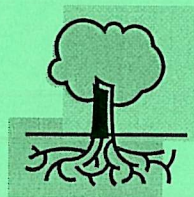


Jämställdhetsplan

för

Institutionen för
teknik och samhälle
LTH

1/7 2006 – 31/12 2007



JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR INSTITUTIONEN FÖR TEKNIK OCH SAMHÄLLE ATT GÄLLA 1/7 2006 – 31/12 2007

"De övergripande målen för Lunds universitet är att uppnå balans mellan antalet kvinnor och män i grundutbildning och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper samt i nämnder och styrelser. Det måste också råda balans vad gäller kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt beslut på alla nivåer." (Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2001 - 2005)

Övergripande mål för Institutionen för teknik och samhälle

Institutionen för teknik och samhälle skall ha en sådan miljö och organisation att karriärmöjligheterna är lika för män och kvinnor, att det skall var möjligt att kombinera familj med karriär och att alla, oavsett kön, skall trivas på arbetsplatsen. Några sätt att uppnå dessa mål är att ha en jämn könsfördelning inom alla verksamhetsområden, att arbeta för att ett genusperspektiv ska beaktas i verksamheten, och att arbetsklimatet ska vara allmänt öppet och tillåtande.

Kartläggning av nuvarande förhållanden gällande könsfördelning (hösten 2006)

Vid institutionen råder idag en god balans mellan antalet anställda män och kvinnor, en mycket god balans vid en jämförelse med flertalet andra institutioner vid LTH. Institutionen är indelad i tre verksamhetsområden; fastighetsvetenskap, miljö- och energisystem samt trafik och väg. Det råder en balans mellan män och kvinnor inom var och en av verksamheterna. Institutionen har såväl kvinnor som män i de ledande befattningarna och bland lärarna är det ungefär lika många män som kvinnor, såväl bland lektorer som adjunkter. De områden där det idag finns snedfördelningar är bland docenter och professorer, där flertalet är män, samt bland den administrativa personalen där alla är kvinnor. Även bland doktoranderna råder en klar kvinnlig majoritet, men målsättningen är att ha en jämnare könsfördelning.

Institutionens ledande befattningar

Prefekt respektive biträdande prefekt är kvinnor, ställföreträdande prefekt är en man. Institutionen har tre verksamhetsansvariga; ansvariga för miljö- och energisystem, trafik och väg respektive fastighetsvetenskap. Alla tre är män. Institutionen har 3 studierektorer för forskarutbildningen, 1 kvinna och 2 män. Studierektorerna för grundutbildningen utgörs av 2 kvinnor och 1 man.

Samtliga lärarkategorier

6 professorer: 1 kvinna och 5 män

3 adjungerade professorer: 1 kvinna och 2 män

7 lektorer: 4 kvinnor och 3 män. Två av de manliga lektorerna är tillika docenter.

2 adjungerade lektorer: 1 kvinna och 1 man

11 adjunkter: 6 kvinnor och 5 män

1 forskarassistent: man

Forskarutbildningen

25 doktorander: 16 kvinnor och 9 män.

Det totala handledaruppdraget omfattar 56 "ekvivalenter"¹: 37 av dem utförs av män och 19 av kvinnor.

Huvudhandledare: 1 av 8 möjliga huvudhandledare är kvinna och 5 av de 25 doktoranderna har en kvinnlig huvudhandledare.

Administrativ personal

Den administrativa personalen utgörs av 7 kvinnor.

Åtgärder:

Det som i första hand behöver rättas till är snedfördelningen inom docent- respektive professorskollektivet. Fler kvinnliga docenter ger fler möjliga kvinnliga huvudhandledare. Fler kvinnliga docenter gör också att vi är en bit på väg mot målet med en jämn könsfördelning bland professorerna.

Inom institutionen finns idag 4 kvinnliga lektorer vilka skulle kunna uppnå docentkompetens inom högst två år.

Snedfördelningen bland den administrativa personalen upplevs inte som något problem bland administratörerna själva men frågan bör aktualiseras i samband med eventuella nyrekryteringar.

Att förebygga och motverka sexuella trakasserier

På LU:s hemsida (http://www3.lu.se/pers/Jamstallldhet/motverka_sextrak.htm) kan man läsa följande:

"Att trakassera någon innebär ofta att medvetet och avsiktligt utsätta någon för fortlöpande obehag. Det sker dock åtskilligt på våra arbetsplatser som enligt jämställdhetslagen ska räknas som trakasserier, men där den som utför handlingen inte alls har en medveten avsikt att trakassera utan bara "vill vara trevlig", kanske söker kontakt. Om den som utsätts för handlingen känner sig, eller har anledning att känna sig, kränkt är det ändå trakasserier. Det är också den som anser sig vara kränkt, som i hög grad avgör om vidare åtgärder ska vidtas. Vad som är trakasserier är alltså subjektivt."

Åtgärder:

För att undvika sexuella trakasserier krävs att klimatet inom institutionen är sådant – öppet och tillåtande – att den som känner sig utsatt vågar ta upp och diskutera frågan, såväl med kolleger som med ledningen. Om någon situation uppstår är det viktigt att institutionen reagerar snabbt.

¹ En handledarekvivalent definieras som en av doktorandens x stycken handledare.

Arbete och föräldraskap

Under årens lopp har ett flertal anställda vid institutionen, såväl män som kvinnor, varit föräldralediga. I princip alla av institutionens nyblivna föräldrar, sett till den senaste tioårsperioden, har tagit ut föräldraledighet under en längre period.

Åtgärder:

Vi har identifierat följande åtgärder som kan underlätta för såväl kvinnliga som manliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap:

- I möjligaste mån anpassa arbetstiderna individuellt
- Inför föräldraledigheten ha en diskussion om vad som kan göras för att återkomsten till arbetet skall bli så smidig som möjligt, både för verksamheten och för den föräldralediga personen.
- Förlägga för verksamheten betydelsefulla möten dagtid för att underlätta för medarbetarna att kombinera yrkes- och familjeroll
- Bjuda in dem som är föräldralediga till gemensamma aktiviteter
- Skicka ut löpande information om institutionen till de som är föräldralediga.

Långsiktiga mål (10-årsperiod) för institutionen

- Att öka antalet kvinnliga professorer.
- Att verka för att institutionens adjunkter ges möjlighet till kompetensutveckling.
- Att behålla den jämna könsfördelningen vad avser doktorander och lärare.
- Att i samband med nyrekryteringar vara särskilt uppmärksam på obalansen avseende den administrativa personalen.
- Att integrera genusperspektiv i verksamheten.
- Att underlätta för alla anställda att även fortsättningsvis ta ut sin lagstadgade föräldraledighet.

Åtgärdsplan för 2006/2007

- Att under året inventera arbetsmiljöklimatet med anledning av långtidssjukskrivningar.
- Att se till att föräldraledig/långtidssjukskriven personal får information om vad som händer vid respektive verksamhet.
- Att uppmuntra och, i mån av resurser, stödja de kvinnliga lektorernas formella vetenskapliga meritering så att de uppnår docentkompetens (vilket i sin tur ökar antalet möjliga huvudhandledare på institutionen).
- Att uppmuntra och, i mån av resurser, stödja adjunkternas kompetensutveckling.
- Att under året anordna ett seminarium om förebyggande arbete mot könskränkningar.
- Att under läsåret genomföra minst ett seminarium om genusperspektiv i verksamheten.