



# Jämställdhetsplan 2016

Institutionen för Informationsteknologi

2015-11-26

# Innehåll

<b>1. INTRODUKTION</b>	<b>4</b>
<b>2. ANSVARSFÖRDELNING</b>	<b>5</b>
2.1. Jämställdhetsgruppen	5
2.2. Överordnade jämställdhetsplaner	5
<b>3. FORTLÖPANDE JÄMSTÄLLDHETSUPPDRAG</b>	<b>6</b>
3.1. Jämställdhetsombud	6
3.2. Jämställdhetsgrupp	6
3.3. Ledningsgruppen för institutionen för informationsteknologi	6
3.4. Kontaktperson könsrelaterade kränkningar	7
3.5. Jämställdhetsplan	7
3.6. Nyanställning	7
3.7. Löner	7
3.8. Information	8
3.9. Tillsättning av grupper med viktig strategisk eller beslutande funktion	8
3.10. Forskning	8
3.11. Forskarutbildning	8
3.12. Utbildning på grundläggande och avancerad nivå	9
3.13. Pott för jämställdhetsbefrämjande åtgärder	9
<b>4. ÅTGÄRDSPLAN 2016</b>	<b>10</b>
4.1. En bättre förståelse av jämställdhetssituationen för teknisk och administrativ (TA) personal	10
4.2. Jämställd utbildning som skapar en bättre inlärningsmiljö för alla	10
4.3. Bättre forskarutbildning för alla	11
4.4. Stödja kvinnor som är post docs, biträdande lektorer och lektorer	11
4.5. Förbättra Jämställdhetsgruppen förmåga att arbeta som förändringsagenter	12

<b>5. APPENDIX</b>	<b>13</b>
5.1. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete	13
5.2. Nulägesbeskrivning	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. Mäns och kvinnors upplevelser är genuskodade och olika och de 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 2016.

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 2016. 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. Denna person skall i möjligaste mån få relevant utbildning/träning för att kunna fullgöra detta åtagande.

Ansvarig: Prefekt

### 3.5. Jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen skall årligen revideras och utvärderas. 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, 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.

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

Det ska göras en analys av fördelningen av män och kvinnor som innehar tjänster på institutionen genom användandet av jämställdhetsindikatorerna. Denna analys ska fokusera på andelen män och kvinnor på de tjänster som nämns i appendix till jämställdhetsplanen och speglar indikatorn Yrkesgrupper. Denna analys ska göras vart femte år med start 2016. Åtgärder ska vidtas om det inte finns en positiv utveckling. Med positiv utveckling menas synbara förändringar mot en balans inom intervallet 40-60% män och kvinnor.

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud

### 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.

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.

Ansvarig: Jämställdhetsombud

En sammanfattande rapport om jämställdhetsgruppens arbete skall utgöra en del av följande års jämställdhetsplan.

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).

Ansvarig: Prefekt

Det ska göras en uppföljande genusanalys av tillsättningar av positioner på institutionen inom utredande och beslutande grupper. Analysen ska göras vart femte år med start 2016. Åtgärder ska föreslås om det inte finns en positiv utveckling i dessa siffror.

Ansvarig: Prefekt i samråd med jämställdhetsombud.

### 3.10. Forskning

Institutionen 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.

Ansvarig: Forskningsprefekten

### 3.11. Forskarutbildning

Institutionen skall verka för att andelen kvinnliga forskarstuderande ökar, och för att öka synligheten för kvinnliga forskarstuderande.



Ansvarig: Prefekt

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

### 3.12. Utbildning på grundläggande och avancerad nivå

Genuscoaching och utbildning i könsmedveten pedagogik skall erbjudas institutionens lärare.

Ansvarig: Prefekt

### 3.13. 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.

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

## 4. Åtgärdsplan 2016

Nedanför presenteras handlingsplanen för jämställdhetsåtgärder 2016. Arbetet har delats in i fem områden som presenteras nedan.

### 4.1. En bättre förståelse av jämställdhetssituationen för teknisk och administrativ (TA) personal

*VAD:* Målet är att få en bättre förståelse av jämställdhetssituationen för teknisk och administrativ personal för att få underlag för nästa års åtgärder inom området.

