

Jämställdhetsplan för 2009-2012

Föreliggande jämställdhetsplan baseras på Lunds universitets jämställdhetspolicy antagen 2001-04-06. Denna plan är ett s.k. dynamiskt dokument och kan därmed förändras löpande. Jämställdhetsarbetet vid respektive arbetsenhet vid universitetet skall innefatta:

1. Rekrytering.
2. Genusperspektiv.
3. Analys av löneskillnader.
4. Förebygga och motverka sexuella trakasserier.

I universitetets policy redovisas mål för respektive punkt ovan. Enheten skall i sin plan redogöra för den nuvarande situationen i förhållande till universitetets mål samt redovisa åtgärder för att uppnå formulerade mål. Åtgärderna skall vara tidsatta. Gjord analys baseras på data fr.o.m. 1997 och framåt. Med enhet nedan avses institutionens samtliga ämnen. Dokumentet skall revideras fortlöpande.

1. Rekrytering

Universitetets mål och satsningar: Aktiv rekrytering skall göras för att en könsfördelning inom intervallet 40/60 uppnås inom ledarbefattningar, lärarkategorier, forskarutbildningen, grundutbildningen, administrativa och tekniska befattningar.

Analys av enhetens nuvarande situation

Den ekonomiska situationen under de senaste åren har inte kunnat möjliggöra någon nyrekrytering som kunnat påverka könsfördelningen. I tabellen nedan redovisas den nuvarande (2009) könsfördelningen för respektive tjänstekategori och hänsyn har inte tagits till eventuella deltids-tjänster. Nuvarande (2009) könsfördelningen inom kategorin doktorander är inte representativ sett över en längre tidsperiod.

Kategori	Antal kvinnor, %		Antal män, %		Totalt antal
Professorer	1	33	2	67	3
Docenter	0	0	2	100	2
Lektorer	3	33	6	67	9
Adjunkter	0	0	0	0	0
Forskarassistenter	0	0	1	100	1
Forskningsingenjörer	0	0	5	100	5
Doktorander	0	0	3	100	3
Administrativ pers.	3	100	0	0	3
Teknisk personal	0	0	1	100	1

I tabellen nedan redovisas könsfördelningen inom forskarutbildningen. Forskarutbildningen avser statistik från de senaste 4/5 disputerade inom respektive ämne vid enheten.

	Antal kvinnor, %		Antal män, %		Totalt antal
Disputerade, de senaste 29 TD	6	21	24	79	30
- Fortsatt anställning vid enheten	3	50	1	17	4
- Anställning vid annan högskola	1	25	3	75	4

Andelen kvinnliga teknologer är cirka 20 %. Andelen kvinnor som avlagt doktorsexamen inom enhetens ämnen är också 21 %. Man bör inte överskatta värdet av denna samstämdhet, även om könsfördelningen i grundutbildningen troligen utgör den absolut viktigaste faktorn för en fortsatt jämnare könsfördelning. En grundligare utredning hade varit nödvändig att göra om det hade varit en stor skillnad mellan andel kvinnliga studenter och andel kvinnliga disputerade. Statistiken ovan visar att vi under perioden anställt fler kvinnliga disputerade än manliga disputerade.

Åtgärder

Enheten har strävat efter att anställa fler kvinnor till högre befattningar, vilket framgår av tabellen ovan. Antagningen till forskarutbildningen indikerar samma procentuella könsfördelning som i grundutbildningen. Den nuvarande könsfördelningen för högre tjänster är delvis betingad av tidigare beslut och då gjorda anställningar. Den primära orsaken till den nu rådande könsfördelningen bedöms primärt vara knuten till könsfördelningen på studerande inom grundutbildningen (M, F). En förändring av detta förhållande måste lösas på ett mer långsiktigt och organisatoriskt överordnat sätt.

Speciell uppmärksamhet måste fästas på den skeva könsfördelningen inom kategorin doktorander.

