

Jämställdhetsplan Inst. Bygg & Miljöteknologi

LTH arbetar målmedvetet för att skapa lika förhållanden för män och kvinnor att bedriva studier och få en karriär inom LTH. Det kvantitativa målet är att uppnå så jämn könsfördelning som möjligt inom olika studentgrupper och på olika positioner inom LTH. Liksom stora delar av LTH är institutionen Bygg & Miljöteknologi (IBM) en ganska mansdominerad miljö. Det har dock skett förskjutningar i könsfördelningen under senare år, eftersom många kvinnliga doktorander tillkommit. Institutionen är aktiv inom utbildningsprogram med någorluna hög – mycket hög andel kvinnliga studenter. Inom V-programmet är andelen kvinnliga studenter närmare 30%, inom ekosystemteknikutbildningen 60%, inom brandingenjörsutbildningen 20 % och inom riskhanteringsprogrammet 35%. Studentrekryteringsbroschyrer är utformade så att de kan fånga såväl pojkar som flickors intresse; tyngdpunkten har lagts på framtida arbetsuppgifter.

Jämställdhetsplanen är upplagd så att först beskrivs status i form av könsfördelning inom olika tjänstekategorier varvid också vissa verkliga eller möjliga problem beskrivs. Sedan formuleras övergripande mål, vilka är att de skall finnas lika möjligheter till karriär oavsett kön och att en sådan miljö skapas att alla kan trivas. Ett mål, som kanske egentligen är ett medel att nå dit, är att nå jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier.

Status

Nuvarande förhållanden avseende könsfördelning på Inst Bygg&Miljö

I dagsläget finns 10 avdelningar inom IBM; samtliga avdelningschefer är män. Det finns 17 professorer, varav endast en är kvinna, och 21 lektorer varav två är kvinnor. Kategorin forskarasistenter / forskare består av 13 personer; 6 av dessa är kvinnor. Fördelningen på avdelningar inom institutionen framgår av Tabell 1. Andelen kvinnor blir sedan mycket större bland doktorander, 30 % och grundutbildningsstudenter (20-60% beroende på utbildningsprogram). Fördelningen kvinnliga – manliga doktorander på olika avdelningar visas i Tabell 2 nedan. Eftersom det finns få kvinnor på ledande befattningar så är nästan alla handledare män.

De administrativa och tekniska befattningarna har en sned könsfördelning. Det finns en man bland 8 institutionssekreterare och totalt 2 män bland 12 administrativ personal. Förutom 3 laboratorieassistenter och en forskningsingenjör med i mycket administrativa arbetsuppgifter är all teknisk personal (13 pers) män. Karriärmöjligheterna inom dessa befattningar är liten.

Det finns inga löneskillnader utifrån kön vid jämförelse inom olika grupper. Vid jämförelse mellan administrativ och teknisk personal har den förra kvinnodominerade kategorin fortfarande lägre lön, men en medveten utjämning har skett under senare år.

Tabell 1. Antal personal inom olika befattningar fördelade på män (första siffran) och kvinnor (andra siffran). Befattningen forskare liksom forskningsingenjörer som bedriver egen forskning har slagits ihop med forskarassistenter. Under rubrik ing finns övriga forskningsingenjörer, labass och annan teknisk personal. All administrativ personal inklusive bibliotikarier har slagits ihop till en grupp.

Avdelning	Adj pr	Prof	Lektor	Adj	Foass	Ing	Adm
Akustik		1-0			1-0	1-0	
Byggmek		3-0	2-0		1-1	2-0	2-0
Konstr		1-1	2-0			1-0	0-1
Byggmtrl	2-0	1-0	4-0	1-0	2-0	4-0	0-2
Byggfysik		1-0	1-0		1-1	1-1	0-2
Instteknik		1-0	0-1	1-0	0-1		
Vattenresurs	1-0	4-0	7-0		0-2	1-0	0-3
VA-teknik		2-0	0-1			0-3	0-1
Geologi	1-0	1-0	3-0	3-0	1-0	2-0	0-1
Brandteknik	1-0	1-0	2-0	2-1	1-1	1-0	0-2
Summa	5-0	16-1	21-2	7-1	7-6	13-4	2-12
% fördeln	100-0	94-6	91-9	88-12	54-46	76-24	14-86

Anm: inom kategorin ingenjörer är 3 av de 4 kvinnorna lab-assistenten.

Tabell 2. Fördelning kvinnliga – manliga doktorander på olika avdelningar.Handledning avser handledda doktorandarbeten inte antal kvinnliga handledare.

