



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr: IM 2020/201
Doss: 1:2

Handlingsplan för Lika villkor 2020-2021

Institutionen för informatik och media

Fastställd av institutionsstyrelsen 2020-12-03

Under hösten 2019 tillsattes en arbetsgrupp och ett lika villkorsombud för att arbeta vidare med institutionens arbete för lika villkor. En översikt av institutionens anställda ger en bild av en arbetsplats med en jämn könsfördelning. Vid en närmare granskning framträder tydliga skillnader i könsfördelningen bland de anställda i administration och på de tre ämnena. Centralt för detta arbete är dock inte bara frågor om könsfördelning utan också vem som tar sig an uppdrag, hur forskningsmedel fördelas, hur meritering och befordran ser ut samt vilka studenter som läser vad och hur kurser utformas. Vårt mål är att bidra till en än mer inkluderande, öppen och välkomnande arbetsplats där du möts med respekt oberoende av kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

I universitetets *Handlingsplan för lika villkor* beskrivs att alla institutioner med fler än 20 anställda ska utse ett *lika villkorsombud*, och det rekommenderas även att en stödjande arbetsgrupp ska aktiveras för arbetet. På institutionen för informatik och media (IM) arbetar vi i enlighet med denna handlingsplan för allas lika rättigheter och möjligheter, och för ett arbetsklimat baserat på respekt och stöd bland anställda och studenter. Utöver universitetets handlingsplan lutar sig det pågående arbetet mot *Program för lika villkor vid Uppsala universitet*, vilket i sin tur kopplas till universitetets övergripande mål och strategier. Även *Högskolelagen* (SFS 1992:1434), *Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken* (SFS 2001:526) och *Diskrimineringslagen* (SFS 2008:567) ligger till grund för arbetet.

Syftet med denna plan är att bereda för en återkommande nulägesbeskrivning av institutionen, och att fortsätta arbetet med en plan för de insatser som ämnas genomföras. Tidigare fanns i *Diskrimineringslagen* ett lagkrav på handlingsplaner, men det kravet är nu borttaget och handlar idag om att genomföra årlig uppföljning och dokumentation av lika villkorsarbetet. I detta dokument presenteras därför en handlingsplan så att ett strukturerat arbete med plan för uppföljning kan fortlöpa. Denna plan ersätter institutionens tidigare *Jämställdhetsplan 2016*.

Gruppen består i dagsläget – november 2020 – av Daniel Lövgren (lika villkorsombud, lektor i MKV), Lotta Lundell (administrativ chef), Anna Henriksson (administratör), Cristina Ghita (doktorand, IS), Shweta Premanandan (doktorand, IS, Campus Gotland), Martin Stojanov (vilande, doktorand, IS), student (Uppsala, vakant), student (Campus Gotland, vakant).

Lika villkorsgruppen har för avsikt att fokusera sina insatser, vilket resulterar i att många relevanta frågor inte hinner bearbetas så som önskas men att dessa alltid är del av den pågående diskussionen om arbetet gruppen fokuserar på.

NULÄGESBESKRIVNING

På IM arbetar 2020 ca. 100 anställda. Den information som denna (årligen uppdaterade) presentation bygger på sammanställs då ett år avslutas, därmed står 2019 i fokus för denna översikt. Institutionen inkluderar tre ämnesområden samt den teknisk-administrativa personalgruppen. Här ges dock en samlad översikt. Ett mål är att fördelningen mellan könen ska hållas inom andelen 40-60%. Detta är något som återspeglas i de flesta befattningsgrupper på institutionen, undantaget professorer, administrativ personal och meriteringsanställning (en fjärde kategori - *annan forskande och undervisande personal* - balanserar på gränsvärdet). Se bild 1 för översikt.

