UPPSALA
UNIVERSITET

Jämställdhetsplan

Institutionen för Informationsteknologi

2015-01-29

Innehåll

1. Introduktion ... 3
2. Ansvarsfördelning ... 4
2.1. Jämställdhetsgruppen ... 4
2.2. Överordnade jämställdhetsplaner ... 4
3. Fortlöpande jämställdhetsuppdrag ... 5
3.1. Jämställdhetsombud ... 5
3.2. Jämställdhetsgrupp ... 5
3.3. Ledningsgruppen för institutionen för informationsteknologi ... 5
3.4. Kontaktperson könsrelaterade kränkningar ... 6
3.5. Jämställdhetsplan ... 6
3.6. Nyanställning ... 6
3.7. Löner ... 6
3.8. Information ... 7
3.9. Tillsättning av grupper med viktig strategisk eller beslutande funktion ... 7
3.10. Forskning ... 7
3.11. Forskarutbildning ... 8
3.12. Pott för jämställdhetsbefrämjande åtgärder ... 8
3.13. Uppföljning betygsnämnder och opponenter ... 8
3.14. Utbildning på grundläggande och avancerad nivå ... 8
4. Åtgärdsplan 2015 ... 9
4.1. Deltagande i FESTA-projektet ... 9
4.1.1. Seminarium om genus and excellens ... 9
4.1.2. Seminarium om ojämlika möjligheter och bedömning vid rekrytering ... 9
4.1.3. Utveckla Process för jämställdhetsindikatorer från FESTA projektet. ... 9
4.1.4. Kartlägga arbetsmiljö för kvinnliga doktorander ... 9
4.2. Utveckla en process och riktlinjer för prestationsresurs B ... 10
4.3. Lära av jämställdhetsarbetet vid avdelningen för visuell information och interaktion (Vi2) . 10
4.4. Öka antalet kvinnliga docenter och lärare ... 10
5. Appendix ... 12
5.1. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete ... 12
5.2. Nulägesbeskrivning ... 13
Doktorander: ... 13
Studenter ... 14

1. Introduktion

Det finns många skäl till varför det är viktigt att rätta till obalansen mellan antalet kvinnor och män i informationsteknologi. Den mest grundläggande orsaken är att de val som individer gör bör baseras på varje persons talanger och intressen, inte på könsstereotypa förväntningar. Att bryta den olyckliga könsstereotypen då informationsteknologi uppfattas som ett manligt ämne skulle därmed bidra till ökad rättvisa och frihet i samhället

En andra anledning till att förbättra könsfördelningen är att så länge kvinnor är starkt underrepresenterade som studenter och anställda inom informationsteknologi, kommer de sannolikt att uppleva en svårare arbetsmiljö än sina manliga kollegor. Individer av en starkt underrepresenterad grupp riskerar att ses som representanter för sin grupp snarare än kompetenta personer i sin egen rätt. Det är också sannolikt att de kommer att ses som annorlunda. Dessa och andra liknande effekter orsakar energiläckage för dem som berörs och undergräver därmed möjligheterna för dem som tillhör den underrepresenterade gruppen att förverkliga sin fulla potential i studiesituationen och/eller på arbetsplatsen. Det finns ett behov av en bättre balans mellan könen för att minska dessa negativa effekter.

Könsstereotypen för informationsteknologi som ett "manligt" ämne innebär att vi misslyckas med att förverkliga befolkningens fulla potential när det gäller talang för informationsteknologi vilket kan ses som suboptimering av resurser. Män och kvinnor är olika och kan därför bidra med olika perspektiv, till exempel genom att se olika aspekter av ett problem som ska lösas. Detta är mycket relevant i informationsteknologi, där det yttersta målet är att producera tekniska artefakter som ska användas i samhället. Det är då av stort värde att de lösningar som föreslås av informationsteknologer beaktar relevanta aspekter så brett som möjligt.

Denna plan omfattar all verksamhet inom Institutionen för informationsteknologi. Alla anställda och alla studenter inom institutionen är därmed berörda. Planen kompletterar Uppsala universitets och Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsplaner. Jämställdhetsplanen innefattar en kontinuerlig del och en del som gäller för år 2015.

De juridiska utgångspunkterna för jämställdhet finns angivna i Uppsala universitets Handlingsplan för lika villkor 2014-2016, som gäller från 2014-04-08. Handlingsplanforlikavillkor2014-2016.pdf För mer information angående planer på universitets- och fakultetsnivå, se enheten för HR-stöd.

