



UPPSALA  
UNIVERSITET

TEKNAT 2014/170

# Lika villkorsplan 2015–2017

---

Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Fastställd av teknisk-naturvetenskapliga  
områdesnämnden/fakultetsnämnden 2015-01-20  
Reviderad av fakultetsnämnden 2015-12-01

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
Planens struktur	3
<b>Nuläge</b>	<b>3</b>
<b>Diskrimineringslagen</b>	<b>4</b>
<b>Uppsala universitets arbete med lika villkor</b>	<b>4</b>
Mål för Uppsala universitets arbete med lika villkor	4
<b>Fakultetens arbete med lika villkor 2015–2017</b>	<b>5</b>
Inledning	5
Fokusområden 2015–2017	5
Mål för 2015-2017	5
1. Arbets- och studieförhållanden	6
2. Information, utbildning och nätverksbyggande	8
3. Ledningsuppdrag, beredande och beslutande organ	9
4. Rekrytering	10
Återkommande dokumentation och uppföljning	13
<b>Bilagor</b>	<b>15</b>

## Inledning

Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten anser att strävan efter lika villkor är en kvalitetsfråga för organisationen. Det huvudsakliga arbetet ska ske vid fakultetens institutioner och i enlighet med de riktlinjer som rektor fastställt. Fakulteten ansvarar emellertid genom sitt utskott för lika villkor<sup>1</sup> för samordning, stöd och uppföljning av fakultetens arbete med likavillkorsfrågor. I detta arbete ingår att fakultetens plan för lika villkor ska revideras vart tredje år och fastställas av fakultetsnämnden. Utskottet för lika villkor gör årligen en uppföljning av jämställdhetsplanen. Denna uppföljning ska ingå i fakultetens verksamhetsuppföljning för varje verksamhetsår.

Denna plan för lika villkor är fastställd av teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden 2015-01-20.

## Planens struktur

Planen utgår från Uppsala universitets program för lika villkor samt den av rektor fastställda universitetsgemensamma handlingsplanen för 2014–2016. Med grund i dessa fastställer fakulteten i föreliggande plan de övergripande målsättningarna för treårsperioden 2015-01-01–2017-12-31, samt prioriterade mål och åtgärder för varje verksamhetsår.

Planen följer strukturen i Uppsala universitets handlingsplan för lika villkor. Arbetet med lika villkor är dock inom fakulteten uppdelat så att de mål och åtgärder som främst rör studenter återfinns i fakultetens likabehandlingsplan för studenter. Mål och åtgärder i denna plan rör främst anställda och i största utsträckning jämställdhet. Åtgärderna fokuserar på områden där extra insatser behövs. Det arbete som redan ske på ett bra och funktionellt sätt beskrivs inte i planen. Åtgärderna beskriver främst sådant som kan göras på fakultetsnivå för att nå mål och delmål. De övergripande målen och delmålen – samt när så speciellt påpekas även åtgärder – gäller däremot även för institutionerna och ska konkretiseras i deras arbete för lika villkor.

En grafisk beskrivning av Uppsala universitets program och planer inom lika villkor finns i bilaga 1.

## Nuläge

### *Beskrivning av läget inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten 2013.<sup>2</sup>*

Andelen kvinnor på utbildningar på grundnivå och avancerad nivå är ca 39 % respektive 34 %. Variationen mellan institutionerna är dock stor, från ca 17 % till ca 63 % kvinnor (inom biologi).

Av doktoranderna var 36 % kvinnor. Andelen kvinnor av alla som disputerade var 42 %. Andelen kvinnor som antogs till forskarutbildning har varierat från över 39 % 2011 till knappt 32 % 2013. En jämförelse mellan typ av försörjning för doktoranderna visar inga större skillnader mellan könen.

Andelen kvinnor av alla universitetslektorer var 27 % och av alla professorer 16 %. Under 2012-2013 utlystes 56 tjänster som biträdande universitetslektorer, universitetslektorer och professorer. Tolv av dessa söktes enbart av män. Av alla sökande var 19 % kvinnor och av de som fick tjänsterna var 26 % kvinnor.

---

<sup>1</sup> Från och med ht 2014 har jämställdhetsutskottet omstrukturerats och blivit ett utskott för lika villkor. Uppdraget har i och med detta breddats och utskottet är bl.a. remissinstans för fakultetsnämnden i frågor som berör lika villkor.

