trakasserier och sexuella trakasserier, samt om var universitetets informationsmaterial "Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda" finns att tillgå.
- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dessa.
- Alla verksamma ska ges möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med föräldraskap. Riktlinjer finns fastställda i "Uppsala universitets föräldrapolicy"
- Individuella anpassningsåtgärder och tillgänglighetsåtgärder för personer med funktionsnedsättning gällande lokaler, inredning och utrustning ska vidtas i enlighet med särskilt beslut.
- I samband med utvecklingssamtal ska frågor om arbetsmiljö och lika villkor belysas.
- Studenter vid Uppsala universitet ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare/handledare av olika kön. Detta avser hela utbildningsprogram samt ämnesstudier om minst 30 högskolepoäng.
- Undervisning och examinationsformer ska anpassas och göras tillgängliga för studenter med funktionsnedsättning.

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

### Information

- Studenter ska rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning.
- Studenter ska rutinmässigt informeras om verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudien.
- Varje institution ska göra tydligt på sin webbplats vem på institutionen som studenter med funktionsnedsättning kan kontakta för stöd i studiesituationen.
- Varje institution ska översätta egenproducerat informationsmaterial, som avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier, till engelska.

### Ledande poster, beredande och beslutande organ

- En jämn könsfördelning ska råda på samtliga positioner som innebär ansvar att leda verksamhet och/eller personal samt i beredande och beslutande organ. Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom institutionen. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås.

### Löner och kompetensutveckling

- Alla ansvariga chefer ska aktivt verka för att kompetensutveckling fortlöpande kommer samtliga personalkategorier till del.
- Lönesättningen ska vara könsneutral. Löneskillnader ska kunna motiveras utifrån sakliga skäl.

### Rekrytering

- Annonsering bör ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt, och potentiella sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersöks.

## 8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsrådets plan

Institutionen bör ha en strategi med konkreta åtgärder för att stödja yngre forskare, och vid behov göra särskilda insatser för att stödja yngre forskare av vid institutionen underrepresenterat kön.



## 9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen

### Planer och rapporter

- Institutionen ska upprätta en lika villkorsplan vart tredje år i enlighet med Uppsala universitets centrala och vetenskapsrådet för medicin och farmacis handlingsplaner för lika villkor



### Arbets- och studieförhållanden

- Informera alla nyanställda och nya universitetsstudenter om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och trakasserier. Alla nyanställda får information om vart man kan

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

söka stöd och hänvisas till KBH:s hemsida för information om trakasserier i ett skriftligt introduktionsbrev samt information i checklista till nyanställda.

- Informera chefer inför de årliga utvecklingssamtalen om att ta upp arbetsmiljöaspekter relaterade till lika villkor i utvecklingssamtalen
- Verka för att anställda och studenter ska kunna kombinera föräldradaglighet med arbete och studier i enlighet riktlinjer i Uppsala universitets föräldrapolicy. T ex utökad flexitid vid behov, mötestider inom kontorsarbetstid.
- Årlig genomgång av alla program erbjuder undervisning av båda könen och återkoppla till program/kursansvariga där målen inte uppfylls
- Dela ut litteraturserien "En jämlik undervisning" till nyanställda lärare.

### Information

- Publicera Lika villkorsplanen på institutionens hemsida och i medarbetarportalen.
- Översätta och publicera lika villkorsplanen på engelska
- Informera om innebörden begreppen trakasserier och kontaktuppgifter för stöd på hemsidan och i medarbetarportalen.
- Sprida information om lika villkorsarbete som pågår inom universitetet, vetenskapsområdet och institutionen för kvinnors och barns hälsa

### Ledningsuppdrag, beredande och beslutande organ

- Utse/nominera både kvinnor och män i lika mån till uppdrag som studierektor för grundutbildning, studierektor för forskarutbildning, FoUU-råd samt verka för att båda könen representeras i arbetsgrupper som arbetsmiljögruppen och lika villkorsgruppen. Könsskillnader i ledande poster ska sakligt motiveras.
- Valnämnden ska bevaka att nomineringar till institutionsstyrelsen av båda könen genomförs.

## 10. Delmål i vetenskapsrådets plan

(Ange delmål i vetenskapsrådets plan som rör institutionen)



- En kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå ska ha genomförts.
- Åtgärder för att öka medvetenheten om normativitet i arbets- och studiemiljön ska ha genomförts.
- En granskning av användningen av genuspedagogik inom vetenskapsrådets utbildningar ska ha genomförts.
- Åtgärder för att öka kunskaperna om genus hos lärarna inom vetenskapsområdet ska ha genomförts.
- Se över rutinerna kring information om trakasserier.

