



2007-04-17

LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA

Lunds universitet

LTHs kansli

Jämställdhetsplan för LTHs gem, år 2007

All verksamhet vid Lunds universitet skall bygga på demokratiska värderingar, öppenhet, jämställdhet och strävan efter hög kvalitet. Universitetets verksamhet bygger på jämställdhet mellan könen och strävan efter etnisk och social mångfald.

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 styrelse. Det måste råda balans vad gäller kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt beslut på alla nivåer.

Det övergripande målet med jämställdhetsarbetet vid Lunds Tekniska Högskola är att skapa en miljö, där kvinnor och män har samma förutsättningar för karriär och personlig utveckling. LTHs kanslis jämställdhetsplan utgår från denna plan och tar upp de konkreta åtgärder mm som skall genomföras under perioden 2005-2006.

En engagerad chef är en viktig förutsättning för en ökad jämställdhet. Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Inom LTH kansli ansvarar kanslichefen för att en jämställdhetsplan upprättas och efterföljs.

Redovisning 2006 års jämställdhetsarbete

Styrelsen för LTH och styrelsen för Naturvetenskapliga fakulteten beslöt 2003-09-10 inrätta kommittéer för Hälsa, Miljö och Säkerhet, HMS-kommittéer. Dessa kommittéer skall arbeta med alla miljöfrågor, dvs. arbetsmiljöfrågor och frågor beträffande den yttre samt säkerhetsfrågor för såväl anställda som studenter. Under 2005 bildades en arbetsgrupp, samverkansgruppen, inom LTH – gem med motsvarande funktion som HMS-kommittéer.

Gruppen arbetar bl a för

- Att arbeta för en bra arbetsmiljö för LTHs kanslis anställda och implementera systematiskt arbetsmiljöarbete inom LTH gemensamt.
- Att arbeta för ett fungerande jämställdhetsarbete med jämställdhetsplan och uppföljning av denna varje år

En systemisk uppföljning gällande åtgärder för rekrytering av personal pågår men är ej färdig. Arbetet kommer att fortsätta under 2007.

Rekrytering av personal

LTHs kansli har en ojämn könsfördelning där kvinnorna är i klar majoritet. Ca 75 % av de anställda inom LTHs kansli är kvinnor.

Planerade åtgärder

Hur skall en jämnare könsfördelning uppnås?

- Klara målformuleringar för varje verksamhetsområde inom LTH-gem
- Statushöjning av administrativa yrken (högre lön, karriärplanering) genom en ständig och systematisk utveckling av personal och arbetsprocesser för att möjliggöra upprätthållandet av en hög specialiserad, ändamålsenlig och professionell yrkeskategori inom LTH-gemensamt.

Lönefrågor

Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor får inte förekomma. Tydlig information om vilka principer som gäller för lönesättning inom organisationen skall tillhandahållas, för att kunna påverka genom utförda arbetsprestationer. Professionell handläggning, personlig service och gott socialt omdöme bör värderas högt i vår organisation. Redovisning av handlingsplan skall redovisas i planen om löneskillnader förekommer (som kan relateras indirekt eller direkt till kön). I samband med den årliga lönerevisionen görs en analys gällande könsrelaterad löneskillnad. Detta har inte påvisats inom LTH kansli.

Planerade åtgärder

- Verksamhetsansvarig deklarerar/tydliggör skriftligt vilka kriterier som tillämpas vid lönesättning och skickar till kanslichefen.
- Efter lönerevisionen är avslutad ska verksamhetsansvariga ge återkoppling till medarbetarna gällande respektive lönesättning.

Att förebygga och motverka sexuella trakasserier

LTHs kansli är en arbetsplats där, där sexuella trakasserier inte accepteras. Det är verksamhetsansvarig som skall verka för att inte någon inom LTH kansli utsätts för sexuella trakasserier. Lunds universitet har ett särskilt åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier. Detta dokument finns tillgängligt på LU:s hemsida

<http://personalserv.pers.lu.se/pers/>

Planerade åtgärder

- Informera alla nyanställda om LTHs kanslis jämställdhetsplan och Lunds universitets åtgärdsprogram när det gäller sexuella trakasserier
- Öka medvetenheten för alla anställda om vad begreppet sexuella trakasserier innebär och hur man skall agera om någon blir trakasserad pga. sitt kön.
- Denna information finns med i LTHs kanslis introduktionsmapp för nyanställda.

Utveckling i arbetet

Avsikten är att ge alla medarbetare på LTH kansli möjlighet till utveckling inom sitt yrkesområde. Varje år planeras ett visst utrymme i budgeten för denna typ av aktiviteter.

Planerade åtgärder

- Se över arbetsmiljö och möjligheter för personalutveckling. Ha ett förhållningssätt från ansvarig när det gäller att uppmuntra till personalutveckling. Detta ska ske i samband med medarbetarsamtal.

Föräldraskap och arbete

Arbete och föräldraskap skall kunna förenas och inte utgöra ett hinder för kontinuerlig utveckling i arbetet. Ansvaret för att detta ska fungera åligger verksamhetsansvariga.

Planerade åtgärder

- I möjligaste mån och vid behov anpassa arbetstiderna individuellt i samverkan med kollegor inom arbetsplatsen så att en balanserad arbetssituation kan upprätthållas för alla som berörs
- 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 (seminarium, kanslimöten) dagtid för att underlätta för medarbetarna att kombinera yrkes- och familjeroll. Företrädesvis inte efter kl 15.00
- Bjuda in den som är föräldraledig till gemensamma aktiviteter och till dem som så önskar, skicka hem information om seminarium o dyl. som normalt delas ut i postfacken