Jämställdhetsplanen består av två delar. Den första delen beskriver fortlöpande jämställdhetsarbete på institutionen, och den andra delen beskriver planerade aktiviteter under 2015. Planen innefattar också ett appendix som består av en uppföljning av föregående års jämställdhetsplan, samt en kvantitativ nulägesbeskrivning på institutionen.

2. Ansvarsfördelning

Prefekten har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet vid institutionen. Vid institutionen skall finnas ett av institutionsstyrelsen utsett jämställdhetsombud. Jämställdhetsombudet har som ansvar att följa och utvärdera jämställdhetsarbetet, planera och genomföra jämställdhetsprojekt, samt ansvara för att jämställdhetsplanen uppdateras kontinuerligt. Jämställdhetsombudet skall också ge studenter och anställda stöd beträffande problem och frågor som rör jämställdhet inom institutionen.

2.1. Jämställdhetsgruppen

Vid institutionen finns också en Jämställdhetsgrupp utsedd av Styrelsen.

2.2. Överordnade jämställdhetsplaner

Universitetet och fakulteten har antagit jämställdhetsplaner som är överordnade institutionens, se likavillkorsplanen för fakulteten samt universitetets likavillkorsplan.

Universitetet har också en föräldrapolicy och en plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet.

3. Fortlöpande jämställdhetsuppdrag

I detta avsnitt presenteras fortlöpande arbete med jämställdhet på institutionen. Detta arbete följer universitetets och fakultetens jämställdhetsplaner som nämnts ovan och innehåller även en del kontinuerligt arbete som är specifikt för institutionen för informationsteknologi.

3.1. Jämställdhetsombud

Det skall finnas ett jämställdhetsombud. Kontaktuppgifter till ombudet ska finnas på hemsidan.

Ansvarig: Prefekt och jämställdhetsombud.

3.2. Jämställdhetsgrupp

Det skall finnas en jämställdhetsgrupp vid institutionen som leds och sammankallas av jämställdhetsombudet. Varje avdelning vid institutionen skall finnas representerad i gruppen, likaså administratörer, teknisk personal och studenter.

Medlemmarna i jämställdhetsgruppen har uppdraget att fungera som ledningsgrupp för jämställdhetsarbetet på institutionen. De ska fungera som beredningsgrupp i jämställdhetsärenden, exempelvis genom att följa och utvärdera jämställdhetsarbetet, föreslå jämställdhetsinsatser samt planera och genomföra jämställdhetsprojekt. Vidare har gruppens medlemmar uppdraget att informera sina respektive avdelningar/motsvarande och avdelningsföreståndare/motsvarande om jämställdhetsgruppens arbete.

Jämställdhetsgruppen kommer att ha månatliga möten utom under juni och juli. Mötena och dokumentationen från jämställdhetsgruppen kommer att vara på engelska.

Ansvarig: Jämställdhetsombud och prefekt

3.3. Ledningsgruppen för institutionen för informationsteknologi

Medlemmar i institutionens ledningsgrupp som inte redan har deltagit i en utbildning kring jämställdhetsfrågor skall utbildas i dessa frågor.

En person med kompetens i jämställdhetsfrågor skall ha en plats i ledningsgruppen och där ha särskilt ansvar för att bevaka dessa frågor.

Ansvarig: Prefekt

3.4. Kontaktperson könsrelaterade kränkningar

Det skall finnas en kontaktperson angående könsrelaterade kränkningar. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; Kränkningar på grund av kön.)

Ansvarig: Prefekt samt kontaktpersonen angående könsrelaterade kränkningar.

Denna person skall i möjligaste mån få relevant utbildning/träning för att kunna fullgöra detta åtagande. Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön - sexuella trakasserier

Ansvarig: Prefekt

3.5. Jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen skall årligen revideras och utvärderas. (Enligt universitetets likavillkorsplan; Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Planer och återrapportering)

Jämställdhetsplanen skall finnas tillgänglig på svenska och engelska. Vid eventuella tolkningstvister mellan de olika versionerna har den svenska planen tolkningsföreträde.

Ansvarig: Jämställdhetsombud

3.6.Nyanställning

Vid varje nyanställning skall ansvarig för anställningsförfarandet (handledare, studierektor, gruppledare etc) aktivt och brett söka kandidater från underrepresenterat kön.