## 11. Åtgärder i vetenskapsrådets plan

(Ange de åtgärder i vetenskapsrådets plan som avser institutionen)



- Cirkulera frågeformuläret för kartläggning över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå, och följ upp med ett gruppmöte.
- En sammanställning av resultatet från kartläggningen över hur arbetet för lika villkor bedrivs på institutionsnivå cirkuleras till institutionerna.
- Genomföra seminarium för att öka kunskaperna om genus hos lärarna inom vetenskapsområdet, gärna i samarbete med enheten för universitetspedagogisk utveckling.



## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

### 12. Institutionens delmål

Vid periodens utgång ska följande mål ha uppnåtts:



- Förbättrade rutiner kring att informera medarbetare och doktorander om trakasserier har skapats.
- Vilken information studenter får från institutionen om förbud mot diskriminering, trakasserier och vilket stöd som finns har undersökts.
- Underliggande problem till att ett antal medarbetare har upplevt diskriminering har undersökts och följts upp.
- Underliggande problem till att ett antal medarbetare upplever att det finns hinder för utvecklingsmöjligheter i relation till diskrimineringsgrunderna har undersökts och följts upp.
- Tilläggsfrågor relaterade till lika villkor har inkluderats i förberedelserna för nästa medarbetarundersökning.
- Insatser för att öka kunskapen om diskriminering och trakasserier har genomförts.
- Mötesplatser/diskussionsforum för att lyfta lika villkorsfrågor i det dagliga arbetet har skapats.
- Strategier för att stödja unga forskare har utformats.

### 13. Åtgärder

#### ÅTGÄRDER 2015



**VAD** Förbättra rutiner kring att informera medarbetare om trakasserier

**HUR** Inkludera information om trakasserier och lika villkors handlingsplaner i en checklista för nyanställda som alla anställda kommer att ta del av.

**NÄR** Hösten 2015

**ANSVARIG** Prefekten

**VEM** Personalsamordnare i samråd med arbetsmiljögruppen.

**VAD** Undersöka underliggande faktorer till att medarbetare har upplevt diskriminering

**HUR** Alla chefer ska få resultat från medarbetarundersökningen om frågor relaterade till lika villkor och uppmanas att ta upp lika villkorsfrågan i utvecklingssamtal

**NÄR** Hösten 2015

**ANSVARIG** Prefekten

**VEM** Chefer som håller utvecklingssamtal

**VAD** Utforma strategier för att stödja unga forskare

**HUR** Forskargrupsledare diskuterar strategier för att stödja yngre forskare i att söka externa anslag.

**NÄR** Hösten 2015

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Prefekt/Stf prefekt

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

### ÅTGÄRDER 2016

**VAD** Undersöka underliggande faktorer till att ett antal medarbetare upplever att det finns hinder för utvecklingsmöjligheter relaterade till diskrimineringsgrunderna

**HUR** Återrapportera resultat från medarbetarundersökningen om fråga om utvecklingsmöjligheter och skapa en dialog på personalmöte.

**NÄR** Våren 2016

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Prefekt

**VAD** Undersöka underliggande faktorer till att medarbetare har upplevt diskriminering och hinder till utvecklingsmöjligheter

**HUR** Följa upp vad som framkommit i utvecklingssamtalen gällande lika villkor

**NÄR** Våren 2016

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Prefekt

**VAD** Utforma strategier för att stödja unga forskare

**HUR** Påbörja diskussion om vad institutionen kan skapa för möjligheter för post docs.

**NÄR** Våren 2016

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Prefekt

**VAD** Insatser för att öka kunskapen om diskriminering och trakasserier

**HUR** Seminarium om kränkning och härskartekniker för anställda och handledare

**NÄR** Hösten 2016

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Personalsamordnare/lika villkorsgruppen

**VAD** Skapa mötesplatser/diskussionsforum för att lyfta lika villkorsfrågor i det dagliga arbetet

**HUR** Inkludera minst en programpunkt relaterat till lika villkor på lärardagen eller gemensamma KBH-forum i olika yrkeskategorier

**NÄR** Hösten 2016

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Personalsamordnare/lika villkorsgruppen

**VAD** Se över rutiner för hur studenter informeras om förbud mot diskriminering och trakasserier

**HUR** Fråga och sammanställa information från program och kursansvariga vilken information våra studenter får om diskriminering och trakasserier.

**NÄR** Hösten 2016

**ANSVARIG** Studierektor för grundutbildning

**VEM** Studierektor för grundutbildning

## Mall för 3-årig lika villkorsplan för institutioner

**VAD** Se över rutiner för hur doktoranderna informeras om förbud mot diskriminering, trakasserier och vilket stöd som finns

**HUR** Inhämta information om vilken information/introduktion doktorander får i nuläget och vid behov revidera detta så att information om förbud mot diskriminering, trakasserier och vilket stöd som finns på institutionen inkluderas.

