

## **JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR INSTITUTIONEN FÖR TEKNIK OCH SAMHÄLLE ATT GÄLLA 1/7 2009 – 31/12 2010**

*Jämställdhetsarbete för Lunds Tekniska Högskola är ett led i strävan att tillse att vår fakultet utgör en väl fungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställdhet är en förutsättning för att samtliga anställda och studenter skall ha samma förutsättningar för sina studier, karriärmöjligheter och personlig utveckling. Som arbetsgivare skall LTH verka för att kvinnor såväl som män har lika rättigheter i fråga om arbete och arbetsvillkor, lika möjlighet till utveckling i arbetet, lika rättigheter och möjligheter när det gäller lönesättning och lika möjligheter vad gäller inflytande, ansvar och befogenheter. (Ur LTHs jämställdhetsplan för 2007 – 2010).*

### **Övergripande mål och medel 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 (40/60) 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 (våren 2009)**

Institutionen är indelad i tre verksamhetsområden; Fastighetsvetenskap, Miljö- och energisystem samt Trafik och väg. Det råder idag en god balans mellan antalet anställda män och kvinnor sett till hela institutionen, en mycket god balans vid en jämförelse med flertalet andra institutioner vid LTH. Däremot finns en obalans inom någon av verksamheterna.

Institutionen har såväl kvinnor som män i de ledande befattningarna och bland lektorerna är det lika många män som kvinnor. Bland doktoranderna har vi idag en jämn könsfördelning, 14 kvinnliga och 14 manliga doktorander.

De områden där det idag finns obalanser är bland professorer, docenter och adjunkter där flertalet är män. En kvinnlig lektor får möjlighet att uppnå docentkompetens genom att medel avsätts från LTH (20% under 6 månader). Det råder även obalans inom gruppen av administrativ personal där flertalet är kvinnor. Dock har den ojämna könsfördelningen förbättrats när institutionen i samband med nyrekrytering anställde en man.

### **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 1 kvinna och 2 män.

## Samtliga lärare/forskare

6 professorer: 1 kvinna och 5 män

3 adjungerade professorer: 3 män

10 lektorer: 5 kvinnor och 5 män. Två av de manliga lektoreerna och en av de kvinnliga är tillika docenter.

1 adjungerad lektor: kvinna

2 bitr. lektorer: 1 kvinna och 1 man

6 adjunkter: 2 kvinnor och 4 män

2 forskarassistenter: 1 kvinna och 1 man

1 forskningsassistent: man

Tidsbegränsad. anställning (max 2 år): 3 män och 1 kvinna.

## Forskarutbildningen

28 doktorander: 14 kvinnor och 14 män.

Huvudhandledare: 2 av 9 möjliga huvudhandledare är kvinnor och 6 av de 28 doktoranderna har en kvinnlig huvudhandledare.

## Administrativ personal

Den administrativa personalen utgörs av 4 kvinnor och 1 man.

## Att förebygga och motverka sexuella trakasserier

På LU:s hemsida ([http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka\\_sextrak.htm](http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/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.

## **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 eftersträva en jämn könsfördelning bland professorerna.
- Institutionens adjunkter skall ges möjlighet till kompetensutveckling och i förlängningen befordran till lektor.
- Att behålla den jämna könsfördelningen, sett till hela institutionen, vad avser doktorander och lärare.
- Att i samband med nyrekryteringar sträva efter en jämnare könsfördelning avseende den administrativa personalen.
- Att integrera genusperspektiv i verksamheten.
- Att underlätta för alla anställda att även fortsättningsvis ta ut sin lagstadgade föräldraledighet.

## **Åtgärdsplan för 2009/2010**

- Att uppmuntra och ge stöd så att lektorerna får tid för forskning, vilket i förlängningen kan leda till fler med docentkompetens och därmed huvudhandledarskap.
- Att uppmuntra och, i mån av resurser, ekonomiskt stödja adjunkternas kompetensutveckling.
- Att se till att föräldraledig/långtidssjukskriven personal får information om vad som händer vid respektive verksamhet.
- Att i de sammanhang då institutionen tillfrågas om representanter i olika arbetsgrupper, beredningar m.m. vid LTH/LU verka för att representanterna utgörs av lika många kvinnor som män.

- Att uppmuntra institutionens lärare att gå kurser som behandlar genusperspektiv i undervisningen
- Att arbeta för att få en kvinnlig gästprofessor till institutionen