

Lika villkorsplan IGP, 2019

1. Institution

Institutionen för Immunologi, Genetik och Patologi, Uppsala Universitet

2. Datum

190201

3. Lika villkorombud

Lars Feuk

4. Lika villkorgrupp

Lars Feuk (lika villkorombud)

Marco Cavalli (forskare)

Amanda Lindberg (student)

Fredrik Swartling (forskare)

Anja Mortensen (post-doc)

Loora Laan (doktorand)

Camilla Nilsson (personalansvarig)

Nils-Erik Heldin (utbildningsansvarig)

Karin Forsberg Nilsson (prefekt)

5. Uppföljning av föregående års Lika villkorsarbete

Sammanställning av resultat och arbete baserat på IGPs Lika Villkor-enkät

Under 2016 genomfördes enkätundersökning om Lika Villkor vid IGP. Målet med enkäten var både att ge en uppfattning om vilka områden Lika Villkor-gruppen skulle fokusera på i sitt arbete, att få en översikt av läget avseende samtliga diskrimineringsgrunder och ta reda på om anställda vet vart de kan vända sig om de blir utsatta för exempelvis trakasserier eller diskriminering. Resultatet av denna enkät har sedan legat till grund för Lika Villkor-arbetet vid institutionen de senaste två åren. Som en del i analys, utvärdering och aktivt arbete med resultaten av enkäten sammanställdes under 2018 en rapport med titel "Equal Opportunities at IGP - A follow-up of the 2016 survey with analysis of results and actions taken". Rapporten kan laddas ned som pdf via följande länk:

http://www.igp.uu.se/digitalAssets/90/c_90925-l_3-k_reportequalopportunities2018.pdf.

Anslag söktes och erhöles för att trycka upp rapporten för spridning, och en tryckt version delades sedan ut till alla anställda vid IGP, samt till ledning, prefekter och likavillkorsombud vid vetenskapsområdet (MedFarm). Rapporten presenterades även både vid institutionen och vid ett möte för prefekter och likavillkorsombud vid MedFarm.

Arbete med ny Lika Villkors-plan

Sedan ändring av den nya diskrimineringslagen som trädde i kraft 2017 så har reglerna ändrats för hur det fortgående arbetet skall rapporteras och hur framtidsplaner skall beskrivas. Det finns nu ett krav på årlig rapportering av aktiviteter, medan krav på en treårig likavillkorsplan har tagits bort. Likavillkorsgruppen vid IGP har beslutat att ändå fortsätta sammanställa en likavillkorsplan som uppdateras årligen i samband med att aktiviteterna från senaste året rapporteras. Arbetet med den nya planen initierades i slutet av 2018 och kommer då gälla rapport för aktiviteter 2018 och planer för arbetet från 2019 och framåt.