*HUR:* Informera TA-gruppen om årets jämställdhetsarbete, analysera svaren från teknisk och administrativ personal från arbetsmiljöundersökningen som genomfördes vid institutionen år 2014 och göra intervjuer för att förstå problemen ur ett genusperspektiv. Presentera resultaten inför jämställdhetsgruppen och skriva en kort rapport från undersökningen och intervjuerna. Nästa år kommer vi att föreslå åtgärder som riktar sig till den tekniska och administrativa personalen baserade på dessa undersökningar.

*NÄR:* Detta område kommer att presenteras och diskuteras under april månads jämställdhetsmöte.

*ANSVARIG:* Anna-Lena Forsberg

*VEM:* Anna-Lena Forsberg och Karolina Malm Holmgren

### 4.2. Genusmedveten utbildning som skapar en bättre inlärningsmiljö för alla

*VAD:* Målet är att stödja kvinnliga studenter ur ett genusperspektiv samt möjliggöra för kontakt med kvinnliga doktorander. Bjuda in undervisande personal till diskussion/utbildning i könsmedveten pedagogik, och stödja genusrelaterade förändringar av introduktionskurser för studenter.

*HUR:* Organisera regelbundna meetups med studenter och doktorander för att ge dem möjligheter till nätverkande. Kaffe och bullar kommer serveras vid dessa tillfällen. Ibland kan antingen en talare bjudas in eller någon annan intressant aktivitet utföras. Organisera en eller två pedagogiska lunchseminarier relaterade till didaktik, studenter och jämställdhet som en del av den pedagogiska lunchseminarieserien vid institutionen. Diskutera möjligheterna att inkludera genusmedvetenhet i de inledande kurserna som vi undervisar i på institutionen, till exempel de på IT-programmet och Datavetenskapliga kandidat- och master-programmen. Diskutera förändringar med de undervisande lärarna och stödja dem med genomförandet av utvalda förändringar.

*NÄR:* Detta område kommer att presenteras och diskuteras under mars månads

jämställdhetsmöte.

*ANSVARIG:* Karolin Gjöthlén ansvarar för meetups; Mats Daniels är ansvarig för de pedagogiska lunchseminarierna och för att diskutera införande av genusmedvetenhet i institutionens introduktionskurser.

*VEM:* Karolin Gjöthlén och María Andreina Francisco Rodríguez kommer att arbeta med meetups. Mats Daniels och María Andreina Francisco Rodríguez kommer att arbeta med pedagogiska lunchseminarier och Mats Daniels och Anne Peters kommer att arbeta med förändringar av introduktionskurser.

### 4.3. Bättre forskarutbildning för alla

*VAD:* Det finns tre mål med detta område. Det första målet är att stödja våra kvinnliga doktorander i sin identitet som forskare. Det andra målet är att verka för en jämställd forskarutbildningshandledning som skapar ett jämställt spelplan för institutionens doktorander. Det tredje målet är att få en ännu bättre förståelse av den unika situationen för doktorander på institutionen och använda detta i nästa års jämställdhetsarbete.

*HUR:* Vi kommer att fråga de kvinnliga doktoranderna vid institutionen om de skulle vilja delta på en mindre utfärd till ett internat. Målet är att öka det sociala stödet, och arrangera utfärden om de är intresserade. Programmet för vistelsen på internatet kommer att baseras på vad de kvinnliga doktoranderna är intresserade av att göra, men ska fortfarande ha ett tydligt jämställdhetsfokus. Vi kommer också att presentera, diskutera, anpassa och införa FESTA-projektets verktygslåda för forskarutbildningshandledare på institutionen. I detta arbete kommer vi att ha en dialog med fakultetens jämställdhetskommitté samt FESTA-projektet. Slutligen kommer vi att analysera universitetets enkät som skickats ut till doktorander under 2015 för att förstå de problem som doktorander upplever från ett genusperspektiv. Dessa resultat kommer att presenteras för jämställdhetsgruppen och en kort rapport kommer att skrivas. Denna rapport kommer att användas för planering av nästa års åtgärder inom området.

*NÄR:* Doktorandinternatet och undersökningen kommer att diskuteras vid mötet i februari. Verktygen för inkluderande doktorandhandledning kommer att diskuteras vid mötet i augusti.

*ANSVARIG:* Anne Peters kommer att ansvara för planeringen av internatet för doktorander. Åsa Cajander är ansvarig för arbetet med verktygen för inkluderande handledning. María Andreina Francisco Rodríguez är ansvarig för enkäten.