<sup>2</sup> Andelen studenter och doktorander anges efter omräkning till helårsstudenter (HST) och andelen övriga anställda efter omräkning till heltidsekvivalenter (HTEKV).

En sammanfattning av uppföljning av fakultetens jämställdhetsprogram för 2012-2014 samt därtill hörande åtgärdsplan finns i bilaga 2.

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen utgör tillsammans med Högskolelagen och Förordningen om statliga myndigheters ansvar att genomföra handikappolitiken basen för Uppsala universitets arbete för lika villkor. Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Ålder

För diskrimineringsgrunden kön finns krav på en 3-årig plan för anställda.

För de fem första diskrimineringsgrunderna finns det krav på 1-åriga handlingsplaner för studenter (För de tre första diskrimineringsgrunderna finns krav på förebyggande arbete bland anställda).

## Uppsala universitets arbete med lika villkor

### Mål för Uppsala universitets arbete med lika villkor<sup>3</sup>

Enligt Uppsala universitets program för lika villkor (UFV 2010/180) arbetar Uppsala universitet bland annat för att:

- det på varje arbetsplats (institution, avdelning, motsvarande) råder jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och att det beträffande studenter i grundutbildningen råder jämn könsfördelning inom varje studieprogram/disciplin. Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att det finns minst 40 % av ettdera könet.
- det inte förekommer osakliga skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkesliv med ansvar för hem och familj

Enligt universitetets handlingsplan för lika villkor (UFV 2014/455) ansvarar fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande bland annat för att:

- varje institution/motsvarande ska utse ett jämställdhetsombud och en arbetsgrupp
- jämn könsfördelning råder i beredande och beslutande organ, samt på ledande poster.
- lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt och potentiella sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersökas
- både män och kvinnor ska utses till sakkunniga vid tillsättningar med sakkunnigförfarande.

---

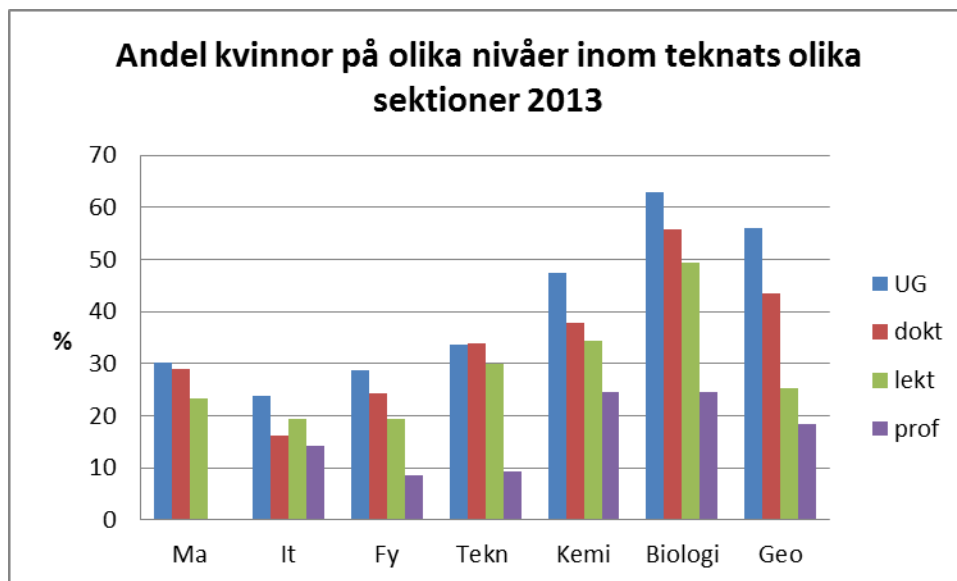
<sup>3</sup> De mål som rör studenter återfinns i fakultetens Likabehandlingsplan för studenter

- studenter ska erbjudas undervisning av lärare/handledare av olika kön.
- alla verksamma ska ges möjlighet att kombinera studier och arbete med föräldraskap
- alla anställda, inklusive doktorander och studenter, ska informeras om innebörden i begreppen trakasserier och sexuella trakasserier.
- ansvariga chefer ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön
- egenproducerat informationsmaterial som avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier ska översättas till engelska

