

Jämställdhetsplan vid institutionen för informationsteknologi 2014

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 2014. De juridiska utgångspunkterna för jämställdhet finns angivna i Uppsala universitets Handlingsplan för lika villkor, som gäller från 2014-01-01. [Handlingsplanforlikavillkor2014-2016.pdf](#)

För mer information angående planer på universitets- och fakultetsnivå, se enheten för [Lika villkor](#).

Ansvarsfördelning

Prefekten har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet vid institutionen. Vid institutionen skall finnas ett av institutionsstyrelsen utsett jämställdhetsombud. Jämställdhetsombudet har i 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.

Vid institutionen finns också en [Jämställdhetsgrupp](#) utsedd av [Styrelsen](#).

Överordnade jämställdhetsplaner

Universitetet och fakulteten har antagit jämställdhetsplaner som är överordnade institutionens, se [jämställdhetsplanen för fakulteten](#) samt [universitetets jämställdhetsplan](#).

Universitetet har också en [föräldrapolicy](#) och [en plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet](#).

Kontinuerliga åtgärder

Kontaktombud jämställdhet

- Det skall finnas ett jämställdhetsombud.

Ansvarig: Prefekt och jämställdhetsombud.

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 beredningsgrupp i jämställdhetsärenden, exempelvis 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.


Ansvarig: Jämställdhetsombud och prefekt

Ledningsgruppen


- Medlemmar i ledningsgruppen 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

Kontaktperson könsrelaterade kränkningar


- Det skall finnas en kontaktperson angående könsrelaterade kränkningar. (Enligt [jämställdhetsplanen 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

Jämställdhetsplan

- Jämställdhetsplanen skall årligen revideras och utvärderas. (Enligt [universitetets jämställdhetsplan](#) ; 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: Jämställdhetsgruppen

Nyanställning

- Vid varje nyanställning skall ansvarig för anställningsförfarandet (handledare, studierektor, gruppleddare 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 [jämställdhetsplanen 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 prefekten 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

Löner

- Löneskillnader både inom och mellan olika jämförbara grupper av anställda skall undersökas, och om dessa förklaras utifrån jämställdhetsaspekter. Speciellt skall en analys av löneskillnaderna mellan grupperna administratörer och tekniker samt adjunkter och forskarasistenter genomföras. Om skillnaderna i lön beror på kön skall åtgärder vidtas för att ta bort dessa skillnader. (Enligt [jämställdhetsplanen för fakulteten](#); Kontinuerliga uppdrag; Aktiv Lönepolitik samt [universitetets jämställdhetsplan](#); Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Löner och kompetensutveckling)

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud.

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 [jämställdhetsplanen för fakulteten](#); Kontinuerliga uppdrag; Jämställdhetsplaner och verksamhetsberättelser)

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen



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

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

- Jämställdhetsgruppens mötesanteckningar skall finnas tillgängliga från gruppens webbsida


Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

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, jämställdhetsgruppens, valberedningsgruppen, programansvariga professorsgruppen (PAP-gruppen). (Enligt [jämställdhetsplanen för fakulteten](#) ; Kontinuerliga uppdrag; Beredande och beslutande organ samt [universitetets jämställdhetsplan](#) ; Fortlöpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Ledande poster, beredande och beslutande organ)


Ansvarig: Prefekt

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 [jämställdhetsplanen för fakulteten](#) ; Teknisk-Naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsmål)


Ansvarig: Forskningsprefekt

Forskarutbildning

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

Ansvarig: Forskarutbildningsansvarig professor

Pott för jämställdhetsbefrämjande åtgärder

- Potten används till löpande åtgärder (som föreslås av medarbetare vid institutionen i samband i samband med utlysningar) som bedöms bidra positivt till jämställdheten vid institutionen. Utlysningar av medel för projekt (inklusive jämställdhetsbefrämjande doktorandstöd) 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

Uppföljning betygsnämnder och opponenter

- Årlig analys av könsfördelningen av betygsnämnder och opponenter per forskarutbildningsämne, uppföljning av resultatet. 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. Även 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

Utbildning på grundläggande och avancerad nivå

- Genuscoaching och utbildning i könsmedveten pedagogik skall erbjudas institutionens lärare. (Enligt [jämställdhetsplanen för fakulteten](#) ; Mål och åtgärder; 5. Utbildning av lärare i könsmedveten pedagogik samt [universitetets jämställdhetsplan](#) ; Fortløpande uppdrag till fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande; Könsmedveten pedagogik)

Ansvarig: Prefekt

Åtgärdsplan 2014

- En plan för att öka andelen kvinnliga seniora forskare inom forskningen har utarbetats under 2012--2013. Denna plan skall realiserats inkrementellt och sedan kontinuerligt underhållas och förbättras. Målet är att förenkla sökandet efter kvinnliga toppkandidater till nya tjänster och också till betygskommittéer, etc. Denna plan omfattar ett datamaterial som skall göras tillgängligt under 2014. (Enligt [jämställdhetsplanen för fakulteten](#) ; Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetsmål)

Ansvarig: Forskningsprefekt

- Riktlinjer och tips inför aktivt och brett sökande efter kvinnliga kandidater till samtliga tjänster se sidan <http://www.it.uu.se/internt/jamstalldhet/routines-for-employment>

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

- Fortsätta arbetet med databasen över kvinnliga datavetare och göra den tillgänglig för anställda vid institutionen

Ansvarig: Jämställdhetsombud

- Fortsätta att stödja det kvinnliga doktorandnätverket

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

- Stimulera jämställdhetsfrämjande initiativ från medarbetare och studenter, bl.a. genom två årliga utlysningar av projektstöd (från prestationsresurs B)

Ansvarig: Jämställdhetsombud

- Arbeta aktivt med FESTA-projektet.

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

- Ha månatliga möten förutom under juni, juli och december

Ansvarig: Jämställdhetsombud

- Fortsätta att arbeta för fler "icke-svenskar" i gruppen bl.a. genom att fortsätta att dokumentera allt arbete på engelska

Ansvarig: Jämställdhetsombud

- Skapa en idébank med jämställdhetsrelaterade projekt

Ansvarig: Jämställdhetsgruppen

