



UPPSALA
UNIVERSITET

Lika-villkorsplan

Inst. för medicinsk biokemi och mikrobiologi

2022-02-07

Lika-villkorsplan

Innehåll

Lika-villkorsplan.....	3
1. Institution/motsv.	3
2. Datum.....	3
3. Samverkan.....	3
4. Jämställdhetsgrupp	3
5. Uppföljning av föregående års Lika villkorsarbete	4
6. Nulägesbeskrivning	6
6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst	6
6.2. Disputationer	7
6.3. Kommentarer angående de utfall som inte visar jämn könsfördelning.....	8
7. Fortlöpande uppdrag i universitetets Handlingsplan för Lika villkor.....	8
8. Åtgärdslista	10

Lika-villkorsplan

Lika villkorsplan

1. Institution/motsv.

Inst. för medicinsk biokemi och mikrobiologi

2. Datum

2022-02-07

3. Samverkan

(Ange vilka som har samverkat vid utformandet av institutionens jämställdhetsplan)

Lika-villkorsgruppen

Prefekt Catharina Svensson



4. Lika-villkorsgrupp

(Ange vilka som ingår i institutionens jämställdhetsgrupp)

Matthew Webster, professor (ombud)

Jennifer Meadows, forskare

Nima Rafati, bioinformatiker

Christopher von Beek, doktorand



5. Uppföljning av föregående års Lika villkorsarbete

(Redovisa utförligt hur föregående års uppdrag och åtgärder har genomförts)



Kommunikation inom IMBIM.

Lika-villkorsgruppen skickade ut information om gruppens medlemmar och vilken information som finns på IMBIMs hemsida till alla på IMBIM med epost i början på 2021. Vi har också uppdaterat vår hemsida där det finns riktlinjer för hantering av trakasseriärenden <https://www.imbim.uu.se/Internt/lika-villkorsgrupp/>. På hemsidan finns även informationsmaterial i form av länkar till intressanta artiklar i ämnet, dessa uppdateras och förnyas löpande.

Bias vid nyanställning

Lika-villkorsgruppen har genomfört en analys av processen för rekryteringar till nya tjänster under perioden 2019 - mitten av 2021. Under denna period har sju rekryteringar genomförts. Vi har granskat rekryteringsprocessen för dessa tjänster för att avgöra om det finns bevis för diskriminering i någon av rekryteringarna, om någon av rekryteringsmetoderna potentiellt kan innebära risk för diskriminering. Resultaten sammanställs i en rapport som ska presenteras under 2022.

Funktionsadress för lika-villkorsombud

Det finns en epost-adress till lika-villkors gruppen (likavillkorsombud@imbim.uu.se). Det finns också ett öppet webformulär (KURT) som kan användas om man vill skicka ett meddelande till gruppen anonymt. Information om båda som finns på vår hemsida. Detta underlättar för alla att komma i kontakt med oss om det finns frågor som rör lika-villkors gruppen som de vill upplysa om. Hittills har dock ingen information kommit in som inte tidigare varit känd.

Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv.

I samband med att en årlig skydds rond genomfördes granskas också lokaler ur ett tillgänglighetsperspektiv. Översättningen av lika-villkorsplanen till engelska är också ett sätt att öka tillgängligheten av information. Från våren 2018 översätts också alla protokoll från institutionsstyrelsens sammanträden till engelska.

Dokumentation av genomförda aktiva åtgärder i verksamhetsberättelsen

Lika-villkorsplan

Institutionens lika-villkorsarbete rapporteras i "Årlig uppföljning av arbetet inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci" för att ingå i universitetets verksamhetsberättelse.

