



# JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2022

## Jämställdhetsplan

InfraVis strävar efter att vara en modern infrastruktur som är fri från diskriminering, och som arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter för anställda oavsett faktorer som exempelvis bakgrund, kön, sexuell läggning, transpersoners identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder som inte har samband med meriter och skicklighet. InfraVis har en nolltolerans för mobbning, sexuella trakasserier och kränkning. Vi har också en nolltolerans för repressalier mot de som rapporterar brister eller oegentligheter. Att visa respekt och förståelse är avgörande för att uppnå en bra arbetsmiljö.

InfraVis kommer att aktivt främja jämställdhet i linje med Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi<sup>1</sup> och svensk lag. InfraVis kommer sträva efter jämställdhet i verksamhetens alla delar, inklusive organisation, användare, kommunikation och såväl interna analyser som omvärldsanalyser.

InfraVis kommer kontinuerligt att utveckla medvetenheten om vikten av jämställdhetsarbete. Ökad jämställdhet kommer främjas genom att aktivt fånga upp situationer och material där jämställdheten eventuellt brister, diskutera och analysera dess konsekvenser i situationer och aktiviteter och följa upp med förslag på förbättringsåtgärder. InfraVis kommer också arbeta med att ta fasta på det som fungerar bra och om möjligt också identifiera faktorer som främjar jämställdhet i exempelvis mötessituationer.

### Sammanställningar och analyser

InfraVis kommer att i varje sammanställning och utvärdering beakta jämställdhetsperspektivet och andra horisontella kriterier. Jämställheten, eller ev. brist på sådan, och dess implikationer kommer att diskuteras. Förslag på åtgärder kommer regelbundet samlas in, dokumenteras, och följas upp.

Dataanvändningen regleras av dataägarna eller är öppet tillgänglig och kan därför inte kontrolleras för jämställdhet av konsortiet.

### Möten

Vid möten av olika typer i InfraVis åligger det alla deltagare, men särskilt mötesordföranden att främja om och värna en god möteskultur där patriarkala

---

<sup>1</sup> Diarienummer 1.2.4-2016-7099

mönster och härskartekniker inte tillåts och motverkas genom ett aktivt ordförandeskap.

### Kommunikationsmaterial

Material såsom presentationer, webbsida, nyhetsbrev och liknande kommer alla utvecklas på ett sätt som framhåller ett integrerat jämställdhetsperspektiv.

### Ledningsgrupp, arbetsgrupper och andra konstellationer

I de konstellationer med ansvar för olika moment och områden som sätts samman inom InfraVis kommer en jämn könsfördelning att eftersträvas. Visualiseringsteknik är ett traditionellt sett mansdominerat område. Inom InfraVis avser vi arbeta för att få fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper som både användare och teknikexperter.

### Workshops, symposia och liknande

En jämn könsfördelning med avseende på både inbjudna talare och de som ansvarar för olika delar av organisationen kommer att eftersträvas. För att motverka obalans i t.ex. talarlistor kommer det vara prioritet att i alla sammanhang ta fram förslag på personer av båda könen och utifrån dessa förslag sätta samman ett jämställdhetsintegrerat program.