Aktivt arbete med lika villkor för icke-svenskspråkig personal

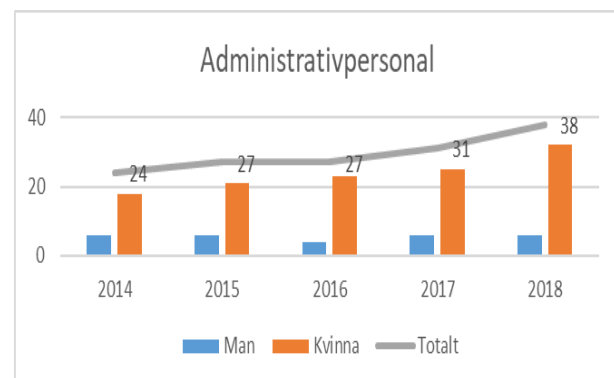
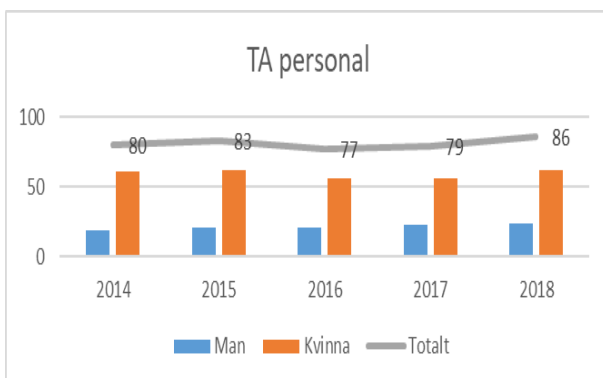
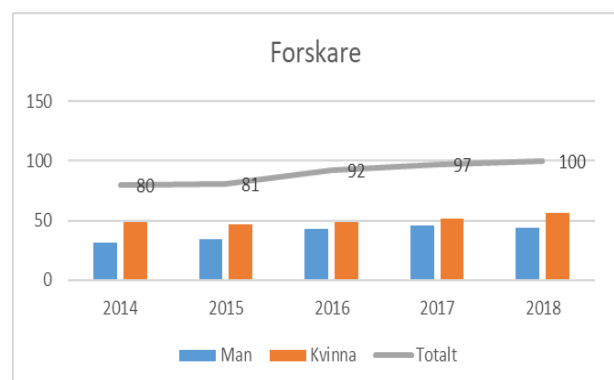
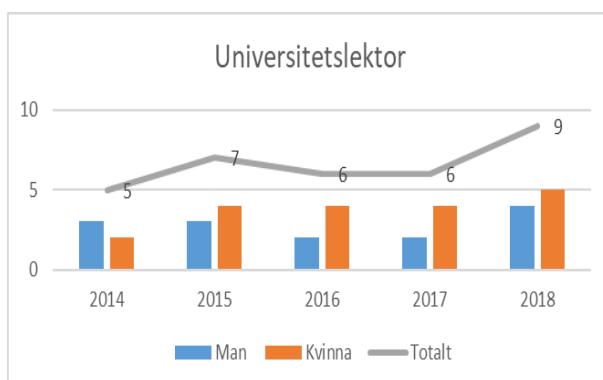
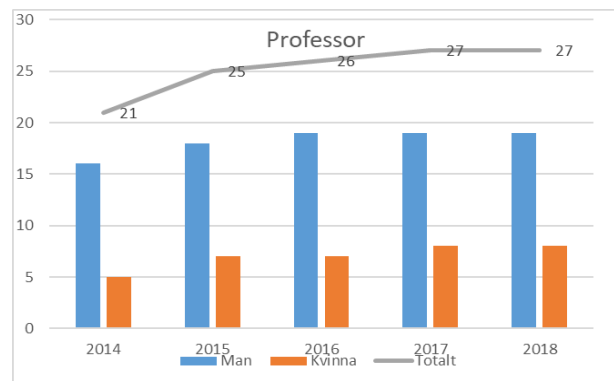
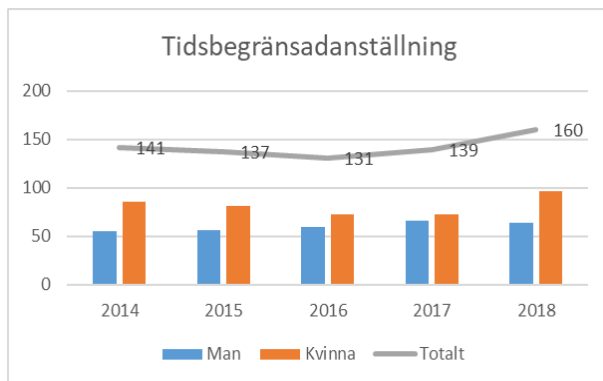
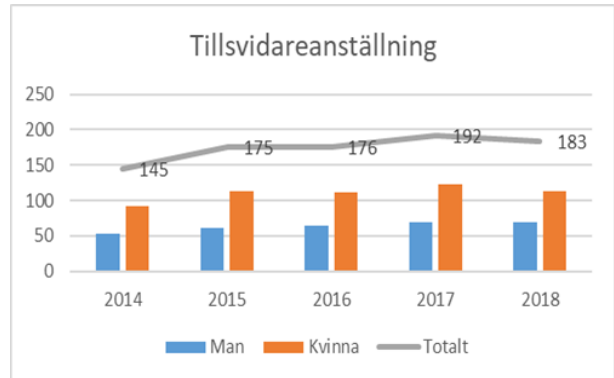
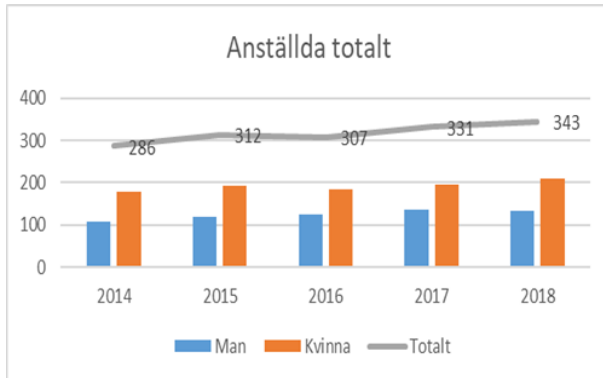
IGP har under 2018 fortsatt att aktivt arbeta med att översätta sina hemsidor, institutionsguider och viktiga dokument såsom institutionsstyrelseprotokoll till engelska. Detta gäller även likavillkorsrapporten nämnd ovan, samt alla dokument om lika villkor som institutionen har på sin hemsida.