*VEM:* Anne Peters, María Andreina Francisco Rodríguez och Karolina Malm Holmgren kommer att arbeta med internatet för doktorander. Åsa Cajander, Ulrike Schnaas och Anne Peters kommer att arbeta med verktygslådan för inkluderande handledning. María Andreina Francisco Rodríguez kommer att arbeta med enkäten.

### 4.4. Stödja kvinnor som är post docs, biträdande lektorer och lektorer

*VAD:* Målet med detta område är att skapa en bättre arbetsmiljö för kvinnliga postdocs, biträdande lektorer och universitetslektorer vid institutionen.

*HUR:* Vi kommer att stödja avdelningen för datalogi, och eventuellt också ytterligare en avdelning med ett jämställdhetsprojekt finansierat av jämställdhetsgruppen. Avdelningen kommer att ansvara för detta förändringsprojekt som fokuserar på jämställdhet, men jämställdhetsgruppen kommer att diskutera med och hjälpa avdelningen i arbetet. Vi kommer att uppdatera namnen i databasen av kvinnliga datavetare, ta bort poster som inte längre är tillämpliga och kanske lägga till automatiserade skript för att hålla den uppdaterad. Vi kommer att analysera de befintliga intervjuerna med kvinnor med positioner som post doc, biträdande lektor och docent, som gjorts som en del av FESTA-projektet. Vi kommer också att verka för att jämställdhetsarbete tas upp på forskningsstrategidagen 2016.

*NÄR:* Detta område kommer att diskuteras vid mötet i november i jämställdhetsgruppen.

*ANSVARIG:* Åsa Cajander är ansvarig för arbetet med avdelningarnas jämställdhetsprojekt. Adriaan Larmuseau är ansvarig för arbetet med databasen. Nina Almgren är ansvarig för intervjuerna. Mats Daniels är ansvarig för den strategiska dagen 2016.

*VEM:* Åsa Cajander och Nina Almgren inom FESTA-projektet kommer att stötta avdelningen i deras jämställdhetsprojekt. Adriaan Larmuseau kommer att arbeta med databasen. Nina Almgren är ansvarig för intervjuerna. Mats Daniels kommer att verka för att jämställdhet i relation till seniora forskare som inkluderas på strategidagen för forskning 2016.

#### 4.5. Förbättra Jämställdhetsgruppen förmåga att arbeta som förändringsagenter

*VAD:* Målet med denna åtgärd är ökad jämställdhetsgruppens förmåga att fungera som förändringsagenter vid institutionen.

*HUR:* Nina Almgren kommer att göra en analys av FESTA-projektets resultat när det gäller motstånd mot jämställdhetsarbete och presentera det på ett seminarium. Hon kommer också att göra FESTA-rapporten tillgänglig för gruppen (när den publicerats). Denna presentation och rapport kommer att användas som underlag för nästa års jämställdhetsarbete. Vi kommer också att ordna ett internat för jämställdhetsgruppen i början av oktober 2016 där arbetet i gruppen utvärderas och nästa års plan diskuteras.

*NÄR:* Detta område kommer att diskuteras vid jämställdhetsgruppens internat i oktober 2016.

*ANSVARIG:* Nina Almgren ansvarar för presentationen av motstånd mot jämställdhetsarbete. Åsa Cajander är ansvarig för att organisera internatet.

*VEM:* Nina Almgren kommer att presentera en analys av motstånd mot jämställdhetsarbete. Åsa Cajander och Anna-Lena Forsberg kommer att organisera internatet.

## 5. Appendix

Denna appendix inkluderar en beskrivning av föregående års arbete med jämställdhet, samt en beskrivning av den nuvarande situationen.

### 5.1. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

Prefekten har utfört de aktiviteter som han var ansvarig för enligt planen, med några få undantag: användning av rekryteringsdokumentet behöver följas upp (se avsnitt 3.6 ovan), och det finns ett behov av att utveckla arbetssätt för att följa kommittéer och examinatorer ur ett jämställdhetsperspektiv (avsnitt 3.9).

Forskningsprefekten har arbetat aktivt för att öka andelen seniora kvinnor inom forskning genom lanseringen av ett framtida postdoktorprogram vid institutionen. Ett område av förbättring för nästa år är arbetet med att se till att andelen kvinnliga doktorander ökar, liksom arbetet med att förbättra synligheten för kvinnliga doktorander.

