



UPPSALA
UNIVERSITET

PLAN FÖR LIKA VILLKOR 2017-2018

Med årliga åtgärdsprogram

Institutionen för freds- och konfliktforskning

Förslag författat av institutionens jämställdhetsombud i samråd med kommittén för lika villkor. Planen antogs av institutionsstyrelsen 2017-02-13 och gäller från ikraftträdande t o m 2018-12-31.

1. PLAN FÖR LIKABEHANDLING 2017-2018

Uppsala universitet, och således även institutionen för freds- och konfliktforskning, ska ha ett långsiktigt och systematiskt lika villkorsarbete som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet ska bedrivas på alla nivåer inom universitetet och institutionen.

Målsättningen innebär ”att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” (Diskrimineringslag 2014:958).

För institutionen för freds- och konfliktforskning innebär detta inte enbart att diskriminering och trakasserier inte får förekomma, utan även att samtliga individer har rätt till en jämlik studie- och arbetsmiljö. Det övergripande målet är att alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen, oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Ett aktivt och kontinuerligt lika villkorsarbete vid institutionen är en viktig förutsättning för att åstadkomma jämställdhet. Denna jämställdhetsplan ska fungera både som en handlingsplan och ett policydokument för institutionen. Prefekten, som är ansvarig för lika villkor på institutionen, ska tillsammans med lika villkorsombudet bevaka institutionens aktiviteter och försäkra sig om att planen efterföljs genom årlig dokumentation och uppföljning av genomförda åtgärder. För en del åtgärder har prefekten delegerat det operativa ansvaret eller genomförandet (om annan befattning än prefekt anges denna inom parentes).

En detaljerad ’Jämställdhetsplan’, som behandlar särskilt att motverka diskriminering på grund av kön, har utvecklats under åren innan. Den är bifogat som del två i detta Plan för Lika Villkor. Den första delen behandlar institutionens grundsyn på och arbete kring samtliga sju diskrimineringsgrunder. Ett kontinuerligt arbete skall bedrivas för att aktivt främja likabehandling på ovanstående grunder.

Gällande kränkning eller diskriminering kan detta t.ex. vara beteenden som förlöjligar eller förolämpar en arbetstagare på någon av ovanstående grunder. Det kan röra sig om stötande kommentarer eller förminsande av någon. Det kan också handla om

osynliggörande, utfrysning eller motarbetande av personer på någon av ovanstående grunder.

Om någon vid institutionen anser sig vara utsatt för kränkning på grund av en av de sju diskrimineringsgrunderna eller andra trakasserier kan hon/han kontakta någon av följande befattningshavare:

- Prefekt
- Institutionens lika villkorsombud
- Studierektorer
- Studentkårens lika villkorsombud
- Universitetets lika villkorshandläggare
- Rektor

Plan för Likabehandling syftar dock inte enbart till att motverka diskriminering och kränkning, utan också till att tillhandahålla en studie- och arbetsmiljö där samtliga individer kan uppnå sin fulla kapacitet. Med andra ord syftar planen även till att försöka ta tillvara och ta hänsyn till samtliga individers perspektiv och kompetens. Detta är inte enbart en fråga om rättvisa, utan även en fråga om kvalitet.

Plan för Likabehandling innehåller tre delar: definitioner, långsiktiga, och kortsiktiga mål. De långsiktiga målen ska ses som riktlinjer för det fortlöpande arbetet vid institutionen, medan de kortsiktiga målen är punktinsatser som institutionen valt att satsa på under treårsperioden som planen avser. Plan för Likabehandling innehåller även en utvärdering av de kortsiktiga målen formulerade i den av styrelsen senast antagna planen.

DEFINITIONER

Likabehandling rörande...

Kön: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö för individer oavsett deras kön. Med kön menas här det genus med vilket en individ identifierar sig (man, kvinna eller annan). Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö för individer oavsett deras könsöverskridande identitet eller uttryck, samt motverka diskriminering på denna grund. Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas här att någon inte identifierar sig som kvinna eller man. Det kan också innebära att någon genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö oavsett nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande, samt motverka diskriminering rörande en individs etniska tillhörighet. Utöver att motverka fördomar på etnisk grund kan detta innebära en medvetenhet om andra länders studiekulturer, samt anpassning av undervisningen för att bemöta detta.

