



# Jämställdhetsplan 2011

Institutionen för data- och  
systemvetenskap



Stockholms  
universitet

**Fastställd av DSV:s styrelse 2011-02-08**

**Stockholms universitet**

Institutionen för data- och systemvetenskap

# Jämställdhetsplan 2011

Jämställdhetslagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra villkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet. I jämställdhetslagen står att arbetsgivaren varje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen ska enligt Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, även omfatta studenter. DSV tillämpar jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan för Stockholms universitet. Dessa ger direktiv om hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas på olika nivåer i organisationen. Ytterst ansvarig på institutionen är prefekten.

## Analys av nuläget

Institutionen har en god balans av män och kvinnor i ledande roller. Detta trots den obalans mellan kvinnor och män som finns på institutionen bland lärare/forskare. Institutionen har en manlig prefekt och en kvinnlig ställföreträdande prefekt. Av studierektorer är en man och en kvinna.

I institutionsstyrelsen är en av fem ordinarie ledamöter för kategorin lärare/forskare kvinna. Enda suppleanten är kvinna. För kategorin teknisk/administrativ personal är den ordinarie representanten kvinna och suppleanten man.

Andelen kvinnliga studenter för närvarande är 42%.

Andel nyantagna kvinnliga studenter på programmen HT10:

Data- och systemvetenskapligt kandidatprogram	22%
Kandidatprogram i ekonomi och IT	36%
Kandidatprogram i marknadskommunikation och IT	51%
Kandidatprogram i datorspelsutveckling	19%
Kandidatprogram i interaktionsdesign	42%
Kandidatprogram i datavetenskap	7%
Kandidatprogram i digitala medier	48%
Masterprogram i data- och systemvetenskap	12%
Masterprogram i strategisk IT Management	30%
Masterprogram i affärsledning med informationssystem	11%

Under 2010 har institutionen arbetat med jämställdhetsfrågor främst inom studentrekryteringen. I rekryteringsarbetet har man medvetet valt att lyfta fram representanter för båda könen vid presentationer av våra olika utbildningsinriktningar.

När det gäller forskarutbildningen är andelen kvinnor bland de aktiva doktoranderna ca 29% vilket är något lägre än året innan. Fler kvinnliga disputerade är en direkt förutsättning för att få en bättre rekryteringsbas för lärare och forskare på institutionen samtidigt som det är en viktig samhällsuppgift att se till att fler kvinnor har högre examen inom IT-området.

När det gäller teknisk-administrativ personal är snedfördelningen fortfarande stor och har varit så länge inom den tekniska respektive den administrativa gruppen.

## Åtgärder 2011

- fortsatta satsningar ska göras för att minska obalansen mellan manliga och kvinnliga studerande på grundutbildningen, särskilt på de program som idag har den minsta andelen kvinnliga studerande,
- DSV ska sträva efter att upprätthålla en rimlig balans mellan antal män och kvinnor vid rekrytering av forskarstuderande,
- DSV ska stimulera kvinnor att meritera sig för högre befattningar,
- DSV ska genomföra en arbetsmiljöenkät som vänder sig till anställda såväl som studenter. I enkäten tas även frågor upp som rör jämställdhet.

## Personalkategorier

(Inom parentes motsvarande antal för 2010)

Professorer	2 (2) kvinnor	8 (7) män
Gästprofessorer	0 (0) kvinnor	4 (2) män
Lektorer	9 (8) kvinnor	20 (17) män
Gästlektorer	0 (0) kvinnor	2 (3) män
Adjunkter	7 (6) kvinnor	16 (16) män
Amanuenser	5 (3) kvinnor	15 (9) män
IT-pedagoger	0 (0) kvinnor	6 (9) män
Doktorander (anställda)	7 (8) kvinnor	10 (6) män
Forskningspersonal	7 (2) kvinnor	26 (7) män
Administratörer	25 (20) kvinnor	4 (5) män
Tekniker	1 (1) kvinna	15 (9) män
Utbildningsassistenter	2 (-) kvinnor	11 (-) män
	<b>32% (36%) kvinnor</b>	<b>68% (64%) män</b>

Trots obalansen inom de olika personalkategorierna arbetar institutionen kontinuerligt med att ta tillvara såväl kvinnors som mäns kunskaper och erfarenheter. Vi ska uppmärksamma alla på institutionen på de snedfördelningar som finns för att på sikt komma till rätta med dem.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

Målsättningen är att institutionen även fortsättningsvis ska ge förutsättningar för föräldraledighet och informera om de rättigheter som finns. Möten och seminarier ska i möjligaste mån läggas så att även småbarnsföräldrar ges möjlighet att delta. Institutionen tar också hänsyn till anställda som vill ha deltid och strävar efter att anpassa arbetsuppgifter och förläggning av arbetstiden så att den passar småbarnsföräldrar.

## Kompetensutveckling/intern rekrytering

Behovet av kompetensutvecklings- och utbildningsbehov ska uppmärksammas vid utvecklingssamtalen. Alla anställda ska uppmanas att själva komma med synpunkter och önskemål. Alla nya lärare, även doktorander som arbetar som lärare, ska liksom tidigare genomgå pedagogisk utbildning inom ramen för sin anställning. Disputerade lärare som ej är docenter ska uppmuntras att meritera sig för docentur. Kvinnliga lärare ska särskilt uppmanas att tillvarata dessa möjligheter.

## Sexuella trakasserier, kränkande särbehandling

För dess frågor hänvisas till Handlingsplan kränkning.

Kontaktuppgifter:

Love Ekenberg, prefekt, tfn 08-16 16 49, [prefekt@dsv.su.se](mailto:prefekt@dsv.su.se)

Petia Wohed, stf prefekt, jämlikhetsamordnare, tfn 08-16 16 74, [petia@dsv.su.se](mailto:petia@dsv.su.se)

Tuija Lehtonen, jämställdhetsombud, tfn 08-16 16 26, [admchef@dsv.su.se](mailto:admchef@dsv.su.se)

Ken Larsson, skyddsombud, tfn 08-16 11 63, [skyddsombud@dsv.su.se](mailto:skyddsombud@dsv.su.se)

Irma Muños, skyddsombud, tfn 08-16 16 18, [skyddsombud@dsv.su.se](mailto:skyddsombud@dsv.su.se)

Andrea Andrenucci, studievägledare tfn 08-16 16 44, [svl@dsv.su.se](mailto:svl@dsv.su.se)

Karin Hansson, studievägledare tfn 08-16 16 07, [svl@dsv.su.se](mailto:svl@dsv.su.se)

Amelie Andersson, studerandeskyddsombud, [studskyddsombud@disk.su.se](mailto:studskyddsombud@disk.su.se)