Jämställdhetsgruppens arbete har fungerat väl enligt planen. Vi finansierade 15 ansökningar för jämställdhetsprojekt och utvecklat en process för ansökningar om finansiering. Vi har fortfarande haft få ansökningar i förhållande till de tilldelade pengarna. Lanseringen av post doc-programmet har därför diskuterats vara en åtgärd med början 2016. Handlingsplanen för 2015 förverkligades med några få undantag, och fler aktiviteter som inte var planerade genomfördes. Vi hade problem att rekrytera doktorander för fokusgrupper som skulle organiseras av FESTA-projektet. Av samma skäl ställde vi in den planerade workshopen för doktorander. Vi påbörjade arbetet med databasen med namn på kvinnliga datavetare men blev inte klara, utan diskussionen om vad man ska göra med databasen för att göra den användbar kommer att fortsätta nästa år. Utöver de planerade aktiviteterna var vi medarrangör för två paneler för studenter och lärare tillsammans med lokala ACM-W Student Chapter och vi arbetade med womENCouragekonferensen i Uppsala. Vi organiserade två FESTA-seminarier om rekrytering (i stället för endast en), ett seminarium om forskning excellens och kön, och presenterade ett jämställdhetsrelaterat utvecklingsprojekt för programmeringskurser på ett lunchseminarium. Dessutom har vi utvecklat en process för jämställdhetsindikatorer från FESTA-projektet och gjort dem till en del av de stående uppgifterna i jämställdhetsplanen. De indikatorer som valts är befattningar och även könsuppdelad statistik om "Utnämning av grupper med viktiga strategiska eller beslutsfattande funktioner" och "Löner". Vi hade också ett mycket produktiv och kreativ jämställdhetskonferens i oktober som resulterade i den ambitiösa plan som presenteras i detta dokument.

## 5.2. Nulägesbeskrivning

Beräknat på ett underlag från perioden 1/1-13/11 2015

<b>Anställda vid IT-inst.</b>	Kvinnor	Män
Antal anställda i november 2015	69	219
Antal heltider	61	204
Andel anställda kvinnor och män i %	23%	77%

<b>Ledigheter</b>	Kvinnor %	Män %
Föräldrapenning 30 pers	20%	80%
Ledighet utan lön 28 pers	11%	89%
Tillfällig föräldrapenning 21 pers	24%	76%

<b>Sjukfrånvaro 150101-151113</b>	Kvinnor %	Män %
Sjukskrivning 40 pers	42,5%	57,5%
Andel sjukskrivna av totalt antal anställda, uppdelat i kön	25% av 69 kvinnor	10,5% av 219 män

Totalt var 40 personer sjukskrivna varav 17 st dvs 42,5% var kvinnor, 23 st dvs 57,5% var män. Men om man räknar hur många av de totala antalet kvinnliga anställda som sjukskrev sig så var siffran 25% medan 10,5% av de totalt 219 männen sjukskrev sig.

*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
132 pers: 21 kvinnor och 111 män	16 %	84%
69 FTE (heltidsekvivalenten) / 132 personer	67 FTE på 21 personer	69 FTE på 111 personer

<b>Försörjning</b>	Kvinnor %	Män %
<b>Totalt 132 aktiva pers</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>
Doktorandtjänst 124 pers	16%	84%
Företagsdoktorand 8 pers	12,5%	87,5%
Förvärvsarb m ankn (extern) 0	-	-
Ingen försörjning 0	-	-
Stipendier 0	-	-
Utbildningsbidrag 0	-	-

<b>Forskarexamen 1/1 2015 - 13/11 2015</b>	Kvinnor %	Män %
Doktorsexamen 8 pers (1+7)	12,5%	87,5%
Licentiatsexamen 6 pers (0+6)	0%	100%

<b>Sjukfrånvaro bland doktorander</b>	Kvinnor %	Män %
Sjukskrivning 6 pers	33%	67%
Andel sjukskrivna av totalt antal doktorander, uppdelat i kön	10% av 21 kvinnor	4% av 111 män

<i>Studenter</i>		
<b>Registrerade</b>	Kvinnor %	Män %
Grundnivå /Avancerad nivå, 4502 pers	22,5	77,5