Funktionsnedsättning: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö för individer med olika former av funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning menas här varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Religion: Innebär att institutionen skall arbeta för en god studie- och arbetsmiljö för alla religiösa tillhörigheter, samt motverka diskriminering rörande en individs religiösa tillhörighet. Ett exempel kan vara att schemamässigt möjliggöra praktiserandet av religion.

Sexuell läggning: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö för individer oavsett deras sexuella läggning, samt motverka diskriminering på denna grund. Med sexuell läggning menas här individens sexuella läggning, såsom t.ex. homo-, hetero och bisexualitet (bland andra). Ett exempel kan här innebära att i pedagogiken inte utgå ifrån förhärskande idéer om heterosexuellt partnerskap (heteronormen).

Ålder: Innebär att institutionen skall arbeta för lika villkor och en god studie- och arbetsmiljö oberoende uppnådd levnadslängd, samt motverka diskriminering på basis av en individs ålder. Detta kan t.ex. röra en förståelse för och praktiska steg för att motverka att studier bedrivs på ett sådant vis som omöjliggör deltagande för individer i en specifik ålder (såsom studenter med barn).

(Diskrimineringslag 2014:958).

Överlag innebär institutionens arbete i Plan för Likabehandling att arbetet rörande studie- och arbetsmiljön, samt pedagogiken, skall använda sig av ett *mångfaldsmedvetet perspektiv*. Ett mångfaldsmedvetet perspektiv innebär att frågor som rör studier och arbete inte utgår från en allmängiltig norm om vilka anställda och studenter är och vilka deras behov är, utan istället ifrån att alla individer är annorlunda på flera olika grunder. Perspektivet innebär vidare att ovanstående grunder tas i beaktande vid utveckling av arbets- och studieplatsen, samt i pedagogiken. Detta perspektiv syftar inte enbart till att motverka diskriminering, utan även till att tillåta alla individer att utveckla sina kompetenser maximalt. På sådant vis gynnas inte enbart individerna, utan även institutionen som helhet.

LÅNGSIKTIGA MÅL

Mål

- Att säkerställa att Plan för Likabehandling blir en lika naturlig del i institutionens arbete som Jämställdhetsplanen redan är.
- Att kontinuerligt arbeta med utveckling av Plan för Likabehandling.
- Att säkerställa att samtliga lärare vid institutionen läst kurser i mångfaldsmedveten pedagogik.

Åtgärder

- Se till att alla anställda och studenter får tillgång till planen och förstår dess applicering i arbetet på institutionen, samt inkorporerar den i arbetet.
- Se till att lika villkors kommitteen kontinuerligt samverkar med studenternas jämställdhetsgrupp samt de anställda.
- Jämställdhetsombudet och lika villkors kommitteen skall se till att information om tillgängliga kurser görs tillgänglig för alla anställda.

KORTSIKTIGA MÅL

Mål

- Att säkerställa att Plan för Likabehandling i sin första upplaga arbetas igenom via feedback från studenter och anställda.
- Att säkerställa att frågor om kränkning och diskriminering på de sju grunderna kartläggs hos studenterna.
- Att disseminera Plan för Likabehandling till alla anställda och studenter
- Dokumentation och uppföljning av genomförda åtgärder.

Åtgärder 2017

- Se till att Plan för Likabehandling översätts till engelska och läggs ut på institutionens hemsida, samt att informera studenter och anställda om planens existens.
- Säkerställa att information om jämställdhet och lika villkor ingår i varje kursmodul och att länk till websidan om institutionens lika villkorsarbete ingår i varje kursplan.
- Säkerställa att alla kursutvärderingar efterfrågar om diskriminering och/eller kränkning förekommit på kursen
- Utföra en undersökning om studenternas syn på lika villkorsarbetet samt framtida möjligheter inom detta område.

Åtgärder 2018

- Uppfölja undersökning om lika villkorsarbetet och arbeta resultaten in i reviderad Plan för Likabehandling.

2. JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2017-2018

INTRODUKTION

Jämställdhetsplanen innehåller två delar: långsiktiga och kortsiktiga mål. De långsiktiga målen ska ses som riktlinjer för det fortlöpande arbetet vid institutionen, medan de kortsiktiga målen är punktinsatser som institutionen valt att satsa på under treårsperioden som planen avser. Jämställdhetsplanen innehåller även en utvärdering av de kortsiktiga målen formulerade i den förra av styrelsen antagna planen (i enlighet med 13 § JämL).

LÅNGSIKTIGA MÅL

Anställningar, lönesättning och arbetsprocesser

Institutionen för freds- och konfliktforskning ska verka för en jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier. En jämn könsfördelning anses enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan föreligga när ingetdera av könen är representerat med mindre än 40 procent. Åtgärderna föreslagna här ämnar alla komma till rätta med dessa problem, både direkt vid tjänstetillsättning, och mer indirekt genom uppmuntran. I tillägg till att söka en jämn könsfördelning i anställningsförfaranden och lönesättningar skall institutionen sträva mot jämlikhet rörande alla individers arbetsprocesser. Detta innefattar t.ex. hur nyanställda introduceras till institutionens administrativa struktur och regelverk för lärare, vilket är viktigt för arbetseffektiviteten och möjligheterna till karriärmässigt avancemang.

Mål

- En jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier.
- Kön ska inte påverka lönenivån.
- Att säkerställa att all personal har jämlik tillgång till information om arbetsprocesserna och arbetsreglerna vid institutionen

Åtgärder

- Vid utlysning av tjänster ska aktivt sökas efter, och uppmuntra, sökande som tillhör det underrepresenterade könet. Hur detta är utfört ska finnas dokumenterat.
- Utlysningar ska formuleras så att sökande som tillhör överrepresenterat kön inte särskilt gynnas.
- Prefektens förslag till sakkunniga vid utlysningar av tjänster ska förankras hos institutionens korporation för forskare och lärare då en transparent process tenderar att gynna det underrepresenterade könet.
- Vid anställning ska jämställdhetsaspekten alltid beaktas; hur detta gjorts ska kunna redovisas efter tillsättning.
- Doktorander ska tidigt under forskarutbildningen informeras om vilka meriter som är viktiga vid tjänstetillsättningar, lämpligen som en del av introduktionskursen (*studierektor FU*).
- Vid lönesättning ska alltid jämställdhetsaspekten beaktas för att undvika skev lön pga kön, och en anställd ska alltid kunna kräva en motivering för lönenivå.
- Tillhandahålla uppdaterad information om administrativa, jämlikhetsnyttiga, forskningsviktiga och pedagogiska processer och regler, tillgängliga för alla anställda. Framst innebär detta att sträva mot att viktig information skall finnas tillgänglig på engelska. Speciellt fokus skall läggas på ansvar och roller hos beslutsfattare och annan relevant personal för att säkerställa att nya lärare,

besökande forskare, administratörer, doktorander och andra kollegor kan arbeta effektivt och regelenligt. (*prefekt, administrativa personal, lika villkorsombudet*).

Utbildning och kompetensutveckling

Institutionen bör verka för fortlöpande vidareutbildning av all personal oavsett kön. Det kan gälla särskilda kurser för underrepresenterat kön, särskild befordran av anställda, arbetsrotation m.m.

Mål

- Samtliga personalkategorier erbjuds kompetensutveckling.

Åtgärder

- Personal som i sin anställning saknar tillgång till relevant utbildning eller kompetensutveckling bör beredas sådan utbildning. Medarbetarsamtal är tillfällen att se över kompetensutveckling, och då speciellt TA:s möjligheter till utveckling.
- Ekonomiska medel bör om möjligt avsättas i syfte att ge utbildning till personal som i sin anställning saknar tillgång till relevant kompetensutveckling.

Föräldraskap

För att en jämställd miljö ska vara möjlig är det av vikt att institutionen kan erbjuda studie- och arbetsvillkor som gör det möjligt att förena studier och arbete med föräldraskap.

Mål

- Det ska vara möjligt att förena studier (grundutbildning och forskarstudier) och arbete med föräldraskap.