Följande kedja av åtgärder leder till jämnare könsfördelning inom enhetens högre tjänster:

- Uppmuntra och stödja kvinnliga lektorer till att gå docentkurs samt stödja dessa i sin meritering till att bli befordrade till professorer.
- Uppmuntra och stödja kvinnliga disputerade att söka tjänster vid enhetens ämnen.
- Uppmuntra och stödja kvinnliga teknologer att söka till forskarutbildningen vid enhetens olika ämnen.
- Uppmuntra och stödja kvinnliga teknologer till att läsa kurser vid enheten.
- Enhetens personal skall utgöra stöd och stå till förfogande för LTHs centrala insatser för att öka andelen kvinnliga studerande inom tekniska utbildningar.

Enheten skall inom perioden verka i riktning enligt ovan utan att bryta mot gällande lagar avseende särbehandling.

Snedfördelningen mellan könen inom teknisk- och administrativ personal är betydligt mer problematisk att komma till rätta med. Ständiga neddragningar, primärt orsakade bl.a. av rationaliseringar, att nyanställningar endast kan ske i begränsad omfattning eller i enstaka fall. Inga konkreta åtgärder bedöms kunna göras på enhetsnivå.

2. Genusperspektiv

Universitetets mål och satsningar: ”Fakulteter och utbildningsansvariga ska bevaka att genusperspektiv är integrerat i undervisning och utbildning.”

Analys av enhetens nuvarande situation

Det kan konstateras¹ att kvinnliga studenters förhållningssätt till sina studier och studieresultat uppfattas oftast som annorlunda än sina manliga kollegiers. Kvinnliga studenter ställer generellt sätt högre krav på sig själva avseende resultat och prestation än vad som är nödvändigt med hänsyn till effektivt lärande och examination. Detta leder ibland till märkbara frustrationer och möjligen också till viss ohälsa. I detta avseende är möjligen vår pedagogik eller information mer manligt anpassad.

Inom enheten har man inom GU medvetet hämtat exempel och övningsuppgifter från en betydligt bredare bas än tidigare. Fordonsindustrin har inte längre samma dominans som tidigare. Genom förändringarna har ett allmänt bredare intresse kunnat skapas för enhetens ämnen och frågeställningar.

Åtgärder

Enhetens personal skall vara uppmärksam på ovan redovisat problem och på ett bättre sätt tydliggöra de krav och förväntningar som gäller t.ex. vid obligatoriska moment eller annan form av examination.

3. Analys av löneskillnader

Universitetets mål och satsningar: Utjämning av osakliga löneskillnader mellan könen skall göras. En kartläggning av löneskillnader skall även kunna ligga till grund för kompetensutveckling.

Analys av enhetens nuvarande situation

I samband med varje ny löneförhandling har frågan om könsrelaterade skillnader i lön behandlas med fakulteten centralt. Det kan konstateras att vissa s.k. osakliga löneskillnader finns inom enheten. Vidare kan också konstateras att större osakliga löneskillnader finns inom högskolan inom samma tjänstekategorier. Ingen könsrelaterad osaklig löneskillnad kan konstateras.

Åtgärder

Osakliga löneskillnader² skall lösas fortast möjligt, helst omgående inom ramen för enhetens ekonomiska ramar. All personal vid enheten skall stödjas och stimuleras till sådan kompetensutveckling som är till gagn för individen och högskolans utveckling.

¹ Samstämd uppfattning mellan prefekten och flera av enhetens lärare.

² Stora justeringar gjordes under 2003/04 och vissa mindre justeringar görs under 2005/06.

4. Förebygga och motverka sexuella trakasserier

Universitetets mål och satsningar: Arbetsgivaren skall verka för att inga trakasserier skall förekomma inom myndighetens verksamhet. ”Alla trakasserier skall omedelbart åtgärdas.”

Analys av enhetens nuvarande situation

Ett öppet arbetsklimat och tydliga mål för verksamheten syftar till att minimera förekomsten av negativa sociala beteenden. Ökad vaksamhet och speciell uppmärksamhet måste riktas på aktuell fråga då denna typ av problem kan öka i samband med neddragningar och minskade ekonomiska resurser.

Åtgärder

Inga specifika förändringar bedöms för tillfället som nödvändiga.

Solveig Melin/ Lund 2009-02-02