



LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA

Lunds universitet

Institutionen för arkitektur och byggd miljö

Jämställdhetsplan - Institutionen för arkitektur och byggd miljö

Policy

Institutionen ansluter sig till Lunds universitets jämställdhetspolicy för 2006-2010 som antogs 2006-04-20. Enligt denna policy prioriteras följande insatsområden:

Rekrytering och befordran
 Lönesättning och andra anställningsvillkor
 Ledarskap
 Att förebygga och motverka trakasserier
 Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik i utbildningen

Jämställdhetsplanen anknyter till ovan listade områden, men uppmärksammar särskilt mål som är relevanta för institutionen för arkitektur och byggd miljö.

Ansvar

Prefekten ansvarar för jämställdhetsarbetet vid institutionen. Institutionsstyrelsen fastställer årligen institutionens jämställdhetsplan, vilken innehåller institutionens övergripande mål samt de åtgärder som skall vidtas under året för att uppnå målen. I samband med detta redovisas också resultatet av föregående års åtgärder. Ett nytt åtgärdsprogram för det kommande året beslutas också vid detta tillfälle.

Lägesbeskrivning och mål för institutionen samt åtgärder för perioden 2006-07-01-2007-06-30

Rekrytering och befordran

Lägesbeskrivning

Institutionen för arkitektur och byggd miljö skiljer sig en del från övriga LTH då det finns en jämn könsfördelning bland studenter och doktorander. En sådan jämvikt råder även i flera medarbetarkategorier. Inom kategorierna professor, teknisk och administrativ personal råder däremot en tydlig snedfördelning (tabell 1).

Tabell 1. Nuläge för olika yrkeskategorier inom institutionen

Kategori	Nuläge (kv/m)
Professor	1/6

Lektor	5/5
Fo-ass	1/2
Adjunkt	8/8
Adm	4/1
Tekn	0/3

Mål

De övergripande målen för institutionen är att bibehålla en jämn könsfördelning i grundutbildning och forskarutbildning samt att uppnå balans inom samtliga yrkesgrupper.

Åtgärder

Om det under året utlyses tjänster inom kategorierna professor, forskarassistent, administrativ och teknisk personal skall särskild hänsyn tas till jämställdhetsperspektivet. Institutionen ska därutöver uppmuntra och möjliggöra för underrepresenterat kön att meritera sig för befordran.

Lönesättning och andra anställningsvillkor

Lägesbeskrivning

Ingen analys av nuvarande löneläge har genomförts i relation till jämställdhetsperspektivet. Vid omstrukturering vid institutionen framkom att visstidsanställning var vanligare bland kvinnliga medarbetare. Institutionen har uppmärksammat problem i samband med föräldraledighet för medarbetare som arbetar med forskningsprojekt finansierade av externa medel. Det är inte tydligt var kostnader för föräldraledighet skall läggas.

Mål

Lika lön för kvinnor och män vid lika eller likvärdigt arbete.
Tidsbegränsade anställningar bland underrepresenterat kön skall särskilt bevakas.
Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Åtgärder

Kartläggning av löneförhållandena vid institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv.
Särskilt utreds situationen för universitetsadjunkter. En utredning av hur föräldraledighet skall finansieras skall genomföras.

Ledarskap

Lägesbeskrivning

Ingen analys har genomförts avseende fördelning av antalet män och kvinnor när det gäller kursansvariga, projektledare eller representation i beslutande organ.

Mål

Det skall råda balans vad gäller kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt beslut på alla nivåer. Jämn könsfördelning skall råda avseende kursansvariga och kursassistenter, i såväl högre som lägre årskurser, projektledare samt representation i styrelser, nämnder och utskott.

Åtgärder

Kartläggning av könsfördelningen bland kursansvariga och övriga lärare inom all utbildning. Särskilt beaktas fördelningen i grundutbildningen och förhållandet mellan högre och lägre årskurser. En kartläggning av könsfördelningen bland forskningsledare samt i styrelser, nämnder och utskott genomförs.

Att förebygga och motverka trakasserier

Lägesbeskrivning

Institutionen har ingen tydlig bild av förekomst och omfattning av trakasserier. Vid universitetet som helhet har det framkommit att doktorander och studenter är mer utsatta än den anställda personalen.

Mål

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetstagare och studenter utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Särskilt uppmärksammas situationen för studenter och doktorander som kan vara i en speciellt utsatt situation.

Åtgärder

En kartläggning av förekomsten av trakasserier bland studenter och doktorander genom en anonym enkätundersökning. Informationsspridning, i skrift och föreläsningsform av vad man själv kan göra om man blivit utsatt för trakasserier.

Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik i utbildningen

Lägesbeskrivning

Genusperspektiv förekommer i mycket begränsad omfattning i form av föreläsningar i arkitekturteori i årskurs 1 och 2.

Mål

Samtliga lärare skall ha adekvat utbildning för att kunna integrera en könsmedveten pedagogik i undervisningen. Institutionen skall erbjuda A-programmet ett kursutbud inom området genus och byggd miljö.

Åtgärder

Minst två lärare skall genomgå behörighetsgivande kurs där genusperspektiv och könsmedveten pedagogik har en framträdande plats.

En kvalitativ kartläggning av omfattningen av könsmedveten pedagogik i undervisningen skall genomföras.

Institutionen ska lämna in ett förslag på kurs inom området genus och byggd miljö.