Åtgärder

- Seminarier, föreläsningar och möten, som hör till institutionens ordinarie verksamhet, ska ej förläggas på kvällstid efter kl. 17 (*prefekt, studierektorer*).
- Institutionen ska hålla kontakt med anställda som är föräldralediga (*studierektor FU, prefekt*).
- Institutionen ska uppmuntra både manliga och kvinnliga anställda att ta ut föräldraledighet.

Forskningsrelaterade arrangemang

Institutionen tillhandahåller en rad olika forskningsrelaterade arrangemang för anställda och studenter, t.ex. forskningsseminariet och tillställningar med inbjudna talare. För att tillhandahålla en jämställd miljö bör institutionen sträva mot jämställdhet även vid dessa arrangemang.

Mål

- Institutionen skall sträva mot en jämn könsfördelning över tid vid forskningsrelaterade arrangemang man ansvarar för.

Åtgärder

- Ansvariga för forskningsrelaterade arrangemang skall ta hänsyn till att försöka uppnå en jämn könsfördelning vid forskningsrelaterade arrangemang.

Kränkning på grund av kön

Enligt jämställdhetslagen är sexuella trakasserier "sådan ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet". Uttrycket "sexuella trakasserier" härstammar från engelskans "sexual harassment" som i praktiken innefattar den vidare innerbörden "kränkning på grund av kön". Kränkande uppträdande på grund av kön rör inte bara handlingar av sexuell natur, som t.ex. ovälkommen fysisk beröring eller

påtryckningar om sexuellt umgänge, utan också andra slags kränkningar på grund av kön. Det kan t.ex. vara beteenden som förlöjligar eller förolämpar en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Det kan röra sig om stötande kommentarer om utseende eller förminskande av någon genom härskarmetoder. Det kan också handla om osynliggörande, utfrysning eller motarbetande av personer på grund av könstillhörighet.

Om prefekten får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för kränkning på grund av kön är denne skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra kränkning på grund av kön. Anmälan ska behandlas konfidentiellt och skyndsamt. Arbetstagare ska skyddas mot trakasserier på grund av att de gjort anmälan. Disciplinära åtgärder kan komma att vidtas mot arbetstagare eller arbetsgivare som gör sig skyldig till kränkning på grund av kön. Om inte arbetsgivaren fullföljer sina skyldigheter enligt Jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär.

Mål

- en arbetsmiljö och undervisningssituation fri från kränkning på grund av kön.
- ett aktivt förebyggande arbete mot kränkning på grund av kön.

Åtgärder

- Årliga medarbetarsamtal där den psykosociala arbetsmiljön och eventuell förekomst av kränkning på grund av kön diskuteras.
- Om prefekten får kännedom om trakasserier är denne ansvarig att utreda omständigheterna.
- Prefekten och jämställdhetsombudet bör delta i de kurser om av kränkning på grund av kön som erbjuds av universitetet (*prefekt, jämställdhetsombud*).
- Studenterna ska informeras om institutionens jämställdhetsplan och universitetets handlingsplan mot kränkning på grund av kön på A-kursintroduktionen (*studierektor GU*).
- Om en sexuell relation mellan en examinerande lärare eller handledare och en student inleds ska läraren omedelbart bytas ut (*studierektorer*).
- Information om jämställdhetsplanen och institutionens arbete för lika villkor och likabehandling, skall varje år ges till samtliga nya studenter (*jämställdhetsombud*).

Genusperspektiv och genuspedagogik

Institutionen bör verka för ett integrerande av genusperspektiv i undervisningen. Med detta menas att genus synliggörs och problematiseras i alla undervisningsrelevanta sammanhang. När kurser planeras måste därför kurslitteraturen diskuteras och en mer allmän diskussion om hur vi kan tillämpa genus i våra kurser bör kontinuerligt förekomma. Studenterna bör fortlöpande tillfrågas i kursutvärderingar hur de uppfattar att genusperspektivet integrerats i utbildningen.

Mål

- Genusperspektiv bör integreras på alla nivåer i utbildningen där det är lämpligt.