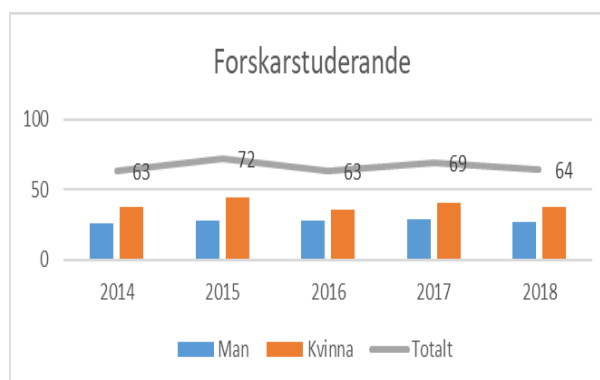
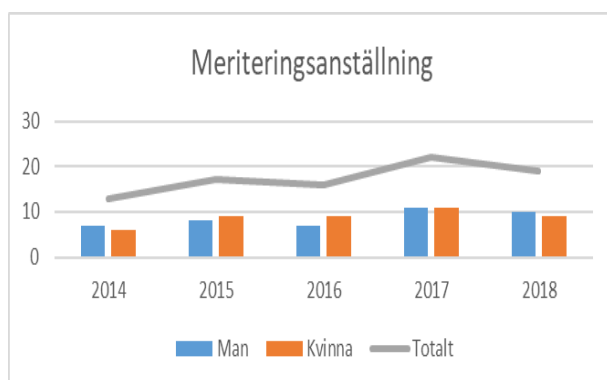
Lika villkor vid institutionsstyrelsemöten

Lika Villkor har lagts till som en fast punkt på agendan för institutionsstyrelsens möten vid IGP. Vid information om likavillkorsarbetet eller ändring av sammansättning i likavillkorgruppen deltar likavillkorsombudet vid institutionsstyrelsemötet för att informera och uppdatera styrelsen.

6. Nulägesbeskrivning

6.1 Könsfördelning per anställningsform och tjänstekategori





6.2 Sjukfrånvaro 2018

Befattningskategori	Total Sjukfrånvaro (%) av ordinarie arbetstid	Kvinnor Sjukfrånvaro (%) av ordinarie arbetstid	Män Sjukfrånvaro (%) av ordinarie arbetstid
Administrativ personal	7,47	8,97	0,65
Annan forskande och undervisande personal	1,39	1,88	0,79
Forskarstuderande	0,51	0,74	0,20
Meriteringsanställning	0,19	0,39	0
Professorer	0,20	0	0,30
Teknisk personal	1,59	1,78	1,06
Universitetslektorer	0,10	0,17	0

