



Lika villkors-plan 2016-2018

Matematiska institutionen

Inledning

Denna jämställdhetsplan är framtagen av Matematiska institutionens jämställdhetsgrupp och fastställd av Matematiska institutionens styrelse 20160205. Planen utgår ifrån Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsplan 2015-2017, som i sin tur har sin utgångspunkt i den av rektor framställda universitetsgemensamma planen för 2014-2016.

Enligt Diskrimineringslagen har Uppsala universitet skyldighet att bedriva målinriktat arbete som ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Uppsala universitet upprättar övergripande treårsplaner för de olika diskrimineringsgrunderna och delegerar till institutionerna att bedriva konkret arbete med diskrimineringsgrunden kön. Basen för detta arbete vid institutionen är en likavillkors-plan som lika villkorsgruppen skriver vart tredje år.

I Matematiska institutionens jämställdhetsgrupp ingår: Hannah Dyrssen (doktorandrepresentant), Claudia Wottle (studentrepresentant), Fredrik Lannergård (lika villkorsombud och representant för tekniskt administrativ personal), Jordi-Lluis Figueras (lärarrepresentant) och Silvelyn Zwanzig (lärarrepresentant). Kontaktperson för trakasserier är Silvelyn Zwanzig.

Nuläge

Skillnaden mellan andelen män och kvinnor bland anställda vid Matematiska institutionen är stor. År 2015 var totalt 121 personer anställda vid Matematiska institutionen, varav 26 kvinnor och 95 män. Bland forskande och undervisande personal var 18 kvinnor och 86 män. Bland TA-personal finns 7 kvinnor och 1 man. Störst skillnad mellan andelen män och kvinnor finns i kategorin professorer, där alla 17 personer är män.

Även bland studenter är skillnaden i andelen män och kvinnor stor. År 2014 hade Matematiska institutionen 752 helårsstudenter, varav 30,9 % kvinnor. (Siffrorna är hämtade ur Glis. Antal helårsstudenter beräknas som: $(\text{Antal studenter} \cdot \text{kursens högskolepoäng}) / 60$.)

Detaljerad statistik finns i bilagan, längst bak i detta dokument.

Prioriteringar

I dokumentet sätts målet med att öka andelen underrepresenterat kön bland studenterna högt. Detta för att främja det långsiktiga arbetet och därigenom indirekt underlätta rekryteringen även till andra befattningar. Dessutom fokuserar denna plan även på att öka andelen underrepresenterat kön bland anställda inom alla anställningskategorier.

Visioner och mål för Matematiska institutionen 2016-2018

Vision 1

Jämn könsfördelning bland antagna till Matematiska institutionens kandidat- och masterprogram.

Delmål: Jämnare könsfördelning bland antagna till Matematiska institutionens kandidat- och masterprogram.

Åtgärd: Genusaspekten ska medvetet beaktas vid utformningen av allt informationsmaterial som riktar sig till presumtiva och nuvarande studenter.

Ansvarig: Prefekten

Uppföljning: Informatören redogör för jämställdhetsgruppen en gång per år på vilket sätt hon tagit hänsyn till genusaspekten under det gångna året. I utvärderingen av planen sammanställer lika villkors-gruppen statistik över sökande och antagna till kandidat- och masterprogrammen år 2016-2018.

Vision 2

Jämn könsfördelning bland doktoranderna.

Delmål: Jämnare könsfördelning bland doktoranderna.

Åtgärder:

1. Alla doktorandtjänster, där doktoranden arbetar vid institutionen, ska utlysas offentligt.
2. Annonstexter ska utformas på ett sätt som genererar brett rekryteringsunderlag
3. Lärarna uppmanas aktivt uppmuntra de studenter oavsett kön som bedöms vara kvalificerade för doktorandstudier att söka utlysta tjänster.

Ansvarig: Prefekten

Uppföljning: Prefekten träffar jämställdhetsgruppen en gång per år och diskuterar gångna och planerade rekryteringsprocesser. I utvärderingen av planen jämför lika villkors-gruppen statistik över nyanställda doktorander för 2013-2015.

Vision 3

Jämn könsfördelning bland lärare och forskare

Delmål 1: Jämnare könsfördelning under perioden bland lärare och forskare

Delmål 2: Öka andelen av underrepresenterat kön som söker utlysta tjänster

Åtgärd:

1. Annonstexter ska utformas på ett sätt som genererar brett rekryteringsunderlag.
2. Kända kvalificerade kandidater från underrepresenterat kön uppmuntras aktivt att söka utlysta tjänster.

Ansvarig: Prefekten

Uppföljning: Prefekten träffar jämställdhetsgruppen i samband med rekrytering och diskuterar gångna och planerade rekryteringsprocesser. I utvärderingen av planen jämför lika villkorsgruppen statistik över nyanställda för 2013-2015.

Vision 4

Alla anställda och studenter på Matematiska institutionen ska känna sig inkluderade och känna att de får de bästa förutsättningar för att utvecklas i sin roll.