Åtgärder

- Genusperspektiv i litteratur och föreläsningar ska övervägas i planering av nya kursmoment (*studierektor GU*).
- Vid kursutvärderingar ska frågor om hur genusperspektiv integrerats i undervisning och kurslitteratur inkluderas (*studierektor GU*).
- Kursansvariga, i samråd med modulansvariga, bör beakta könsfördelningen hos författarna på den använda kurslitteraturen. (*studierektor GU*).

- Kursansvariga, i samråd med modulansvariga, bör beakta könsfördelningen hos lärare på kurser, med syfte att ge en rättvisande bild av lärarkåren (*studierektor GU*).

KORTSIKTIGA MÅL 2017-2018

Våra utbildningar

Det jämställdhetsarbete som genomförts under tiden 2012-2015 har innefattat gott deltagande från studenternas sida. Studentrepresentanterna är numera demokratiskt valda vid höstterminens början och deltar aktivt i jämställdhetsgruppen. Därigenom informeras institutionen kontinuerligt om studenternas syn på jämställdhetsarbetet. Informationsarbetet har också stärkts av att jämställdhetsplanen nu är tillgänglig på engelska (vilket tidigare saknades trots vår stora proportion utländska studenter). Denna struktur, där studenterna är väl integrerade i arbetet, bör upprätthållas under perioden för denna plan. För att detta skall vara möjligt är det högst relevant att information om institutionens arbete fortsätter att nå ut. Det är också dags att under perioden utföra en större undersökning bland studenterna för att, liksom gjordes 2009, få in studenternas åsikter om arbetet samt framtida inriktning.

Mål för hela perioden

- Öka kommunikationen med studenterna vad gäller institutionens arbete med jämställdhetsfrågor och studenternas syn på förbättringar.

Åtgärder 2017

- Genomföra en undersökning om jämställdhetsarbetet bland studenterna (*jämställdhetsombud*).

Åtgärder 2018

- Författa en ny jämställdhetsplan baserat på input från undersökningen bland studenterna.

Anställningar och jämställdhet

En god arbetsmiljö fri från kränkning på grund av kön är viktig för att uppnå en jämställd arbetsplats. I dagsläget vet vi inte huruvida män och kvinnor mår lika bra på jobbet eller hur könsfördelningen inom olika uppdrag ser ut; ett första steg är att medvetandegöra jämställdhetsaspekten i arbetsmiljön samt att kartlägga uppdragsfördelningen mellan kön. Nytt sedan förra jämställdhetsplanen är att denna nu inkluderar arbete mot diskriminering även på andra grunder än kön (se del II av planen). Dessa aspekter bör också medvetandegöras i samma grad som kön.

Mål för hela perioden

- Fortsätta öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor och bredda kunskapen till att inkludera även andra diskrimineringsgrunder
- Utveckla möjligheten för ett årligt 'brainstorming'-möte för alla anställda angående institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Åtgärder 2017

- Göra en sammanställning av hur kvinnor och män engageras i beslutande och rådgivande organ på institutionen (*jämställdhetsombud*).
- Tillämpa, på prov, ett årligt 'brainstorming'-möte för alla anställda angående institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.
- Säkerställa att all personal har tillgång till kompetensutveckling, med speciellt fokus på TA-personal

Åtgärder 2018

- Uppfölja kompetensutveckling från 2017, med speciellt fokus på TA-personal
- Säkerställa att all personal har tillgång till kompetensutveckling, med speciellt fokus på TA-personal
- Uppfölja potentiella resultaten av 'brainstorming-möte' för anställda

UTVÄRDERING AV JÄMSTÄLLDHETSPLANEN 2013-2015

Arbetet under 2013-2015 har främst fokuserat på att utveckla jämställdhetsplanen till att bli en Plan för Lika villkor. Detta arbete har motiverats av en vilja att ta större hänsyn i likabehandling än enbart kön. Arbetet har utmynnat i en förlängd och förstärkt plan för institutionens arbete med likabehandling på grunderna ålder, etnicitet, religion, sexuell/könsmässig identitet, sexuell läggning och handikapp. Institutionen har haft ett par talare på besök under åren kring dessa teman. Detta arbete har utförts i samarbete med studentrepresentanterna i lika villkors kommitteen.