6.3 Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn könsfördelning

Statistiken visar på ett flertal tjänstekategorier som uppvisar en ojämn könsfördelning, dvs att fördelningen mellan män och kvinnor ligger utanför 40/60%-intervallet. Inom lärarkategorierna föreligger en sned könsfördelning bland professorer (70% män). Vi ser dock en trend över de senaste 5 åren att snedfördelningen är på väg att minska. Detta blir också tydligt om man ser till kategorin universitetslektorer där en stor andel bedöms komma att befordras till professorer de närmaste 10 åren. Här har vi en betydligt jämnare fördelning, även om underlaget är begränsat (5 kvinnor, 4 män). Dessa siffror antyder dock att snedfördelningen på professorsnivå kommer minska på sikt. Vi noterar också att den stora kategorin forskare (100 anställda) uppvisar en jämn könsfördelning (56% kvinnor). Teknisk personal uppvisar en sned könsfördelning med 72% kvinnor och utan tecken på förändring till en jämnare fördelning under de senaste fem åren. Det har länge funnits en sned könsfördelning bland labbande personal vid institutionerna på medicinska fakulteten och det kommer krävas mer aktiva åtgärder för att förändra den bilden. Här är trenden tydlig redan på utbildningsnivå, där utbildningar inom BMA och biomedicin är kraftigt kvinnodominerade. Ännu tydligare snedfördelning noteras hos den administrativa personalen, med 84% kvinnor. Här går trenden dessutom i fel riktning, med en ökande andel kvinnor över de senaste åren. Detta reflekterar också samhället i övrigt där tjänster med relativt låga löner har en högre andel anställda som är kvinnor. För de kategorier som uppvisar en sned könsfördelning krävs bör orsakerna

undersökas. När tjänster utannonseras är det här extra viktigt att vända sig till underrepresenterat kön för att få flera sökande och att göra arbetet blir attraktivt för båda könen.

Kvinnor är överrepresenterade i rapporterad sjukfrånvaro. Det är dock tydligt att lärarkategorierna inte rapporterar kortvarig sjukfrånvaro i samma utsträckning som administrativ och teknisk personal. Tydligast är skillnaden bland teknisk personal där sjukfrånvaron är betydligt högre bland kvinnor (8,97% av arbetstiden) än män (0,65% av arbetstiden), och dessutom betydligt högre som tjänstekategori överlag. I sammanhanget är det viktigt att påpeka att det endast finns 6 män inom kategorin administrativ personal, vilket utgör ett begränsat underlag. Även om underlaget för män är litet så kan det konstateras att siffran för kvinnors sjukfrånvaro bland administrativ personal ligger mycket högt, och orsaken till detta bör undersökas närmare. Trots delvis bristande underlag så har dock kvinnor högre sjukfrånvaro i samtliga tjänstekategorier utom professorer, där inga kvinnor rapporterat någon sjukfrånvaro alls under 2018.

Baserat på svaren på den likavillkor-enkät som skickades ut till institutionen under 2016 var det tydligt att etniskt ursprung var den diskrimineringsgrund där flest anställda uppfattade att de blivit utsatta för diskriminering. Vi undersökte möjligheten att undersöka etniskt ursprung närmare även i rapporteringen av statistik för olika tjänstekategorier. Tidigare har bl a Mångfaldsrapporten 2017, sammanställd av Hooshang Bazrafshan, visat på stora skillnader mellan tjänstekategorier vid Uppsala Universitet avseende anställdas ursprung och födelseland. Lika Villkor-gruppen vid IGP fattade dock beslutet att inte presentera sådan statistik då vi inte har sådan information om våra anställda och inte heller någon möjlighet att samla in den på ett enkelt sätt, och för att det nu initieras ett projekt på vetenskapsområdesnivå där denna information skall tas fram och sedan presenteras till institutionerna.