## Fakultetens arbete med lika villkor 2015–2017

### Inledning

Andelen kvinnor minskar uppåt i karriärstegen, från 39 % på grundutbildningarna till 27 % av universitetlektorerna och endast 16 % av professorerna. Variationen mellan olika sektioner och institutioner är dock stor, se figur. För att uppfylla Uppsala universitets mål om en könsfördelning inom intervallet 40–60 % behöver alltså andelen kvinnor öka på alla nivåer. Som ett led i detta måste förutsättningarna för kvinnor att bli kvar inom universitetsvärlden och fortsätta uppåt på karriärstegen förbättras. Fakultetens utskott för lika villkor kommer därför att under den kommande treårsperioden lägga stor vikt vid att öka andelen kvinnor som söker och får anställning som biträdande universitetslektor eller universitetslektor.



### Fokusområden 2015–2017

Fakultetens utskott för lika villkor kommer under den kommande treårsperioden fokusera på:

- en bättre och mer effektiv forskarutbildning för alla vetenskapsområdets doktorander
- att andelen kvinnor som söker och rekryteras till lärartjänster vid vetenskapsområdet ska motsvara minst andelen på lägre nivå i karriärsystemet
- en jämn fördelning av medel och stöd till områdets biträdande lektorer och lektorer oavsett kön.

## Mål för 2015-2017

### 1. Arbets- och studieförhållanden

Forskarutbildningen är det första steget på den akademiska forskarkarriären. Balansen mellan könen är bättre på doktorandnivå (36 % kvinnor) än på högre tjänster. Har kvinnor redan under doktorandtiden sämre förutsättningar för en framtida karriär? Detta kommer att undersökas i ett samarbete mellan FESTA<sup>4</sup> och KUUP<sup>5</sup> under 2015 med syfte att ta fram en verktygslåda för mer jämlik forskarutbildning. Sjukskrivningar för doktorander inom fakulteten är betydligt högre för kvinnor än för män både när det gäller korttidssjukskrivning och långtidssjukskrivning, vilket indikerar olika förutsättningarna/förhållandena för könen under forskarutbildningen.

Förutsättningarna för doktorander kan också variera beroende på till exempel etnisk tillhörighet eller sexuell läggning. Förutsättningarna för en akademisk karriär varierar också beroende på andra diskrimineringsgrunder, till exempel etnisk tillhörighet<sup>6</sup>.

#### Mål 1

**Det ska inte förekomma osakliga skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkesliv med ansvar för hem och familj. \*<sup>7</sup>**

#### Delmål 1.1

Inga osakliga skillnader vad gäller kvinnors och mäns löner samt möjlighet att söka och erhålla resurser.

Uppföljning: Statistik över löneutveckling, ansökningar om resurser och erhållna resurser.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

#### Åtgärd 1.1.1a

Ta fram en strategi för att öka andelen kvinnor som söker externa medel genom att förbättra teknats/ UU:s interna processer för externa ansökningar av forskningsmedel.

Uppföljning: Redovisning av statistik (nuläge) och strategi för fakultetsnämnden.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2016-2017

#### Åtgärd 1.1.1b – ny åtgärd

Kartlägga fördelningen av män respektive kvinnor som söker och får fakultetens interna medel. Vid behov ta fram åtgärder för att öka andelen kvinnor som söker dessa medel.

---

<sup>4</sup> Det europeiska jämställdhetsprojektet Female Empowerment in Science and Technology Academia, [www.festa-europa.eu](http://www.festa-europa.eu)

<sup>5</sup> Enheten för kvalitetsutveckling och universitetspedagogik

<sup>6</sup> Se till exempel rapporten Mångfaldsstatistik 2010: rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet.

<sup>7</sup> De mål, delmål och åtgärder som är markerade med \* är tagna ur UU:s Program för lika villkor, de som är markerade med \*\* ur UU:s Handlingsplan för lika villkor 2014-2016.

Uppföljning: Redovisning av statistik (nuläge) och strategi för fakultetsnämnden.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2016-2017

#### *Åtgärd 1.1.2*

Informera institutionerna om Junior Faculty's skivastuga och uppmana dem att stödja sina forskare att delta i dessa.

Uppföljning: Redovisning av deltagande i Junior Faculty's skivastuga.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor och institutionerna.

År: 2015

### **Delmål 1.2**

Medveten forskarhandledning som ger samma förutsättningar för alla fakultetens doktorander.