Vidare har arbetet fokuserat mycket på att göra frågor om diskriminering och negativ behandling till standard i kursutvärderingar. Detta arbete har hittills fallit mycket väl ut.

Överlag är det kommittens ordförandes åsikt att arbetet med likabehandling fortskrider relativt väl. Med visa undantag så utvecklas planen kontinuerligt, samtidigt som den mer och mer börjar institutionaliseras. Prefekt, studierektorer och andra befattningshavare informeras kontinuerligt om planens innehåll och sina skyldigheter rörande arbetet.

NULÄGESBESKRIVNING

Kartläggning av könsfördelning och löneskillnader

Nedan följer jämförande statistik av könsfördelning per tjänstekategori, på grundutbildningen samt löneskillnader fördelat på kön. Statistiken är tagen från Uppsala universitets centrala ledningsinformationssystem GLIS (se <http://glis.uu.se/>), primula och Uppdok.

Tabell I. Könsfördelning per tjänstekategori

2006			
	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörer	8 (89%)	1 (11%)	9 (100%)
Lärare	19 (49%)	20 (51%)	39 (100%)
-varav doktorander	11 (73%)	4 (27%)	15 (100%)
Teknisk personal	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)
Totalt	28 (56%)	22 (44%)	50 (100%)

2010			
	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörer	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)
Forskningsassistenter	10 (83%)	2 (17%)	12 (100%)
Lärare	7 (37%)	12 (63%)	19 (100%)

Doktorander	5 (45%)	6 (55%)	11 (100%)
Teknisk personal	0	0	0
Totalt	28 (56%)	22 (44%)	50 (100%)

2012			
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Administratörer	7,6 (86%)	1,2 (14%)	8,8
Forskningsassistenter	6,2 (50%)	6,2 (50%)	12,4
Lärare	4,5 (36%)	8 (64%)	12,5
Forskare	1,6 (36%)	2,9 (64%)	4,6
Doktorander	6,1 (43,5%)	8 (56,5%)	14,1
Totalt	27,4 (52%)	24,8 (48%)	52,4

2014			
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Administratörer	9,9 (95%)	0,5 (5%)	10,4
Forskningsassistenter	5,4 (56%)	4,1 (44%)	9,4
Lärare	6,7 (50%)	6,6 (50%)	13,3
Forskare	3 (71%)	1,2 (29%)	4,2
Doktorander	10,1 (58%)	7,3 (42%)	17,4
Totalt	35,1 (64%)	19,7 (36%)	54,8

2016			
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Totalt</i>
Annan forskare och undervisande personal	12 (63,2%)	7 (36,8%)	19
Forskarstuderande	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17
Administrativ personal	14 (87,5%)	2 (12,5%)	16
Universitetslektorer	6 (66,7%)	3 (33,3%)	9
Professorer	2 (25%)	6 (75%)	8
Meriteringsanställning	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3
Totalt	43 (62,3%)	26 (37,7%)	69

Kommentarer

Könsfördelning per tjänstekategori

Antalet heltidsekvivalenter år 2016 var 69. Förutom i kategorin Administratörer är könsfördelningen relativt jämn och allt som oftast inom jämställdhetsmålet 40-60. Ett undantag som kan noteras rör professorer, där institutionen vid 2016 års slut hade 2 kvinnor och 6 män.

Löneutvecklingen

Lönenivån över kön är mer jämnt fördelad än vid tidigare uppdateringen av planen (2012). Bland doktorander är medellönen för kvinnor i % av medellönen för män 98%; men detta kan även påverkas av var på doktorandstegen ett par individer råkar befinna sig. Bland TA-personal är lönerna praktiskt taget exakt likadana över kön (jämförelser

i relevanta kategorier). Bland lärare/forskare är kvinnors % i lön 101% av männens; i praktiken lika. Bland professorer är kvinnors medellön 94,5% av männens.

Den större skillnad mellan män och kvinnor i kategorin forskare som uppmärksammades i föregående plan (2012, då mäns lön var 127% av kvinnors) är således uttraderad.