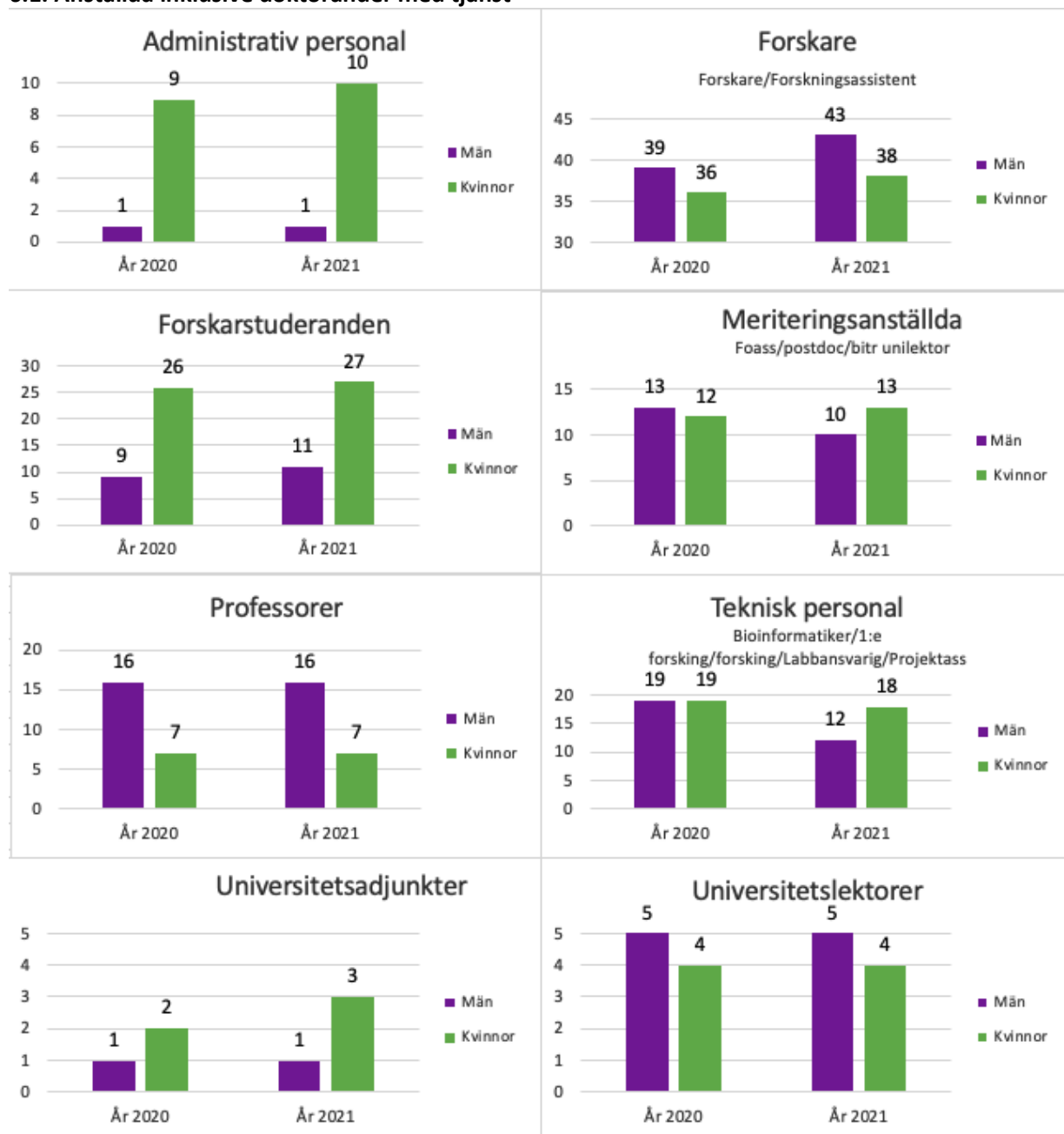
Årlig uppföljning av genomförda aktiva åtgärder

Diarieförd uppföljning har skickats till planeringsavdelningen.

Lika-villkorsplan

6. Nulägesbeskrivning

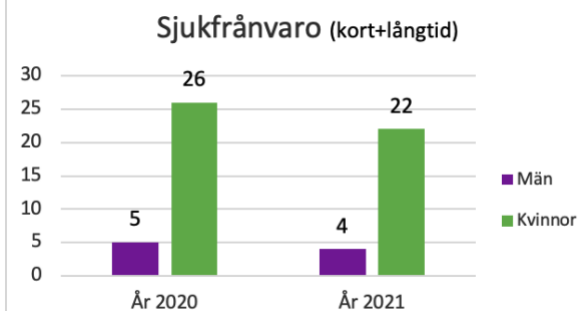
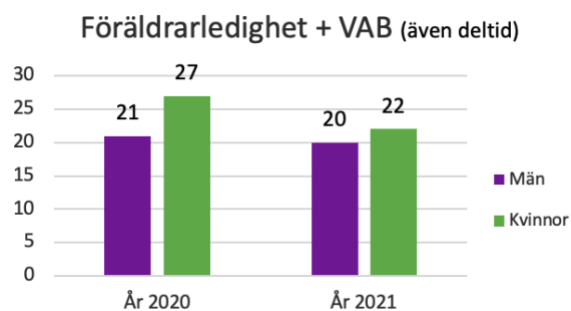
6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst



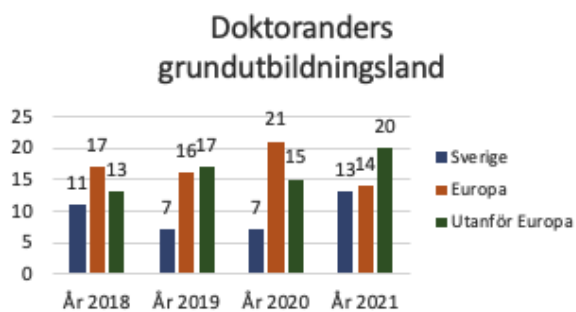
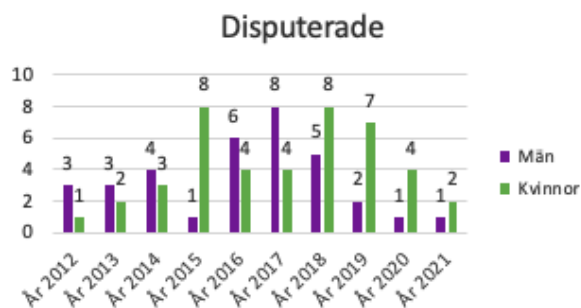
Lika-villkorsplan

	2020				2021			
Föräldrarledighet (även deltid)	K		M		K		M	
Föräldrarpenning >1mån	10	56%	8	44%	7	58%	5	42%
Ledighet utan lön >14d	8	57%	6	43%	5	33%	10	67%
VAB >1d	9	56%	7	44%	10	67%	5	33%
summa	27	56%	21	44%	22	52%	20	48%

	2020				2021			
Sjukfrånvaro	K		M		K		M	
korttid <1mån total	23	82%	5	18%	18	82%	4	18%
långtid >15d heltid	3	100%	0	0%	4	100%	0	0%
summa	26	84%	5	16%	22	85%	4	15%



6.2 Disputationer



6.3. Kommentarer angående de utfall som inte visar en jämn könsfördelning

Statistiken visar läget på institutionen i december 2021. Definitionsmässigt är grupperna teknisk personal, forskare, meriteringsanställda och universitetslektorer jämställda (dvs inom 40/60-% intervallet). Det är ojämn fördelning inom grupperna doktorander (71 % kvinnor 2021) och professorsgruppen (30% kvinnor 2021). Grupperna av anställda med mest sned könsfördelning är administrativ personal (10 % män) och forskarstuderanden (30 % män). I mån av att tjänster utannonseras är det här extra viktigt att vända sig till underrepresenterat kön för att få flera sökande och att arbetet blir attraktivt för båda könen.



Från och med 2021 är ledningen för institutionen jämt fördelad mellan kvinnor och män. Kvinnor är överrepresenterade när det gäller sjukskrivningar. Andelen män som tar ut föräldrapenning och "VAB"-dagar är relativt jämt fördelad mellan könen. Även övrig ledighet utan lön är jämt fördelad mellan könen. Här förekommer också en viss skevhet i statistiken i och med att kvinnor dominerar bland TA-personal som i större utsträckning sjukanmäler även kortare sjukfrånvaro, vilket inte forskar-lärargruppen gör.

Doktorandernas grundutbildningsland har undersökts. Andelen studenter med en svensk grundutbildning är 25 %. Andelen var tidigare mycket lägre och har ökat år 2021.

7. Fortlöpande uppdrag i universitetets Handlingsplan för Lika villkor

(Klistra in de fortlöpande uppdrag i den [centrala planen](#)¹ som rör er verksamhet)



