



UPPSALA
UNIVERSITET

TEKNAT 2014/170

Handlingsplan lika villkor 2017

Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Fastställd av teknisk-naturvetenskapliga
områdesnämnden/fakultetsnämnden 2016-11-29

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Inledning	3
Förändringar	3
Uppsala universitets arbete med lika villkor	3
Fakultetens arbete med lika villkor 2015–2017	4
1. Arbets- och studieförhållanden	5
2. Information, utbildning och nätverksbyggande	7
3. Ledningsuppdrag, beredande och beslutande organ	8
4. Rekrytering	8

Inledning

Handlingsplanen utgår från och är en årlig uppdatering av Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens Lika villkorsplan för 2015-2017 som bygger på Uppsala universitets föregående program för lika villkor (UFV 2010/180). Handlingsplanen baseras även på Uppsala universitets nuvarande program för lika villkor (UFV 2015/766) samt till viss del på remissversionen av universitetets Handlingsplan för systematiskt lika villkorsarbete (UFV 2015/764)¹.

Handlingsplanen är utarbetad av teknisk-naturvetenskapliga fakultetens utskott för lika villkor och fastställd av fakultetsnämnden 2016-11-29.

Förändringar

Enligt de lagändringar i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som börjar gälla 2017 ska arbetet med aktiva åtgärder omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Kravet på handlingsplan har utgått och ersatts med krav på årlig uppföljning och dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder. Fakultetens utskott för lika villkor anser dock att en handlingsplan är ett bra planeringsverktyg och kommer därför att fortsätta att ta fram sådana.

Uppsala universitet är också ålagda av regeringen att under 2017 ta fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering, något som också kommer att påverka fakultetens fortsatta arbete med lika villkorsfrågorna.

Uppföljningen för 2016 kommer endast i begränsad utsträckning att inkludera statistik över jämställdheten inom fakulteten. Detta beror på att det statistiska verktyget ”Jämställdhetsindikatorerna” inte varit tillgängligt. Detta ska nu uppdateras och omstartas och målsättningen är därför att återuppta den statistiska redovisningen så fort detta är möjligt.

Uppsala universitets arbete med lika villkor

Enligt Uppsala universitets program för lika villkor (UFV 2015/766) är de övergripande målen:

- Chefer och ledare arbetar för att lika villkor råder för samtliga verksamheter vid Uppsala universitetet
- Breddad rekrytering och breddat deltagande främjas för studenter och anställda på alla nivåer så att en mångfald vad gäller individers kön, bakgrund och erfarenheter råder inom samtliga utbildningar, inom alla anställningskategorier samt i beredande och beslutande organ
- Ingen individ som är verksam inom eller söker sig till Uppsala universitet utsätts för trakasserier eller diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning eller ålder
- Det förekommer inga osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete

¹ Viss revidering av fakultetens handlingsplan kan eventuellt bli nödvändig när Uppsala universitets handlingsplan slutligen fastställs.

- Universitetets verksamhet, information och lokaler är tillgängliga för alla berörda oavsett funktionalitet
- Stödfunktioner och infrastruktur för lika villkorsarbetet svarar mot verksamhetens behov

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan år 1994 regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering är en internationellt etablerad strategi, antagen av både EU och FN. Sverige är juridiskt förbundet att följa FN:s kvinnokonvention (CEDAW), ett åtagande som berör både statliga myndigheter och kommuner. Regeringskansliet använder Europarådets definition som lyder att jämställdhetsintegrering innebär en *”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”*. Arbetet ska inte bedrivas vid sidan av verksamheten utan i verksamhetens kärna.

Uppsala universitet ska enligt reglerings brev för 2016 ta fram en plan för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska utvecklas för att universitetet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen ska vara upprättad senast 15 maj 2017 och åtgärder och resultat redovisas i årsredovisningarna 2017-2019.

Den nya diskrimineringslagens poängterar också kravet på integrering. Ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder ska bl.a. omfatta integrering av Lika villkorsperspektivet i allt beslutsfattande, i hela rekryteringsprocessen, i den lokala planen för kompetensförsörjning och i arbetet med att minska sjukskrivningar.

Fakultetens arbete med lika villkor 2015–2017

Enligt fakultetens Lika villkorsplan 2015-2017 (2014/170) ska fakultetens arbete för lika villkor under 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.