	Män - doktorander			Kvinnor - doktorander			Kvinl fostud %
	Antal	Totalt	Kvinl handled		Totalt	Kvinl handled	
huvud			bitr	huvud		bitr	
Teknisk Akustik							
Byggnadsmekanik							
Konstruktionsteknik	7	1	1	1	1	0	14
Byggnadsmaterial	15	0	0	5	0	0	33
Byggnadsfysik	4	0	1	4	0	0	50
Installationsteknik	2	0	0	3	0	0	60
Vattenresurslära	12	1	1	9	1	0	43
VA-teknik	1	0	0	3	0	0	75
Teknisk Geologi	10	0	0	1	0	0	9
Geoteknik	2	0	0	1	0	0	33
Brandteknik	16	0	0	2	0	0	11
Hela institutionen	69	2	3	29	2	0	30
% fördelning	70	3	4	30	7	0	30

Genusperspektiv i utbildningen

Den utbildning som Bygg & Miljö av tradition varit involverad i, Väg o Vatten (V), har varit inriktad mot mansdominerade yrken och studenterna har till mycket stor del varit män. Det rekryteringsmaterial som används idag har utformats för att fånga såväl manliga som kvinnliga ungdomars intresse; det visas på vilka många olika arbetsuppgifter som

finns efter det man gått igenom utbildningsprogrammet. Andelen kvinnliga studenter är nu 30% .Utbildningsprogrammet ekosystemteknik (W) med sin inriktning mot miljö och naturresurser lockar många kvinnliga studenter (60%).

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier har inte uppmärksamats på institutionen. Det finns inte heller indikationer på att kvinnor trivs sämre än män på arbetet. Undersökningar tyder dock på att kvinnliga studenter trivs sämre på LTH och LU än män, och att kvinnliga studenter mycket oftare än manliga känner sig illa behandlade eller kränkta, även om orsaken inte direkt kan hänföras till genus. Det kan alltså finnas dolda problem som inte kommit till ytan. Något direkt åtgärdsprogram för att motverka sexuella trakasserier finns inte.

Arbete och föräldraskap

I december 2004 finns 2 deltidsföräldralediga personer på institutionen. Det är inte vanligt att man skaffar barn som doktorand.

Den som är föräldraledig under perioder på ett år eller mer tappar lätt kontakt med verksamheten på institutionen. I dagens läge ankommer det nästan helt på den ledige att hålla sig informerad om vad som sker på institutionen. Det borde vara enkelt att se till att information från institutionen når direkt till den ledige.

Tiden är ett problem när man skall kombinera akademisk karriär med familj. Den akademiska karriären bedöms ofta efter hur mycket man producerat under en viss begränsad utan att hänsyn tas till hur mycket tid man verkligen ägnat sig åt forskning och undervisning.

Mål och åtgärder

Långsiktiga mål

Institutionen 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 inom högskolan och att all skall trivas oavsett genus. Ett av sätten att uppnå dessa mål är att ha en jämn könsfördelning inom olika tjänstekategorier och inom olika studentgrupper.

Kortsiktiga mål med åtgärder

Kvinnliga professorer: Antalet kvinnliga professorer skall ökas. Det finns några kvinnliga docenter. Dessa bör kunna ges speciella möjligheter att kvalificera sig för att uppnå professorskompetens kanske speciellt genom att agera handledare. Lektorstjänster bör inrättas senast då man bedömer att kompetens uppnåtts.

Kontakt med föräldralediga: Utskick som ställs till personal inom institutionens avdelningar skall sändas direkt hem till föräldralediga (och långtidssjuka). Om föräldralediga har email hemma, skall avdelningsutskick sändas dit. Hemsida skall hållas uppdaterad så att information kan nås den vägen. Åtgärder under denna punkt skall genom avdelningschefens försorg verkställas med omedelbar verkan.

Förlängd tjänstetid som forskarassistent

I LTHs jämställdhetsplan föreslås, att förälder, som är hemma under längre tid för att ta hand om barn, får inneha tjänst som forskarassistent under förlängd tid motsvarande den tid man är hemma (utöver den självklara förlängningen för att den effektiva tjänstgöringstiden skall bli densamma som om man tjänstgjort kontinuerligt). Institutionen stöder detta förslag.

Genusperspektiv i undervisningen

Det finns säkert moment inom institutionens undervisning som är könsrelaterad. Några påpekande om detta har dock inte framskymtats. Institutionen avser att gå igenom undervisningsmaterial för att få en överblick av genusperspektivet i undervisningen, och sedan, på samma sätt som gjorts med rekryteringsbroschyren, försöka få till stånd undervisning som inte är könsrelaterad. Denna genomgång skall ske under 2005.

Sexuella trakasserier

Trakasserier och mobbning får överhuvudtaget inte förekomma. Generande bilder i form av almanackor eller dylikt får inte finnas. Avdelningschef skall hålla kontroll på detta. Den som känner sig illa behandlad bör ta kontakt med prefekten för att försöka klara ut problem, finna lösningar. Om anmälan om sexuella trakasserier blir aktuell görs detta till Hans Modig på LU rektorskansli, gärna med bistånd av prefekt.