

Lika villkorsplan 2020-2022, Matematiska institutionen, Uppsala universitet.

Inledning

Denna lika villkorsplan är framtagen av Matematiska institutionens lika villkorsgrupp och fastställd av Matematiska institutionens styrelse 2020-03-27.

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, sexuell läggning och ålder.

Uppsala har sedan 2017 en handlingsplan för lika villkor som gäller tills vidare. Den är anpassad till de förändringar i Diskrimineringslagen som gjordes 2017 och som bl.a. innebär att institutionerna ska arbeta med alla sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trostillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Basen för detta arbete vid institutionen är en likavillkors-plan som lika villkorsgruppen skriver vart tredje år.

I Matematiska institutionens lika villkorsgrupp ingår i skrivande stund: Bim Gustavsson (studentrepresentant), Helena Jonsson (doktorandrepresentant), Thomas Kragh (lärarrepresentant), Shumin Pan (representant för tekniskt administrativ personal) och Rolf Larsson (lika villkorsombud och lärarrepresentant).

Nuläge

Skillnaden mellan andelen män och kvinnor bland anställda vid Matematiska institutionen är stor. År 2019 (siffror för 2015 inom parentes) var totalt 120 (122) personer anställda vid Matematiska institutionen, varav 29 (27) kvinnor och 91 (95) män. Bland forskande och undervisande personal var 20 (20) kvinnor och 89 (94) män. Bland TA-personal finns 9 (7) kvinnor och 2 (1) män.

Man ser alltså ett mycket litet steg mot utjämning mellan könen 2019 jämfört med 2015.

Även bland studenter är skillnaden i andelen män och kvinnor stor. År 2019 hade Matematiska institutionen 717 helårsstudenter, varav 31,8 % kvinnor. (Siffrorna är hämtade ur Glis. Antal helårsstudenter beräknas som: $(\text{Antal studenter} * \text{kursens högskolepoäng}) / 60$.)

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

Prioriteringar

I dokumentet sätts målet med att öka andelen underrepresenterat kön bland studenterna högt. I detta ingår speciellt att minska antalet avhopp i denna grupp, samt att i denna grupp uppmuntra till att söka vidare till högre studier (master/forskarutbildning).

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 2020-2022

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. Detta material utformas av informatören. Lika villkors-gruppen kommer även att samarbeta med programråden för kandidat och master angående detta.

Ansvarig: Prefekten

Uppföljning: Informatören redogör för lika villkorsgruppen en gång per år på vilket sätt hen 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 2020-2022.

Vision 2

Jämn könsfördelning bland doktoranderna.

Delmål: Jämnare könsfördelning bland doktoranderna.

Åtgärder:

1. Alla doktorandtjänster, där avsikten är att doktoranden arbetar vid institutionen, ska utlysas offentligt.
2. Annonstexter ska utformas på ett sätt som genererar brett rekryteringsunderlag. I texten för 2020 står det "Uppsala universitet värdesätter de kvaliteter som jämn könsfördelning och mångfald tillför verksamheten. Vi ser därför gärna sökande av alla kön och med olika födelsebakgrund, funktionalitet och livserfarenhet."
3. Lärarna uppmanas (t.ex. på personalmöten eller i nyhetsbrev eller andra utskick) aktivt uppmuntra de studenter oavsett kön som bedöms vara kvalificerade för doktorandstudier att söka utlysta tjänster.
4. Båda könen bör vara representerade i den grupp som arbetar med doktorandrekruteringen.

Ansvarig: Prefekten

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

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.

Åtgärder:

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

Ansvarig: Prefekten

Uppföljning: Prefekten träffar lika villkorsrepresentanten (som är adjungerad i styrelsen) i samband med rekrytering och diskuterar gångna och planerade rekryteringsprocesser. I utvärderingen av planen jämför lika villkorsgruppen statistik över nyanställda för tidigare år.

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. (Se dokumentet "information för lärare om rutiner kring att ge en kurs" som ligger på MP.) Samma rutiner ska gälla för alla typer av anställningar.
- 2) Information och aktiviteter för studentgruppen. (Var noga med att alla studenter nås!)
- 3) Information på personalmöten och i utskick som t.ex. nyhetsbrev.

Ansvarig: Studierektor för dokumentet, lika villkorsgruppen för informationen och kandidat- och masteransvarig för information och aktiviteter för studentgruppen. Möbius sköter informationen för studenterna.

Uppföljning: Lika villkorsgruppen 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 termin.
- 3) Information på varje personalmöte.

Ansvarig: Lika villkorsgruppen samt personaladministratör.

Uppföljning: Lika villkorsgruppen gör varje år en sammanställning av åtgärderna

Bilagor

Tabell 1. Antal kvinnor och män per befattningskategori 2019 (källa GLIS).
Siffror från 2015 inom parentes.

<u>Befattningskategori</u>	<u>Kön</u>	<u>Antal</u>
Amanuenser	Kvinna	2 (2)
	Man	8 (8)
Doktorander	Kvinna	8 (10)
	Man	22 (22)
Forskare	Kvinna	4 (2)
	Man	22 (25)
Bitr lektorer och lektorer	Kvinna	6 (6)
	Man	17 (22)
Professorer	Kvinna	0 (0)
	Man	14 (17)
Universitetsadjunkter	Kvinna	0 (0)
	Man	6 (0)
Teknisk administrativ personal	Kvinna	9 (7)
	Man	2 (1)
Anställda	Kvinna	29 (27)
	Man	91 (95)
Totalt		120 (122)

Tabell 2. Löner, kr/mån. 2019 (källa GLIS). Siffror från 2015 inom parentes.

<u>Befattningskategori</u>	<u>Kön</u>	<u>Antal</u>	<u>Medellön</u>
Amanuens	Kvinna	2	20 600
	Man	8	20 750
Forskare	Kvinna	4 (2)	35 150 (34 200)
	Man	22 (25)	35 891 (34 411)
Bit. lektorer och lektorer	Kvinna	6 (6)	49 283 (44 583)
	Man	17 (22)	49 235 (43 881)
Professorer	Kvinna	0 (0)	
	Man	14 (17)	72 243 (62 629)
Universitetsadjunkter	Kvinna	0 (0)	
	Man	6 (0)	40 400
Teknisk och administrativ personal	Kvinna	9 (7)	35 878 (31 714)
	Man	2 (1)	34 350 (32 000)

Tabell 3. Fördelning mellan kvinnliga och manliga studenter vid Matematiska institutionen år 2019 (Källa GLIS) , totalt grundnivå och avancerad nivå.

	<u>Helårsstudenter HST</u>	<u>HST kvinnor</u>	<u>HST män</u>
Total	717	228 (31.8%)	488 (68.2%)

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

<u>Årskull</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Totalt</u>
2016	10	25	35
2017	5	30	35
2018	8	28	36
2019	4	29	33

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

<u>Årskull</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Totalt</u>
2016	3	18	21
2017	7	26	33
2018	13	35	48
2019	11	19	30

Tabell 6. Antal amanuenser (källa Primula)

<u>År</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>	<u>Totalt</u>
2016	3	9	12
2017	3	13	16
2018	3	13	16
2019	2	8	10