Från och med 2017 kommer fakultetens lika villkorsarbete övergripande fokusområde att vara:

- jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsintegrering

Flera av de åtgärder som funnits med i handlingsplanen sedan tidigare strävar redan i denna riktning. Under året ska dock extra fokus läggas på att få igång organisation och rutiner för jämställdhetsintegrering. För att kunna genomföra de nedan beskrivna åtgärderna för jämställdhetsintegrering kommer medel att satsas på en deltidstjänst under 2017.

Mål för jämställdhetsintegrering

Arbetet med jämställdhet ska integreras i fakultetens alla beslut och processer och inte främst bedrivas som enskilda projekt vid sidan av verksamheten.

Åtgärd 1 jämställdhetsintegrering

Ta fram en problemanalys och en strategi för hur fakulteten kan arbeta med detta i linje med universitetets uppdrag som det beskrivs i den plan för Uppsala universitet som ska tas fram under våren 2017.

Uppföljning: Redovisning av nuläge och strategi för fakultetsnämnden.

Utförare: Specialistkompetens behövs för denna åtgärd och kommer att anlitas i form av en deltidstjänst under 2017.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2017

Åtgärd 2 jämställdhetsintegrering

Utbilda prefekter och personaladministratörer om jämställdhetsintegrering och fakultetens strategi för arbete med detta.

Uppföljning: Genomförda utbildningar.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor.

År: 2017 (ht)

1. Arbets- och studieförhållanden

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. *²

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 - utgår

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.

Åtgärd 1.1.1b

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.

² 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: 2017

Åtgärd 1.1.2

Informera institutionerna om Junior Faculty's skivastuga och uppmana dem att stödja sina forskare att delta i dessa samt arbeta för en jämn könsfördelning av de som håller i skivastugorna.

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

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor och institutionerna.

År: Löpande

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 avdelningen för kvalitetsutveckling (f.d. 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: 2016-2017

Åtgärd 1.2.2

Ta fram institutionsspecifika verktyglådor 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 (främst gällande långtidssjukskrivning) och samverka med personalavdelningen för att uppnå delmål 1.3.

Ansvarig: Fakultetens utskott för lika villkor i samarbete med personalavdelningen

År: 2017

Åtgärd 1.3.2

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.

Under 2017 med FUN diskutera förslaget att kräva minst ett handledarkollegium per år.

Uppföljning: Redovisning av befintliga handledarkollegier (2016).

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

År: 2016-2017

2. Information, utbildning och nätverksbyggande**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 utskott för lika villkor

Delmål 2.1

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

Uppföljning: Via en återkommande enkät till jämställdhets/lika villkorsombud 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 samt på de institutionsbesök som gjorts 2016.

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

Ansvarig: utskottets arbetande ledamot

År: 2015-2017

Åtgärd 2.1.2 - klar

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.

Åtgärd 2.1.3

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

Uppföljning: Redovisa antal deltagare på föreläsningen

Ansvarig: utskottets arbetande ledamot

År: 2015-2017

Åtgärd 2.1.4. - utgår

Genomföra en halvdags utbildning om HBTQ/heteronormativitet för chefsadministratörer, prefekter, studierektorer och institutionernas jämställdhets/lika villkors-ombud.

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

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

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. Avvikelse från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.

Uppföljning: Könsfördelningen i institutionernas styrelser följs upp.

Ansvarig för uppföljning: Fakultetens utskott för lika villkor.

Utförare: Institutionerna

År: 2016-2017

4. Rekrytering

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 utskott för lika villkor

År: 2015-2017

4:1. Lärarekrytering**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 utskott för lika villkor

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 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 utskott för lika villkor

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 - klar

Införa obligatorisk karriärplan för alla biträdande universitetslektorer.

Åtgärd 4.1.4 - klar

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

Åtgärd 4.1.5

Förbättra informationskanaler och rutiner mellan anställningsberedningen och utskottet för lika villkor bland annat genom att bjuda in anställningsberedningens nya ledamöter till ett av utskottets möten under 2017.

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. - klar

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

4:3. Studentrekrytering

För den egentliga marknadsföringen av fakultetens utbildningar 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 åiterrapportering 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. - utgår

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