Uppföljning: Via samverkan med FESTA i deras uppföljning.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

#### *Åtgärd 1.2.1*

I samarbete med FESTA och KUUP ta fram verktyg för en mer medveten forskarutbildning, med speciellt fokus på kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning.

Uppföljning: Redovisning för fakultetsnämnd och programansvariga av framtaget verktyg.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2016

#### *Åtgärd 1.2.2*

Ta fram institutionsspecifika verktygslådor för en mer lika villkors-medveten forskarutbildning.

Uppföljning: Redovisning för prefekter och programansvariga av anpassat verktyg.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor i samarbete med institutionernas jämställdhets/lika villkorsgrupper

År: 2017

### **Delmål 1.3**

Minskad och mer könsneutral sjukfrånvaro bland doktorander.\*\*

Uppföljning: Statistik över sjukfrånvaro för kvinnliga doktorander

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

#### *Åtgärd 1.3.1*

Ta fram statistik och samverka med personalavdelningen för att uppnå delmål 1.3.

Uppföljning: Redovisning av statistik och ev. åtgärder för fakultetsnämnden.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor i samarbete med personalavdelningen och de fackliga organisationerna.

År: 2016

#### *Åtgärd 1.3.2 – ny åtgärd*

Som en del i arbetet att förbättra förutsättningarna för alla doktorander att lyckas med sin forskarutbildning och för att stötta nya handledare ska utskottet verka för bildandet av handledarkollegier som träffas på regelbunden basis

Uppföljning: Redovisning av befintliga handledarkollegier.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor i samarbete med institutionerna.

År: 2016-2017

## **2. Information, utbildning och nätverksbyggande**

Det huvudsakliga arbetet för lika villkor inom fakulteten bedrivs vid institutionerna. Fakultetens utskott för lika villkor har som en uppgift att stödja fakultetens institutioner i deras arbete för lika villkor. Detta kan ske genom att erbjuda utbildningar, seminarier och information men även via stöd till institutionernas lika villkors-grupper.

### **Mål 2**

**Kunskapen om, och engagemang för, likavillkorsfrågor på fakulteten ska öka.**

Uppföljning: Via årlig statistik över antal personer som deltagit i genomförda aktiviteter/ utbildning.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens jämställdhetsutskott

### **Delmål 2.1**

Ett bra stöd till alla fakultetens institutioner i deras arbete för lika villkor.

Uppföljning: Via en återkommande enkät till jämställdhetsombud och prefekter om vilket stöd de anser att de får och behöver.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

#### *Åtgärd 2.1.1.*

Erbjuda ombud och arbetsgrupper återkommande seminarier, utbildningar och träffar. Val av sådana baseras på den analys av ombudens och arbetsgruppernas behov som genomförts 2014.

Uppföljning: Dokumentation av genomförda aktiviteter och deltagare. Utvärdering görs årligen.

Ansvarig: utskottets arbetande ledamot

År: 2015-2017

#### *Åtgärd 2.1.2*

Representanter för fakultetens lika villkorsutskott ska besöka alla fakultetens jämställdhets/lika villkors-grupper. Besöken sammanställs i en rapport som utgör basen för möte med ombuden.

Uppföljning: Redovisa antal besökta grupper.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2015-2016



### *Åtgärd 2.1.3*

Varje år bjuda in en ledande forskare inom lika villkors/jämställdhetsområdet att hålla en öppen föreläsning för såväl personal och studenter.

Uppföljning: Redovisa antal deltagare på föreläsningen

Ansvarig: utskottets arbetande ledamot

År: 2015-2017

### *Åtgärd 2.1.4.*

Genomföra en halvdags utbildning om HBTQ/heteronormativitet för chefsadministratörer, prefekter, studierektorer och institutionernas jämställdhetsombud. \*\*

Uppföljning: Dokumentation av genomförda aktiviteter och deltagare.

Ansvarig: Utskottets arbetande ledamot

År: 2016.

### *Åtgärd 2.1.5*

Ledamöterna i utskottet för lika villkor ska varje år delta i någon form av fortbildning om lika villkor.

Uppföljning: Dokumentation av genomförda aktiviteter och deltagare.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2015-2017

## **3. Ledningsuppdrag, beredande och beslutande organ**

Det är eftersträvanvärt att ha en jämlik fördelning av kvinnor och män i ledande befattningar. En anledning är den positiva effekten av fler kvinnor som förebilder. Erfarenhet av ledande befattningar har också betydelse för möjligheterna till befordran och karriär. Det är därför speciellt viktigt att eftersträva en jämn könsfördelning på de mer ledande befattningarna.