De aktiviteter som genomförs i detta syfte skall kontinuerligt redovisas, analyseras och sammanställas, och kanaler och kontaktnät för rekrytering successivt byggas upp. Långsiktigt kan detta bidra till ett jämställt anställningsförfarande. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; ex Tillsättning av nya befattningar)

Ansvarig: Prefekt

Den som är ansvarig för en rekrytering skall redovisa hur det aktiva och breda sökandet har gått till i skrift till perfekten som i samarbete med jämställdhetsgruppen årligen ser över redovisningarna och sammanställer en rapport som publiceras på lämplig plats och länkas till ifrån LäsIT. Vid redovisning ska dokumentet ”Uppföljning av jämställdhetsbefrämjande åtgärder vid personalrekrytering vid institutionen för informationsteknologi” användas.

Ansvarig: Prefekt

3.7.Löner

Löneskillnader både inom och mellan olika jämförbara grupper av anställda skall undersökas, och om dessa återfinns så ska man undersöka om dessa beror på kön, eller om det finns andra förklaringar. Speciellt skall en analys av löneskillnaderna mellan grupperna administratörer och tekniker samt adjunkter och forskarassistenter genomföras. Om skillnaderna i lön beror på

kön skall åtgärder vidtas för att ta bort dessa skillnader. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; Aktiv Lönepolitik samt universitetets likavillkorsplan; Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Löner och kompetensutveckling)

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud.

3.8. Information

Informera om jämställdhetsarbetet generellt, vilka resurser som finns, etc.

Ansvarig: Jämställdhetsombud

Information om jämställdhetsgruppens arbete skall ges löpande på avdelningsmöten, och vid behov i LäsIT. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; Jämställdhetsplaner och verksamhetsberättelser)

Ansvarig: Jämställdhetsombud

En sammanfattande rapport om jämställdhetsgruppens arbete skall publiceras och länkas till ifrån LäsIT i slutet av varje år.

Ansvarig: Jämställdhetsombud

Jämställdhetsgruppens mötesanteckningar skall finnas tillgängliga från gruppens webbsida

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

3.9. Tillsättning av grupper med viktig strategisk eller beslutande funktion

I varje grupp som tillsätts för att diskutera eller besluta kring frågor som berör ett större antal anställda skall alltid båda könen vara representerade. Grupper med båda könen representerade är styrelsen, arbetsmiljögruppen, krisberedskapsgruppen, jämställdhetsgruppen, valberedningen, programansvariga professorsgruppen (PAP-gruppen). (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; Beredande och beslutande organ samt universitetets likavillkorsplan; Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Ledande poster, beredande och beslutande organ)

Ansvarig: Prefekt

3.10. Forskning

Forskningsprefekten skall arbeta för att öka andelen seniora kvinnor inom forskningen, och att öka synligheten för kvinnliga forskare (både inom institutionen och generellt). Detta innebär bl.a. att kvinnor i hög utsträckning skall vara representerade i grupper av strategisk karaktär, exempelvis för remissutlåtanden, anslagsansökningar etc. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Teknisk-Naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsmål)

Ansvarig: Forskningsprefekt

3.11. Forskarutbildning

Forskningsprefekten och studierektorn för forskarutbildningen skall verka för att andelen kvinnliga forskarstuderande ökar, och för att öka synligheten för kvinnliga forskarstuderande. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Kontinuerliga uppdrag; Rekrytering till forskarutbildning)

Ansvarig: Forskningsprefekten och studierektorn för forskarutbildningen

3.12. Pott för jämställdhetsbefrämjande åtgärder

Potten används till löpande åtgärder (som föreslås av medarbetare vid institutionen i samband med utlysningar) som bedöms bidra positivt till jämställdheten vid institutionen. Utlysningar av medel för projekt skall anslås åtminstone två gånger per år och sammanställs och rankas av jämställdhetsgruppen varefter beslut fattas av prefekt. Gruppen kan även själv föreslå satsningar som kan finansieras ur denna pott. (Enligt styrelsebeslut.)

En sammanställning av vilka som sökt och vilka summor som blivit beviljade skall sammanställas och publiceras t.ex. i LäsIT i slutet av varje år.

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud

Modellen ovan skall utvärderas 2016.

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud

3.13. Uppföljning betygsnämnder och opponenter

Könsfördelningen av betygsnämndsledamöter och opponenter per forskarutbildningsämne skall årligen analyseras och resultatet uppföljas. Om det är en grov snedfördelning under en 36 månaders period så skall åtgärder sättas in.

Vi bör eftersträva en jämställd könsfördelning även vid utseende av opponenter vid disputation. Här skall en skriftlig redovisning avges i de fall en kvinna inte utses. Redogörelsen bör inte slentrianmässigt hänvisa till brist på kandidater, utan istället visa att avsevärda ansträngningar verkligen gjorts och varför de misslyckats. Notera att även om institutionen inte formellt utser opponenter och betygsnämnder ligger det i vårt intresse att analysera och påverka könsfördelningen.

