

## **Jämställdhetsplan för institutionen för Teknisk ekonomi och logistik**

Det övergripande jämställdhetsmålet för Lunds Tekniska Högskola är att skapa en miljö, där kvinnor och män har samma förutsättningar för karriär och personlig utveckling. Vidare är det ett mål att för kvinnor och män skapa lika förhållanden för att bedriva studier. Dessa mål finns i LTHs jämställdhetsplan och institutionen stödjer och söker följa denna.

### *1. Kartläggning och analys av nuvarande förhållanden*

Andelen kvinnor inom grundutbildningen är för våra huvudprogram Industriell ekonomi och Maskinteknik i intervallet 20-40 % med tyvärr minskad andel på I (2006 25%), och glädjande nog en ökad andel på M (2006 29%).

Inom institutionen finns tre kvinnliga adjunkter varav en är ansvarig för grundutbildningen inom produktionsekonomi. Den administrativa personalen utgörs av tre kvinnor. Av de fyra doktorander som rekryterades in 2006 var 2 kvinnor. Övriga befattningar innehas av män. Av den nyvalda institutionsstyrelsens ordinarie ledamöter är 4 av 7 kvinnor, dvs majoritet, och bland suppleanterna finns ytterligare 2 kvinnor.

Målsättningen är att vid rekrytering, på alla befattningar, ska den sökandes kompetens betonas. Vid lika kompetens ska sökande av underrepresenterat kön ha företräde. Vid tillsättning av nya anställningar bör personer av underrepresenterat kön, självfallet välmeriterade sådana, uppmanas att söka de utannonserade anställningarna. Målet är att könsfördelningen bland de anställda åtminstone ska svara mot studentpopulationen.

### *2. Kartläggning av genusperspektiv i utbildning och undervisning*

Vår undervisning är i förhållandevis hög grad baserad på praktikfall. Vår tro är att detta är särskilt uppskattat av kvinnliga teknologer. När företag och industrier skall användas som exempel på föreläsningar används inte enbart traditionella verkstadsföretag, utan även handelsföretag som IKEA och ICA, företag som producerar konsumentprodukter som Sony Ericsson, Zara och Unilever, samt högteknologiska företag som Gambro. Kvinnliga teknologer tycks också värdera våra kurser något högre än manliga teknologer.

I de lägre årskurser möte våra studenter i flera av våra kurser kvinnliga kursansvariga, men kvinnor medverkar givetvis även i fördjupningskurser och som handledare för examensarbete. Som lektionsassistenter används kvinnor såväl som män.

Bland de tjänster där både kvinnor och män finns (adjunkter och doktorander) har vi inte noterat några löneskillnader baserat på kön.

### *3. Att förebygga och motverka sexuella trakasserier*

Sexuella trakasserier har inte förekommit på institutionen. En förfrågan har gått ut till anställda på institutionen som bekräftar detta.

Vår målsättning är fortsätta vårt arbete med liknande undersökningar och alla anställda inom institutionen, inklusive nyanställda, skall informeras om Lunds universitets åtgärdsprogram gällande sexuella trakasserier samt öka insikten om kränkande särbehandling på grund av kön. Denna typ av kränkning är oftast omedveten.

### *4. Arbete och föräldraskap*

Vi upplever att kontakten med föräldralediga är naturligt tät. De senaste åren har flera personer varit föräldralediga, såväl kvinnor som män, och såväl lektorer, adjunkter som forskarstuderande enligt de önskemål de haft. Flera av dessa har önskat lösningar där de varierat graden av föräldraledighet, och på så sätt har en naturlig kontakt hållits. Vi är så långt det är möjligt beredda att anpassa arbetstider för att lösa uppkommande problem.

### *5. Mål*

Institutionen ställer sig bakom de långsiktiga och kortsiktiga mål som anges i LTHs jämställdhetsplan.