### **Mål 3**

#### **Könsfördelning ska vara jämn i beredande och beslutande organ.**

Uppföljning: Andelen kvinnor på ledningsuppdrag samt i beredande och beslutande organ redovisas årligen både på fakultets och institutionsnivå.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor och institutionerna.

#### *Åtgärd 3:1 – ändrad åtgärd*

Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås utan inbördes prioritering. Avvikelser från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.

Uppföljning: Könsfördelningen i institutionernas styrelser följs upp.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

Utförare: Institutioner

År: 2016-2017

## 4. Rekrytering

Inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten råder en sned könsfördelning på alla nivåer från studenter till professorer<sup>8</sup>. Genom att underlätta för biträdande universitetslektorer av underrepresenterat kön att meritera sig bör andelen kvinnor som väljer och får möjlighet att avancera på karriärstegen kunna öka. Med en mer jämställd könsfördelning bland anställda och bland lektorer på kurser och program skapas en miljö som kan inverka positivt på antalet kvinnors som dels söker sig till utbildningarna, dels stannar kvar vid universitetet.

### Mål 4

**På varje arbetsplats ska könsfördelningen vara jämn inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och beträffande studenter i grundutbildningen ska könsfördelning vara jämn inom varje studieprogram/disciplin.**

Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att det finns minst 40 % av ettdera könet.

Uppföljning: Årligen kartlägga könsfördelningen bland lärare, doktorander och studenter via jämställdhetsindikatorerna.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

#### Åtgärd 4.1

Tydliggöra könsfördelningen bland lärare, doktorander och studenter.

Uppföljning: En gång per år informera fakultetsnämnd, prefekter och studierektorer om de faktiska skillnaderna i köns- och lönefördelning

Uppföljning: Fakultetens jämställdhetsutskott

År: 2015-2017

### 4:1. Lärarrekrutering

#### Delmål 4:1.

Ökat antal kvinnor som söker till utlysta anställningar som universitetslektor.

Uppföljning: Årligen kartlägga antalet kvinnor som söker till utlysta anställningar som universitetslektor

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens jämställdhetsutskott

#### Åtgärd 4.1.1

Genomföra mentorsprogram för främst biträdande universitetslektorer, med syfte att ge stöd i karriärutvecklingen från biträdande lektor till lektor. Ett ytterligare mål är att öka kunskapen om dold och öppen diskriminering beroende på kön. Med ett mer jämställt karriärstöd och medvetenhet om dold och öppen diskriminering bör andelen kvinnor som söker och får lärartjänster inom

---

<sup>8</sup> Siffror för 2013. Se även inledningen.

universitetet (enligt direktiv från regeringen) öka. Programmet ska inkludera seminarier, föreläsningar samt individuell adept-/mentorinteraktion.

Uppföljning: De två mentorsprogrammen (2014-2015 samt 2016-2017) ska vardera ha haft minst 15 deltagare. Varje mentorsprogram ska utvärderas utifrån deltagarnas synpunkter.

Ansvarig: Fakultetens jämställdhetsutskott

Utförare: Projektsamordnare för mentorsprogrammet och utskottets arbetande ledamot

År: 2015–2017

#### *Åtgärd 4.1.2*

Områdesnämnden reserverar årligen två miljoner kronor för riktade insatser för att öka jämställdheten inom vetenskapsområdet. Vilka insatser som blir aktuella beslutas respektive år.

Uppföljning: Redovisa hur medlen använts.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor

År: 2016-2017

#### *Åtgärd 4.1.3*

Införa obligatorisk karriärplan för alla biträdande universitetslektorer.

Uppföljning: I samband med den årliga uppföljningen av lika villkor till fakulteten.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor

Utförare: Institutionerna.

År: 2015-2017

#### *Åtgärd 4.1.4*

Fortbilda anställningsberedningen genom att dess ledamöter genomgår utbildningen ”Rekrytering på lika villkor”. \*\*

Uppföljning: Genomförd utbildning.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor

Utförare: Personalavdelningen

År: 2015

#### *Åtgärd 4.1.5*

Förbättra informationskanaler och rutiner mellan anställningsberedningen och utskottet för lika villkor.