1. Lärare och annan personal som möter studenter ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i planeringen av undervisningen och organiseringen av utbildningen. Ansvarig: Prefekter, ansvariga för grundutbildningar
2. Lika villkorsperspektivet ska integreras i allt beslutsfattande och på alla nivåer inom universitetet. ^[SEP]Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
3. Alla anställda och studenter ska 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. ^[SEP]Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
4. Lika villkorsperspektivet ska integreras i hela rekryteringsprocessen ^[SEP]avseende anställningar och förtroendeuppdrag. ^[SEP]Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt ordförande i fakulteternas rekryteringsgrupper
5. Lika villkorsperspektivet ska integreras i den lokala planen för kompetensförsörjning, såsom karriärplanering och planering av kompetensutveckling. ^[SEP]Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
6. Befordran och lönesättning ska utgå från sakliga grunder, så att inga ovidkommande faktorer kopplade till någon av de sju diskrimineringsgrunderna påverkar lönesättning och löneutveckling. ^[SEP] Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
7. Lika villkorsperspektivet ska integreras i arbetet med att minska antalet sjukskrivningar, i syfte att förebygga och åtgärda sjukskrivningar relaterade till arbetsmiljö och diskrimineringsgrund/erna. ^[SEP]Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

¹ Länk till planen i Mål och regler

Lika-villkorsplan

8. Frågor om arbetsmiljö och lika villkor ska belysas i samband med utvecklingssamtal. Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet
9. Studier, forskning och annat arbete vid universitetet ska 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 studieavbrott relaterade 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.

Åtgärdslista					
Aktiva lika villkorsåtgärder för perioden 2022-01-01—2022-12-31					
Förslag till aktiva åtgärder är framtagen av lika villkorsgruppen (Matthew Webster, Jennifer Meadows, Nima Rafati, Christopher von Beek) i samråd med institutionens prefekt Catharina Svensson.					
Förslaget fastställdes den 2021-05-03 av institutionsstyrelsen					
Reviderad och uppdaterad den 2022-02-07					
Åtgärder (VAD)	Ansvarig/a (VEM/VILKA)	Utförs av (DELEGERAT TILL)	Genomförd (NÄR)	Bakgrund/Kommentar/Uppföljning	
1	Kommunikation med IMBIM	Prefekt	Lika villkorsombud, lika villkorsgruppen vid IMBIM	2022	<p>Vi tänker skicka ett infobrev med epost till IMBIM-alla varje termin som förmedlar gruppens arbete och hänvisa till hemsidan för mer information.</p> <p>Vi ska hålla hemsidan uppdaterad med gruppens sammanställning, hur man kontaktar gruppen, och information om riktlinjer med hantering av trakasseriärenden.</p> <p>Vi ska också hålla den lista av relevanta artiklar om lika-villkorsfrågor uppdaterad och tillgänglig på hemsidan</p>
2	Utforma förslag för nästa projekt	Prefekt	Lika villkorsombud, lika villkorsgruppen vid IMBIM	2022	Under 2022 ska gruppen utvärdera möjliga projekt och finansiering. Vi ska utvärdera projekt som handlar om andra former av diskriminering än genus (t.ex. etnicitet, nationalitet, religion, språk).

					Vi tänker träffas minst en gång varje termin.
3	Bias vid nyanställning	Prefekt	Lika villkorsgruppen vid IMBIM	2022	Under 2021 har gruppen analyserat rekryteringsprocessen för nya anställda under de närmaste åren för att undersöka risker för diskriminering. Under 2022 tänker vi färdigställa en rapport om våra slutsatser.
4	Ny gruppmedlem	Prefekt	Lika villkorsombud, lika villkorsgruppen vid IMBIM	2022	Gruppen saknar en studentrepresentant. Vi ska fortsätta samarbeta med studentkåren för att hitta en.
5	Öka samarbete med andra lika-villkorsgrupper	Prefekt	Lika villkorsombud, lika villkorsgruppen vid IMBIM	2022	Gruppen tänker öka samarbetet med andra lika-villkorsgrupper vid universitetet genom att t.ex. delta i lika villkorskonferenser och utbildningar.
6	Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv.	Prefekt	Arbetsmiljöansvariga	1 gång per år	Planera för att åtgärda eventuella brister i tillgänglighet avseende lokaler, verksamhet och information. Genomförs i samband med att skyddsronnd genomförs.
7	Dokumentation av genomförda aktiva åtgärder i verksamhetsberättelsen.	Prefekt	Lika villkorsombud	1 gång per år	Institutionens lika-villkorsarbete rapporteras i "Årlig uppföljning av arbetet inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci" för att ingå i universitetets verksamhetsberättelse.
8	Årlig uppföljning av genomförda aktiva åtgärder	Prefekt	Lika villkorsombud	1 gång per år	Diarieförd uppföljning skickas till planeringsavdelningen och resultatet beaktas i kommande års aktiva åtgärder.