År: 2019
År och månad: 2019-12
Vetenskapsområde: 2 Hum-Sam vetenskapsområde
Fakultet: 21 Samhällsvet fak
Institution: 227 Inst f informatik o media

Befattningskategori	Antal anställda	Antal anställningar	Ålder medel	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)
Administrativ personal	13	13	49	11	2	84,6	15,4
Annan forskande och undervisande personal	16	16	35	8	8	50,0	50,0
Forskarstuderande	9	10	32	6	3	60,0	40,0
Meriteringsanställning	3	3	42	1	2	33,3	66,7
Professorer	6	7	57	1	5	16,7	83,3
Teknisk personal	1	1	35	1		100,0	
Universitetsadjunkter	16	16	43	3	13	18,8	81,3
Universitetslektorer	19	19	47	8	11	42,1	57,9
Total	83	85	43	39	44	47,0	53,0

Bild 1. Personalstruktur 2019 (Källa: GLIS, rapport för december 2019)

Centrala, styrande och inspirerande dokument för Lika villkorsarbetet

- Diskrimineringslagen
- Högskolelagen
- Högskoleförordningen
- Uppsala universitets Plan för Lika Villkor
- Uppsala universitets Program för Lika Villkor
- Rapport: Transparent makt, Signe Jernberg, Uppsala universitet

INSATSER 2020

Insatsområden har diskuterats i de möten gruppen genomfört sedan tiden arbetet påbörjades hösten 2019. Med vårens pandemi avstannade dock arbetet till viss del, och i uppstarten under hösten 2020 har gruppen beslutat att fokusera insatserna så att de är genomförbara, med andra ord *hållbara* i relation till gruppens resurser.

Gruppen har som avsikt att skapa en bredare och djupare representation av institutionens arbete, vilket gör att frågor kommer att bearbetas när möjlighet ges. Sådana frågor inkluderar: Vem tar administrativa uppdrag? Vilka gästföreläsare bjuds in till de kurser som institutionen tillhandahåller studenter? Vem sitter i betygsnämnd och agerar opponenter vid bedömningar av avhandlingar? Vilka nyrekryteras till institutionen?

För att presentera gruppen och dess aktiviteter för institutionen anställda föreslås en presentation av detta vid ett måndagsmorgonmöte. Detta bör ske minst en gång årligen, förslagsvis under hösten.

Fokus: anonym rapportering

En möjlighet att anonymt rapportera/anmäla eventuella problem och frågor relaterade till lika villkor. Denna funktion kunna användas av såväl anställda som studenter. Förslagsvis skapas ett formulär där rapportör anonymt (eller icke om denne så väljer) kan kontakta lika villkorsgruppen med sitt ärende.

Åtgärd/vad: att ge möjlighet för anställda och studenter att anonymt lyfta relaterade frågor

Hur: skapa ett digitalt formulär på IMs hemsida

När: Hösten 2020

Vem: Daniel och Anna skapar förutsättningar för denna. Lika villkorsombud ansvarar för inkomna ärenden.

Uppföljning: Hösten 2021

Fokus: den tvåspråkiga institutionen

Språket har och är en central fråga både för institutionen och universitetet som helhet. Användningen av svenska och/eller engelska är dock något som inte alltid är tydlig. Vårt mål är att tillsammans med anställda på institutionen söka en tydligare förståelse inför när och hur språk används. Målet är också att bidra till en förståelse för universitetet som svensk myndighet och vad det innebär för verksamheten, men även att universitetet och institutionen har internationella ambitioner som gör att det engelska språket är en naturligt förekommande del av verksamheten. Policy på området finns, men det verkar råda otydlighet i praktiken.

Målet med detta fokus är en levande diskussion kring utgångspunkter, förväntningar och möjligheter gällande språk. Gruppen föreslår bland annat att frågan lyfts inför och på kommande institutionskick-off. För insikter bjuds institutionens anställda att (anonymt) dela sina erfarenheter som kan relateras till språkfrågan. Insatsen ska förstås som en frivillig möjlighet att dela erfarenheter och situationer med lika villkorsgruppen för att denna ska få en tydligare bild av eventuella problemområden rörande språkfrågan. Insamlingen är endast till för att skapa en översikt och ämnar inte anta roll som rapporteringssystem och inte heller utlova några direkta konsekvenser eller uppföljning annat än att svaren bidrar till gruppens vidare arbete med frågan.

Åtgärd/vad: Att samla in berättelser som på olika vis belyser situationer där språkfrågan kan relateras till arbetet och den roll den anställde har.