Uppföljning: Anställningsberedningens representant med särskilt ansvar för lika villkorsfrågor ska bjudas in (och närvara) vid ett av utskottets möten varje år.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor

Utförare: Utskottet för lika villkor och anställningsberedningen

År: 2016-7

**Åtgärd 4.1.6**

Bevaka att kvinnor och män så långt det är möjligt är jämställt representerade som sakkunniga vid tillsättningar med sakkunnigförfarande. Avvikelser ska skriftligen motiveras.\*\*

Uppföljning: Statistik över andelen kvinnor och män bland sakkunniga. Skriftliga motiveringar följs upp.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

Utförare: Fakultetsnämnden.

År: 2015-2017

**4:2. Doktorandrekrytering****Delmål 4.2**

Jämnare könsfördelning bland doktoranderna vad gäller antagning, anställningsform och examen.

Uppföljning: Via jämlikhetsindikatorerna årligen sammanställa aktuell statistik

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor

**Åtgärd 4.2.1.**

Undersöka institutionerna rekrytering av doktorander med avseende på kön, nationalitet, bredd på utlysningar samt frekvens tidigare studenter vid institutionerna relativt utifrån kommande sökande.

Uppföljning: Redovisning av genomförd undersökning för fakultetsnämndens arbetsutskott.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor

Utförare: Fakultetens utskott för lika villkor, prefekterna

År: 2016

**4:3. Studentrekrytering**

För den egentliga rekryteringen av studenter ansvarar Teknat Samverkan, institutionerna och de programansvariga.

**Delmål 4.3**

På hela utbildningsprogram och ämnesstudier om minst 30 hp erbjuds alla studenter så långt möjligt undervisning av lärare/handledare av olika kön.\*\*

Uppföljning: Sammanfatta institutionernas återrapportering av hur de arbetar med frågan i den årliga uppföljningen av lika villkor till fakulteten.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor

**Åtgärd 4.3.1.**

I samarbete med studierektorer och ämneskoordinatorer kartlägga fördelningen av kvinnor respektive män bland kursansvariga och examinering på programmen på grund och avancerad nivå.

Uppföljning: Sammanställa inkommen data.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor och studierektorer

Utförare: Studierektorer och ämneskoordinatorer. År: 2015-2017

## Återkommande dokumentation och uppföljning

### **Fakultetens utskott för lika villkor har det övergripande ansvaret för uppföljning av mål, delmål och åtgärder.**

För att få en bra bild av utvecklingen i relation till de övergripande och långsiktiga målen krävs regelbunden och fortlöpande statistik. De flesta övergripande målen bör därför följas upp årligen under en längre tidsperiod. Delmålen är ibland också sådana att uppföljning av dessa görs under hela programperioden. För att få fram dessa uppgifter ska universitetets jämlikhetsindikatorer användas i första hand.

Den årliga statistik som tas fram för att följa upp mål och delmål beskriver

- kvinnors bidragsansökningar och erhållna resurser i förhållande till män (delmål 1.1)
- sjukfrånvaro bland kvinnliga doktorander (delmål 1.3)
- antal personer som deltagit i genomförda aktiviteter om lika villkors-frågor (mål 2)
- Andelen kvinnor på ledningsuppdrag samt i beredande och beslutande organ (mål 3)
- könsfördelningen bland lärare på varje institution (mål 4)
- könsfördelningen bland doktorander på varje institution (mål 4)
- könsfördelningen bland studenter inom varje sektion (mål 4)
- antalet kvinnor som söker till utlysta anställningar som universitetslektor (delmål 4.1)
- könsfördelning för doktoranderna vad gäller antagning, anställningsform och examen (delmål 4.2).

Utöver ovanstående fortlöpande statistik ska även övriga delmål och åtgärder följas upp. Dessa utgör tillsammans med statistiken ovan den årliga uppföljningen av fakultetens *plan för lika villkor*.

Fakultetens utskott för lika villkor ska också ansvara för:

- Att utifrån uppföljningen analysera och ta ställning till effektiviteten hos fakultetens lika villkors arbete som bas för nästa års åtgärdsplan.
- Att den befintliga statistiken presenteras översiktligt på fakultetens hemsida.
- Att fakultetsnämnden får regelbunden information om det lika villkorsarbete som utförs på fakulteten samt om aktuell forskning inom området.