**NÄR** Hösten 2016

**ANSVARIG** Studierektor för forskarutbildningen

**VEM** Personalsamordnare/Studierektor för forskarutbildningen

### ÅTGÄRDER 2017

**VAD** Insatser för att öka kunskapen om diskriminering och trakasserier

**HUR** Arrangera lika villkorsseminarium. Ämne bestäms senare.

**NÄR** Hösten 2017

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Personalsamordnare/lika villkorsgruppen

**VAD** Inkludera tilläggsfrågor relaterade till lika villkor i nästa medarbetarundersökning

**HUR** När ny medarbetarundersökning förbereds ska planeringsgruppen diskutera lämpliga frågor relaterade till lika villkor.

**NÄR** Hösten 2017/Våren 2018

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Planeringsgrupp för medarbetarundersökning

**VAD** Undersöka hur doktorander och medarbetare upplever förutsättningarna att kombinera forskarutbildning med föräldraskap.

**HUR** Inkludera i kommande medarbetarundersökningen 2018

**NÄR** Hösten 2017

**ANSVARIG** Prefekt

**VEM** Planeringsgrupp för medarbetarundersökning

## till mall för 3-årig jämställdhetsplan för institutioner

### Handlingsplan för lika villkor och jämställdhetsplan

Arbetsplatser med fler än 25 anställda ska ha en 1- eller 3-årig jämställdhetsplan.



### 3. Samverkan

I diskrimineringslagen föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Det innebär att arbetet med att utforma/revidera jämställdhetsplanen ska ske i samverkan med företrädare för de yrkeskategorier som finns på arbetsplatsen samt att studenter verksamma på arbetsplatsen ska erbjudas möjligheten att samverka.



### 4. Jämställdhetsgrupp/motsvarande

Varje institution/motsvarande ska utse en jämställdhetsgrupp och ett jämställdhetsombud. I jämställdhetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade.



### 5. Uppföljning av genomförandet av uppdrag och åtgärder i föregående års plan

Planen ska innehålla en redovisning av genomförandet av föregående års uppdrag och planerade åtgärder.



### 6. Nulägesbeskrivning

En förutsättning för att kunna föreslå relevanta mål och åtgärder är att det finns en kartläggning av utgångsläget. Uppgifter om antal anställda, antal anställningar med mera finns att tillgå i [GLIS](#). Statistik uppdelad på kön för **Anställda, Doktorander** samt **Studenter** finns att tillgå i universitetets [jämställdhetsindikatorer](#). Logga in med behörighet för din arbetsplats och sammanställ könsuppdelad statistik som rör Ledning, Yrkesgrupper, Anställningsförhållanden, Föräldraledighet, Sjukfrånvaro, Doktorander samt Studenter. Jämställdhetsindikatorerna visar enbart uppgifter om Grundexamen och Forskarexamen på fakultetsnivå. Uppgifter om forskarexamen på institutionsnivå finns i GLIS under fliken



**Utb: Forskarnivå.** Om du saknar behörighet för att använda GLIS och jämställdhetsindikatorerna ska du ansöka om det med denna [blankett](#).

### 6.4. Kommentera utfallet av jämställdhetsindikatorerna

Kommentera de jämställdhetsindikatorer som inte visar en jämn könsfördelning och om möjligt koppla utfallet till mål och åtgärder.



### 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet vid Uppsala universitet vilket innebär att arbetet i huvudsak ska bestå av fortlöpande insatser. Uppdragen i den centrala planen är därför generellt formulerade för att kunna tillämpas på hela verksamheten.



### 8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan

Vetenskapsområdenas fortlöpande uppdrag kan skilja sig från dem i den centrala planen.



### 9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen

Institutionens fortlöpande uppdrag kan skilja sig från uppdrag i den centrala planen och i vetenskapsområdets plan.



#### 10. Delmål i vetenskapsområdets plan

Vid Uppsala universitet ska alla kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön. Jämställdhet är en kvalitetsfråga för organisationen. Delmålen är prioriterade områden inom lika villkorsarbetet för aktuell period.



#### 11. Åtgärder i vetenskapsområdets plan

Åtgärder i vetenskapsområdets plan som avser institutionsnivå ska även ingå i institutionens plan.



#### 12. Institutionens delmål

Delmålen uppfylls med hjälp av planerade åtgärder. Delmålen anger vad vi vill inrikta jämställdhetsarbetet på under 3-årsperioden för att nå uppsatta mål. Målen ska vara konkreta och möjliga att utvärdera för att kunna avgöra om genomförda åtgärder resulterat i att målen är uppfyllda.



#### 13. Åtgärder

- 1) Åtgärder som är tillfälliga satsningar som ska genomföras någon gång under treårsperioden.
- 2) Åtgärder som ska genomföras för att delmålen ska uppnås. Åtgärder kopplade till delmålen ska periodiseras, planeras in när de ska genomföras under den treårsperiod som planen ska gälla. Det kan exempelvis vara olika undersökningar där steg 1/år 1 är: kartläggning, steg 2/år 2: genomföra åtgärder som framkom vid kartläggningen och steg 3/år 3: utvärdera genomförda åtgärder.