Ansvarig: Prefekt

3.14. Utbildning på grundläggande och avancerad nivå

Genuscoaching och utbildning i könsmedveten pedagogik skall erbjudas institutionens lärare. (Enligt likavillkorsplanen för fakulteten; Mål och åtgärder; 5. Utbildning av lärare i könsmedveten pedagogik samt universitetets likavillkorsplan; Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Könsmedveten pedagogik).

Ansvarig: Prefekt

4. Åtgärdsplan 2015

Nedanför presenteras handlingsplanen för jämställdhetsåtgärder 2015.

4.1. Deltagande i FESTA-projektet

4.1.1. Seminarium om genus and excellens

VAD: Ökad kunskap om genus och excellens.

HUR: Bjuda in FESTA-projektet för ett seminarium på institutionen.

NÄR: Senast juni 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Nina Almgren från FESTA-projektet och jämställdhetsspecialist, enheten för HR-stöd, Personalavdelningen, och jämställdhetsombudet.

4.1.2. Seminarium om ojämlika möjligheter och bedömning vid rekrytering

VAD: Ökad kunskap om ojämlik bedömning och stereotyper.

HUR: Bjuda in Minna Salminen Karlsson som är en likavillkorsspecialist från Personalavdelningen, Enheten för HR-stöd, att hålla ett seminarium på institutionen.

NÄR: Troligen maj 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Jämställdhetsombudet kommer att bjuda in Minna Salminen Karlsson.

4.1.3. Utveckla Process för jämställdhetsindikatorer från FESTA-projektet.

VAD: Besluta om vilka indikatorer som ska ingå i det årliga arbetet med jämställdhet.

HUR: Workshop med FESTA-projektet. Bestäm hur man arbetar med indikatorerna. Uppdatera jämställdhetsplanen för att inkludera indikatorer.

NÄR: Mars 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: FESTA-projektet och jämställdhetsombudet

4.1.4. Kartlägga arbetsmiljö för kvinnliga doktorander

VAD: Identifiera problem relaterade till arbetsmiljö för kvinnliga doktorander och distribuera denna information till avdelningsföreståndarna.

HUR: Vi kommer att hämta information från den medarbetarundersökning som gjordes 2014, ha en workshop med doktorander, be FESTA-projektet att ha fokusgrupper med våra doktorander, utveckla ett anonymt system för idéer och kommentarer från både studenter och personal, och be FESTA-projektet att arbeta igenom de intervjuer med doktorander som gjordes vid institutionen för några år sedan.

NÄR: Presentationen av resultaten kommer att ske på möte i jämställdhetsgruppen april, och ämnet kommer att diskuteras även vid ett tillfälle under hösten 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Jämställdhetsombudet (fokusgrupper), Per Mattsson (system), Andreina Francisco Rodríguez (titta på medarbetarundersökning, workshop), och Virginia Grande (workshop), Nina Almgren från FESTA-projektet och jämställdhetsspecialist, enheten för HR-stöd, Personalavdelningen (intervjuer).

4.2. Utveckla en process och riktlinjer för prestationsresurs B

VAD: Besluta om en årlig process för ansökningar om finansiering från prestationsresurs B. Utveckla områden för finansiering och principer för bedömning av ansökan.

HUR: Workshops och möte i jämställdhetsgruppen.

NÄR: Januari 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Jämställdhetsgruppen.

.

4.3. Lära av jämställdhetsarbetet vid avdelningen för visuell information och interaktion (Vi2)

VAD: Lär av goda exempel på jämställdhet på Vi2.

HUR: Intervju med en eller två professorer om deras erfarenheter och presentera vid ett av jämställdhetsgruppens möten.

NÄR: Presentationen kommer att göras vid mötet i maj.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Adriaan Larmuseau kommer att göra intervjuer och presentera för jämställdhetsgruppen.

4.4. Öka antalet kvinnliga docenter och lärare

VAD: Verka för att databasen med kvinnliga datavetare som utvecklats för några år sedan är känd, uppdateras och används vid institutionen.

HUR: Informera om databasen i LäsIT. Prata med dem vid institutionen som ansvarar för rekrytering. Ta fram en process eller arbetssätt för att databasen hålls uppdaterad. Bjuda in Mikael Laaksoharju för att presentera databasen.

NÄR: Augusti 2015.

ANSVARIG: Jämställdhetsombud.