## Bilaga 1

### Uppsala universitets program och planer inom lika villkor

På universitetsövergripande nivå finns

- UU:s *Program för lika villkor* som ger riktning och struktur för universitetets systematiska arbete för lika villkor inom utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället.
- UU:s *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016*. Planen utgår från Högskolelagen (SFS 1992:1434), Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), Förordningen om statliga myndigheternas ansvar att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526) och Program för lika villkor vid Uppsala universitet. Handlingsplanen anger fortlöpande uppdrag, mål och åtgärder för perioden 2014-2016 samt ansvarsfördelning. Handlingsplanen anger också hur arbetet ska följas upp.
- UU:s *Handlingsplan för likabehandling av studenter*. Planen utgör en grund för motsvarande likabehandlingsplaner som varje områdes-/fakultetsnämnd årligen ska ta fram.



Bilden är tagen ur Uppsala universitets handlingsplan för lika villkor men anpassad för teknisk-naturvetenskapliga fakultetens förhållanden.

## Bilaga 2

# Uppföljning

## Åtgärder 2014

Fakultetens och jämställdhetsutskottets arbete har under 2014 fokuserat på att – i enlighet med åtgärdsplanen och jämställdhetsplanens prioriteringar – öka andelen kvinnliga lektorer.

De medel som fakultetsnämnden 2013 reserverade för anställningar som biträdande universitetslektor inom områden där en utlysning kan förväntas bidra till ökad jämställdhet har under 2014 resulterat i att ytterligare tre kvinnor anställts. Av medlen för startbidrag till i första hand biträdande universitetslektorer av underrepresenterat kön har fyra bidrag delats ut hittills under 2014, och ytterligare tre ska delas ut i december. Andelen kvinnor på fakulteten har också ökat både bland lektorer och bland professorer.

Översynen av lönesättning i förhållande till kön och uppdrag avslutades efter den pilotenkät som skickades ut under hösten 2013. Denna visade att det skulle behövas en betydligt mer omfattande undersökning för att kunna dra några slutsatser om förhållandena mellan uppdrag, lön och kön.

Andelen kvinnor har tidigare minskat både bland antagna doktorander och bland de som disputerar. Andelen kvinnor som disputerade ökad dock igen 2013 och data hittills för 2014 tyder på en viss ökning även av andelen kvinnor som antagits till forskarutbildning. Dock är den fortfarande lägre än 2011.

Av de åtgärder som i åtgärdsplanen angavs för 2014 har de flesta genomförts. Några åtgärder kommer i någon form att finnas med även i fakultetens lika villkorsplan för 2015-2017. Antingen för att de visat sig fungera bra eller inte har hunnit avslutas.

Jämställdhetsutskottet bytte fr.o.m. 2014-07-01 ska byta namn till utskottet för lika villkor och fick en förändrad sammansättning. Ställföreträdande vicerektor är ordförande och de jämställdhetsansvariga ledamöterna i utbildningsberedningen, forskningsberedningen respektive samverkansberedningen är ledamöter. Ytterligare en lärarledamot har utsetts av fakultetsnämnden på förslag från ställföreträdande vicerektor. En doktorandrepresentant och en studentrepresentant utses av berörd studentkår. De tre fackliga organisationerna har möjlighet att utse varsin representant.

## Jämställdhetsplan 2012-2014

De fem långsiktiga målen gällde jämnare könsfördelning bland lärare, doktorander och studenter samt ökad kunskap och ökat engagemang för jämställdhetsfrågor på institutionerna.

Satsningen på att öka antalet kvinnor bland fakultetens universitetslektorer verkar ha gett effekt och andelen har ökat med 6,6 %. Även andelen kvinnor på grundnivå har ökat, med 8,4 %.

Andelen kvinnor bland studenter på avancerad nivå och doktorandnivå har dock inte haft samma positiva utveckling. Andelen kvinnor på avancerad nivå har sjunkit med 4,8 %. Andelen kvinnor bland doktoranderna är på samma nivå 2013 som 2011 och andelen kvinnor bland nyantagna doktorander har sjunkit. Här kommer extra satsningar på doktorandernas situation och arbetsmiljö att påbörjas i och med fakultetens lika villkorsplan 2015-2017.

Stödet till institutionerna har förbättrats och troligen även institutionernas kunskap om jämställdhetsfrågor. Ytterligare insatser behövs dock på bägge dessa områden.