7. Fortlöpande uppdrag i universitetets Handlingsplan för Lika villkor

- De fortlöpande uppdrag i den centrala planen som rör verksamheten

1. Lika villkorsperspektivet integreras i allt beslutsfattande och på alla nivåer inom universitetet. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
2. Alla anställda och studenter informeras om innebörden i begreppen diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier; hur ärenden som rör detta hanteras på Uppsala universitet; samt om var information om detta finns att tillgå. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
3. Lika villkorsperspektivet integreras i hela rekryteringsprocessen avseende anställningar och förtroendeuppdrag. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt ordförande i fakulteternas rekryteringsgrupper
4. Lika villkorsperspektivet integreras i den lokala planen för kompetensförsörjning, såsom karriärplanering och planering av kompetensutveckling. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
5. Universitetets lokaler, verksamhet och information ses fortlöpande över och åtgärdas vid behov, med avseende på individers olika funktionalitet. *Ansvarig:* Universitetsdirektören (byggnadsavdelningen) och chefer på samtliga nivåer inom universitetet
6. Befordran och lönesättning utgår från sakliga grunder, så att inga ovidkommande faktorer kopplade till någon av de sju diskrimineringsgrunderna påverkar lönesättning och löneutveckling. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
7. Lika villkorsperspektivet integreras i arbetet med att minska antalet sjukskrivningar, i syfte att förebygga och åtgärda sjukskrivningar relaterade till arbetsmiljö och diskrimineringsgrund/erna. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
8. Frågor om arbetsmiljö och lika villkor belyses i samband med utvecklingssamtal. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
9. Studier, forskning och annat arbete vid universitetet organiseras så att det finns möjlighet att förena detta med föräldraskap. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt forskningsledare, studievägledare, studierektorer.
10. En jämn könsfördelning på arbetsplatsen och på ledande positioner ska eftersträvas. *Ansvarig:* Chefer på samtliga nivåer inom universitetet.
11. Undervisningsformer, utbildningsmaterial och organisation av utbildningen utformas så att studenters genomströmning ökar och antalet studieavbrottrelaterade till diskrimineringsgrund/erna minimeras, samt för att höja undervisningens kvalitet. *Ansvarig:* Prefekter, studierektorer, kursansvariga, examinatorer.
12. Individuella anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder vidtas gällande undervisningsformer, examination och infrastruktur. *Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen), prefekter, studierektorer, examinatorer.

8. Åtgärdslista

Aktiva villkorsåtgärder för perioden 2019-01-01 – 2019-12-31

Förslag till aktiva åtgärder är framtagen av lika villkorsgruppen i samråd med institutionens prefekt Karin Forsberg Nilsson.

Åtgärder (vad)	Ansvarig	Utförs av (delegerat till)	Genomförd	Bakgrund/kommentar
Förbereda för att skicka ut en ny enkät om lika villkor 2020	Lika villkorsgruppen	Lika villkorsgruppen		En enkät skickades ut 2016, med målet att skicka ut en ny enkät var 4:e år. Detta blir ett tillfälle att se förändringar och trender, samt att bedöma effekten av åtgärder.
Organisera en föreläsning med en extern talare inom området lika villkor	Lika villkorsgruppen	Lika villkorsgruppen		Syftet är att kontinuerligt informera, utbilda och uppdatera anställda om lika villkor.
Information till anställda om Uppsala Universitets riktlinjer för hantering av diskriminering och trakasserier	Prefekt	Lika villkorsombud tillsammans med prefekt		Information om olika aspekter av lika villkor och diskriminering bör ske fortlöpande som en del av t ex prefektens presentation till institutionen
Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv	Prefekt	Arbetsmiljögruppen	Årligen	Görs i samband med skydds rond. Planera att identifiera och åtgärda eventuella brister ur ett tillgänglighetsperspektiv
Dokumentation av genomförda aktiva åtgärder i verksamhetsberättelsen	Prefekt	Likavillkorsombud	Årligen	Upprättad dokumentation sparas
Årlig uppföljning av genomförda aktiva åtgärder	Prefekt	Likavillkorsombud	Årligen	Uppföljning diarieförs och resultatet beaktas i kommande års aktiva åtgärder