Åtgärder

- 1) Information och välkomnande i samband med start av anställning/studier. (dokumentet ”information för lärare om rutiner kring att ge en kurs” som ligger på MP)
- 2) Information och aktiviteter för studentgruppen.
- 3) Information på personalmöten

Ansvarig Studierektor för dokumentet, lika villkors-gruppen för informationen och kandidat- och masteransvarig för information och aktiviteter för studentgruppen.

Uppföljning: Lika villkors-gruppen gör varje år en sammanställning av åtgärderna som genomförts och utvärderar och dokumenterar. Revidering genomförs vid behov.

Vision 5

Kunskapen om lika villkors-frågor på institutionen ska öka

Åtgärder:

- 1) Personaladministratör informerar om att gruppen finns i samband med nyanställning.
- 2) Information till studentgruppen med en regelbundenhet av en gång per år.
- 3) Information på personalmöten en gång per termin.

Ansvarig: Lika villkors-gruppen samt personaladministratör.

Uppföljning: Lika villkors-gruppen gör varje år en sammanställning av åtgärderna som genomförts och utvärderar och dokumenterar. Revidering genomförs vid behov.

Utvärdering av jämställdhetsarbetet under 2013-2015

Jämställdhetsgruppen har presenterat sig på något personalmöte, inför nybörjarna på kandidatprogrammet och i informationsmaterial från institutionen. Det har också arrangerats en lunch för studenterna på kandidatprogrammet. Informatören har tagit hänsyn till genusaspekten i informationen som går ut från institutionen och har försökt få en så bra representation som möjligt i informationen. Alla som handleder doktorander på institutionen har genomgått/genomgår handledarutbildning där det ingår att öka förståelsen för

kommunikationen mellan doktorand och handledare, bland annat med hänsyn till etniska och könsrelaterade aspekter.

Under perioden har också kandidatprogrammet granskats med avseende på vad som gör att studenterna stannar, hoppar av och varför de har valt programmet. Här har det också genomförts intervjuer och en särskild analys ska genomföras utifrån denna undersökning. Här har informatören bland annat ställt frågan hur studenterna förhåller sig till den sneda könsfördelningen på programmet. Databasen ”kvinnliga matematiker” har lagts ned på grund av att den inte uppdaterats på länge och blivit för gammal.

Prefekten har under perioden tagit aktiv del i arbetet kring lika villkor. Intresset för jämställdhetsgruppens arbete har tyvärr inte varit särskilt stort på institutionen och det har bland annat visat sig när man genomfört information (t ex lunch) då ett fåtal personer deltagit. Studenterna har under perioden inte fått information om vem de ska kontakta om de upplever att undervisningsmaterialet är kränkande eller är utformat på ett sätt som bidrar till stereotyper. Under de senaste två åren har det vid ett flertal tillfällen hänt att studenter tagit kontakt med studievägledare på kandidat- och masternivå med problem som kan relateras till bristande jämlikhet.

Bilagor

Tabell 1. Antal kvinnor och män per befattningskategori (källa GLIS)

Befattningskategori	Kön	Antal
Amanuenser	Kvinna	2
	Man	8
Doktorander	Kvinna	10
	Man	22
Forskare	Kvinna	2
	Man	25
Lektorer	Kvinna	4
	Man	18
Biträdande lektorer	Kvinna	2
	Man	4
Professorer	Kvinna	0
	Man	17
Teknisk administrativ personal	Kvinna	7
	Man	1
Anställda	Kvinna	26

Man	95
Totalt	121

Tabell 2. Löner (källa GLIS)

Befattningskategori	Kön	Antal	Medel
Forskare	Kvinna	2	34200
	Man	25	34411
Biträdande lektorer	Kvinna	2	41000
	Man	4	41125
Lektorer	Kvinna	4	46375
	Man	18	44494
Professorer	Kvinna	0	0
	Man	17	62629
Teknisk och administrativ personal	Kvinna	7	31714
	Man	1	32000

Tabell 3. Fördelning mellan kvinnliga och manliga studenter vid Matematiska institutionen år 2015 (Källa GLIS)

	Helårsstudenter HST	HST kvinnor	HST män	HST kvinnor %	HST män %
Avancerad nivå	68,9	17,32	51,59	25,1	74,9
Grundnivå	681,61	215,18	466,63	31,6	68,4
Total	752	232,5	518,22	30,9	68,9

Tabell 4. Antal studenter som var registrerade på minst en kurs inom kandidatprogrammet hösten 2015. (källa UPPDOK)

	Totalt	Kvinnor	Män
Kull 2013	19	3	16
Kull 2014	19	0	19
Kull 2015	38	11	27

Tabell 5. Antal studenter som var registrerade på minst en kurs inom masterprogrammet hösten 2015. (källa UPPDOK)

	Totalt	Kvinnor	Män
Kull 2013	9	0	9

Kull 2014	16	4	12
Kull 2015	19	3	16

Tabell 6. Antal amanuenser (källa Primula)

	Totalt	Kvinnor	Män
2013	13	1	12
2014	16	3	13
2015	18	5	13