

Fakultetsförnyelse, jämställdhet och mångfald

Notera att planen för fakultetsförnyelse gäller för 2015-2017.

Fakultetsförnyelse är en viktig, men samtidigt svår process där en snabbt föränderlig omvärld ställer höga krav på flexibilitet. I en stark fakultet finns en spegling av det omkringliggande samhället vad avser ålder, kön och etnicitet. Dessa yngre forskare ska ha rimliga villkor för att kunna meritiera sig för befordran.

En större andel män har lärartjänster på ABE-skolan bland den disputerade personalen. Samtidigt står ABE-skolan inför en period av förnyelse då ett flertal professorer går i pension. Under de kommande åren kommer därför rekryteringsprocessen vara av avgörande betydelse för utvecklingen av fakulteten. Exempel på åtgärder för att få fler kvinnor i fakulteten kan vara att införa ett matchningsbidrag till fakultetstjänster som tillsätts med kvinnor, identifiera personal som arbetar som om de vore inom tenure track samt intensifiera arbetet med att identifiera starka kvinnliga potentiella sökande både i samband med utlysande av tjänster och under själva rekryteringsprocessen.

Sedan tidigare finns FFA-grupp på central nivå, vilket är en grupp för fakultetsförnyelse-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor där ABE-skolans skolchef ingår. Syftet är att lyfta fram och aktivt arbeta med dessa frågor på övergripande KTH-nivå. Gruppen arbetar aktivt med att identifiera hinder och att avhjälpa dessa vad gäller personalens möjlighet till utveckling. All personal i ledande positioner ska informeras och utbildas i hur frågor kring jämställdhet och mångfald ska hanteras.

Efter kvantitativa direktiv från regeringen har KTH satt ett mål som innebär att 20 procent av nya professorer, 30 procent av nya biträdande lektorer och 25 procent av nya lektorer som tillsätts under perioden 2013-2017 ska vara kvinnor. Ett viktigt instrument för att uppnå detta är nyrekrytering. Varje rekrytering ska föregås av en analys av behov, finansiering och om anställningen passar in i institutionens, skolans och KTHs långsiktiga strategi. Utlysningarna ska ske i öppen konkurrens. I rekryteringsprocessen ska nämnder utses vilka ges i uppdrag att bereda ämnesprofil samt söka aktivt efter lämpliga kandidater, både kvinnliga och manliga.

Ett utvecklat karriärstöd finns på central nivå för både biträdande lektorer och forskare. ABE-skolan kommer att fortsätta erbjuda dessa tjänstekategorier karriärstöd.

ABE-skolan kommer aktivt att arbeta för att öka kunskapen och medvetenheten om frågor som rör jämställdhet och mångfald. Under perioden 2014-2015 har en utökad ledningsgrupp på ABE-skolan deltagit i ett ledarskapsutvecklingsprogram med ett genusperspektiv. Den utbildningsinsatsen följs upp dels på institutionsnivå med aktiviteter anpassade till respektive institution, dels med utbildningsinsatser för teknisk/administrativ personal.

Under perioden har ABE-skolan finansierat ett post doktorsprogram där arbete med att särskilt identifiera och uppmuntra kvinnliga sökande genomförts. Under 2015 anställdes 3 kvinnliga post doktorer på 2 år. Vi avser att fortsätta denna satsning under nästkommande år.

En oroande utveckling är könsfördelningen av forskarstuderande på ABE-skolan. Statistik från 2010 och framåt, visar på en ökning av andelen manliga forskarstuderande. Här sker rekryteringen oftast på avdelningsnivå. Åtgärder för att komma till rätta med problemet kommer att vara information till avdelningschefer och handledare, ledarutvecklingsprogram med genusperspektiv för avdelningschefer, samt utvecklandet av ett processdokument för doktorandtillsättningar.

MÅL 2017 Fakultetsförnyelse, jämställdhet och mångfald:

Målen för fakultetsförnyelse, jämställdhet och mångfald gäller för perioden 2015-2017.

- Ha utarbetat en strategi för att säkerställa hanteringen av finansiering av befordrade professorer och lektorer.
- Ha rekryterat minst 4 st kvinnliga adjungerade- och/eller gästprofessorer
- All personal i ledande befattningar ska ha deltagit i aktiviteter kring genusfrågor
- All personal i ledande befattningar ska ha erbjudits kurser i ledarskapsutveckling
- Alla institutioner ska ha genomfört en aktivitet med genusperspektiv
- JML-frågor ska alltid finnas med på dagordningen på alla ABE-skolans möten
- Ha utarbetat ett processdokument för doktorandtillsättningar
- Ha fortsatt satsning på ett post doktorsprogram
- Fortsätta erbjuda karriärstöd till biträdande lektorer och personal med forskartjänst