Hur: Skapa ett formulär (IM FORM) som ifylles frivilligt och anonymt. I ett mejl till alla på institutionens uppmanas anställda att dela sina berättelser. Här tydliggörs avsändare och ansvarig (lika villkorsgruppen), syfte och hur svaren kommer att användas.

När: Hösten 2020 förbereds ett formulär. När den nya terminen påbörjas i januari 2021 skickas en länk där alla har en månad på sig att besvara frågan. Under våren bearbetas svaren som senare presenteras på institutionens kick-off under hösten 2021.

Vem: Lika villkorsgrupp

Uppföljning: Hösten 2021

Fokus: vem gästföreläser?

Denna fråga handlar om att identifiera och synliggöra vem som gästföreläser på våra kurser och hur dessa ersätts. Men denna insats kan reflektioner kring kursansvarigas val lyftas och med en övergripande bild av institutionens val som helhet gös möjligheter till vidare reflektion. Detta arbete föreslås att förberedas under hösten 2020. Vi frågar kursansvariga för varje kurs om antal gästföreläsare, kön, organisation som representeras och ersättningsnivå. Tidsperiod för kartläggning föreslås vara föregående termin (HT 2020).

Åtgärd/vad: Att synliggöra val av gästföreläsare på IM.

Hur: Mejl till studierektorer alternativt kursansvariga.

När: Förberedelse hösten 2020, genomförande av undersökning våren 2021 alternativt hösten 2021

Vem: Lika villkorsombud

Uppföljning: Rapport hösten 2021 och förslag om uppföljning ett år senare

Action Plan for Equal Opportunities 2020-2021

Department of informatics and media

6 (8)

During the autumn 2019 an equal opportunities working group was formed with the purpose of further engaging with the department's equal rights. An overview of the department's employees shows a picture of a working place with an equal distribution of gender. On closer inspection, this gender distribution within the department's three disciplines and administration appears to have clear differences among employees. However, this work is not only concerned with gender distribution and who works where, but also who accepts what assignments, how research funds are distributed, how acquisition of qualifications and promotions are done, students distributions, and how courses are designed and formulated. The group's aim is to contribute to a more inclusive, open, and welcoming workplace where we meet others with respect independently of gender, gender identity, ethnical background, religion or any other belief system, disability, sexual orientation, age, or social background.

In the university's *Equal Opportunities Plan (Handlingsplan för lika villkor)* it is noted that all departments with more than twenty employees should appoint an equal opportunities officer, with the recommendation that a supporting working group should be actively working as well. At the department of informatics and media (IM) we are working according to this plan for everyone's rights and opportunities, and for a working environment based on respect and support amongst employees and students. Beyond the university's equal opportunities plan, we also support the work on the *Program for equal opportunities at Uppsala University*, which in turn is connected to the university's overall aim and strategies. Additionally, further legislation informing our work is the *Higher Education Act (Högskolelagen (SFS 1992:1434))*, *The regulation on the state authorities responsibility for the implementation of disability-related policy (Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526))* and the *The Discrimination Act (Diskrimineringslagen (SFS 2008:567))*

The aim of this plan is to provide an overview of the present situation, but also present a plan and a follow-up for proposals. Previously there existed the Discrimination Act (Diskrimineringslagen), which was a legal requirement regarding plans of this nature; however, the requirement deals today with an yearly follow-up and documentation of equal opportunities-related work. In the present document a plan in this sense is presented in such a way that a structured work can continue, including planning for future follow-ups. The present plan replaces the department's previously Equality Plan 2016 (*Jämställdhetsplan 2016*).

The working group currently - November 2020 - consists of: Daniel Lövgren (equal opportunities representative, Lecturer in Media and Communication), Lotta Lundell (administrative manager), Anna Henriksson (administrator), Cristina Ghita (Doctoral Candidate in Information Systems) , Martin Stojanov (Doctoral Candidate in Information Systems), Shweta Premanandan (Doctoral Candidate in Information Systems), Student Uppsala (vacant) Student Campus Gotland (vacant)

INFORMATICS AND MEDIA TODAY

A current analysis: staff composition, recruiting criteria (start here and now)), positions announcements (temporary, until further notice, time-limited, gender distribution), and faculty funds distribution, international/swedish students + gender distribution in programmes, guest lecturers, opponents, and grading committees.