VEM: Jämställdhetsgruppen.

5. Appendix

Appendix inkluderar en beskrivning av föregående års arbete med jämställdhet, samt en nulägesbeskrivning.

5.1. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

Prefekten har vidtagit de fortlöpande åtgärder som han enligt planen var ansvarig för med några enstaka undantag. Ledningsgruppens medlemmars utbildning i jämställdhetsfrågor behöver följas upp, samt hur man beaktar jämställdhetsfrågor vid nyrekrytering. Dessutom behöver vi rutiner för uppföljning av betygsnämnder och opponenter från ett jämställdhetsperspektiv.

2014 års jämställdhetsarbete enligt åtgärdsplanen vid institutionen innefattade bland annat följande:

- Forskningsprefekten har under 2014 verkat för att förbättra antalet kvinnliga seniora forskare i enlighet med åtgärdsplanen för 2014.
- Jämställdhetsgruppen har fortsatt arbeta med databasen över kvinnliga datavetare.
- Jämställdhetsgruppen har fortsatt stödja det kvinnliga doktorandnätverket.
- Jämställdhetsgruppen har arbetat med inkomna ansökningar om projektstöd från prestationsresurs B. Finansiellt stöd har lämnats till nio inkomna ansökningar. Jämställdhetsgruppen har under året dessutom lämnat finansiellt stöd till viss annan verksamhet som till exempel womENcouragekonferensen genom att finansiera delar av lön för konferensorganisatörerna, samt vissa organisatoriska kostnader.
- Jämställdhetsgruppen har under året haft kontakt med FESTA-projektet.
- Jämställdhetsgruppen har fortsatt arbeta inkluderande och all dokumentation har gjorts tillgänglig på engelska och svenska.
- Jämställdhetsgruppen har arbetat med en idébank för jämställdhetsrelaterade projekt.

Ett fåtal av de åtgärder som finns med åtgärdsplanen för 2014 har inte hunnits med under året. Jämställdhetsgruppen har inte formulerat riktlinjer och tips inför aktivt sökande efter kvinnliga kandidater till samtliga tjänster och databasen över kvinnligt datavetare har inte gjorts tillgänglig på institutionen.

5.2.Nulägesbeskrivning

Beräknat på ett underlag från perioden 1/1-10/11 2014

	Kvinnor	Män
Antal anställda	65	227
Antal heltider	58	214
Andel anställda kvinnor och män i %	22%	78%

Ledigheter	Kvinnor %	Män %
Föräldrapenning 32 pers	22%	78%
Ledighet utan lön 31 pers	32%	68%
Tillfällig föräldrapenning 16 pers	25%	75%

Sjukfrånvaro	Kvinnor %	Män %
Sjukskrivning 48 pers	35%	65%
	XX	

Totalt var 48 personer sjukskrivna varav 17 st dvs 35% var kvinnor, 31 st dvs 65% var män.

Doktorander:

Genomsnittlig aktivitet: Ingen är anställd på deltid, alla har 100 % anställning.
Vi finner att det är irrelevant att dela upp doktorander i aktivitetsgrad eftersom det varierar ständigt. Antalet sjuka, tjänstlediga, f-lediga osv varierar termin till termin. Det är alltså bättre att beräkna heltidsekvivalenten (FTE).

	Kvinnor	Män
128 pers: 20 kvinnor och 108 män	15,6%	84,4%
50,3% FTE (heltidsekvivalenten) / 128 personer	8,3 FTE på 20	42 FTE på 108

Försörjning (Ange aktuella försörjningsformer)	Kvinnor %	Män %
Totalt 128 pers	**15,6%**	**84,4%**
Doktorandtjänst 116 pers	16,4%	83,6%
Företagsdoktorand 9 pers	22,2%	77,8%
Förvärvsarb m ankn (extern) 3 pers	0	100%
Ingen försörjning 0	-	-
Läkartjänst el motsv 0	-	-
Stipendier 0	-	-
Utbildningsbidrag 0	-	-

Forskarexamen 1/1 2014 - 9/12 2014	Kvinnor %	Män %
Doktorsexamen 18 pers	22%	78%
Licentiatsexamen 4 pers	25%	75%

Sjukfrånvaro bland doktorander	Kvinnor %	Män %
Sjukskrivning 13 pers	23%	77%

Sjukfrånvaro bland doktoranderna: totalt 13 personer varav 3 st dvs 23% är kvinnor, 10 st dvs 77% är män.

Studenter

Registrerade	Kvinnor %	Män %
Grundnivå /Avancerad nivå	24	76