Central, governing och inspiring documents for the work with Equal opportunities

- The discrimination act (Diskrimineringslagen)
- The higher education act (Högskolelagen)
- The higher education ordinance (Högskoleförordningen)
- UU's Plan for equal opportunities,
- UU's Program for equal opportunities,
- Report: Transparent makt (Transparent Power)

ACTION PLAN

Focus areas for the group's work have been discussed in the meetings conducted since the work began its undertaking during autumn 2019. With the spring pandemic, however, the work halted to some extent, and in the start-up in the autumn of 2020, the group has decided to focus its efforts so that they are feasible, in other words sustainable in relation to group resources.

The group aims to contribute to a broader and deeper representation of the department's work, which means that questions will be processed when the opportunity arises. Such questions include: Who assumes administrative assignments? Which guest lecturers are invited to our courses? Who participates in grading committees and acts as an opponent in assessments of dissertations? Who are the newly recruited to the department?

In order to present the group and its activities to the department's employees, a presentation of this is proposed at a Monday morning meeting. This should be done at least once a year, preferably during the autumn.

Focus: anonymous reporting

An opportunity to anonymously report / report any problems and questions related to equal conditions. This function can be used by both employees and students. It is proposed that a form be created where the reporter can contact the group of conditions anonymously (or not if he or she so chooses) with his or her case.

Action/what: to give employees and students the opportunity to anonymously raise related issues

How: create a digital form on IM's website

When: Autumn 2020

Who: Daniel and Anna create the conditions for this. Equal conditions representatives are responsible for incoming cases.

Follow-up: Autumn 2021

Focus: The bilingual department

Language is a central issue for both the department and the university as a whole. However, the use of Swedish and/or English is sometimes uncertain in our ongoing work. Our goal is to include employees at the departments to seek and a clearer understanding of when and how language is used. The goal is also to contribute to an understanding of the university as a Swedish authority and what it means for our activities, but also that the university and the department have an international ambition that makes use of the English language a naturally occurring part. Policy in this area exists, but there seems to be ambiguity in practice.

8 (8)

The goal of this focus is to engage a discussion about common starting points, expectations and opportunities regarding language. The group therefore proposes, among other things, that the issue is raised before and at the upcoming departmental kick-off. For insights, the department's employees are invited to (anonymously) share their experiences that related to the language issue. This effort should be understood as a voluntary opportunity to share experiences and situations with the group. The aim of the gathering these stories is only for the purpose of creating an overview and is not intended as a general reporting system, nor does it promise any direct follow-up other than that the answers will be part of the group's work on the issue.

Action/what: To collect stories that in different ways shed light on situations and problems where the language issue can be related to the work and the role of the employee.

How: Create a form (IM FORM) that is filled in anonymously. In an email to everyone at the department, employees are asked to share their stories. It will be clearly stated who the sender is, the purpose, and how the answers will be used.

When: In the autumn of 2020, a form will be prepared. When the new semester begins in January 2021, a link will be sent where everyone has one month to answer the question. In the spring, the answers that are later presented at the department's kick-off in the autumn of 2021 will be processed.

Who: Equal opportunities group

Follow-up: Autumn 2021

Focus: Who is guest lecturing?

This issue is about identifying and making visible who is a guest lecturer on our courses and how to reimburse them. This effort can also reflect on the course leaders' choices and with an overall picture of the department's choices as a whole to provide opportunities for further reflection. It is proposed that this work be prepared during the autumn of 2020. We ask the course coordinators for each course about the number of guest lecturers, gender, organization represented and level of remuneration. The time period for mapping is proposed to be the previous semester (autumn 2020).

Action/what: to make visible the choice of guest lecturer at IM

How: e-mail survey among course coordinators alt. directors of studies

When: Preparation in the autumn of 2020, implementation of survey in the spring of 2021

Who: Equal terms representative

Follow-up: Report in the autumn of 2021 and proposal for follow-up one year later