

## HANDLINGSPLAN LIKA VILLKOR 2008, INSTITUTIONEN FÖR SYSTEMTEKNIK

### **Inledning**

Institutionens arbete med jämställdhet och lika villkor baseras helt på LiU:s aktuella strategier och handlingsplaner för området. Målet är att vara en attraktiv arbetsplats för alla och att ta tillvara de resurser som studenter och anställda med olika bakgrund kan tillföra universitetet.

Institutionen har och har haft personal från många olika länder och kulturer inom alla tjänstekategorier. Vid den senaste medarbetarenkäten (hösten 2006) framkom ingenting som föranledde åtgärder på grund av diskriminering, bristande stöd vid funktionshinder o.s.v. Rutiner finns för att anpassa arbetsplatsen efter funktionshinder och särskilda behov, och dessa har fungerat. Arbetsvillkoren vid institutionen präglas av flexibilitet, vilket bland annat gynnar anställda med småbarn.

Viktigast ur ett jämställdhetsperspektiv är att nästan all verksamhet sker inom LiTH. Det innebär att andelen kvinnliga studenter är låg.

### **Institutionens anställda och studenter**

I januari 2008 hade ISY 124 medarbetare. Av dessa är 41% doktorander med doktorandtjänst och 49% är lärare (professorer, lektorer, adjunkter och forskarassistenter). Övriga är administrativ och teknisk personal.

Fördelningen av män/kvinnor i de olika kategorierna ges i följande tabell.

	Antal	Kvinnor	Män
Lärare	50	8%	92%
Tekniker	19	5%	95%
Administratörer	10	100%	0%
Doktorand (anställd)	41	2%	98%
Doktorand (extern)	18	11%	89%

Under 2007 disputerade 10 doktorander på ISY, av dessa var 3 kvinnor.

En stor del av institutionens studenter läser vid ett ingenjörsk- eller civilingenjörsprogram inom IT-området. De största programmen är Y- och D-programmen med tillsammans 180 nybörjarplatser. Vid dessa båda program var höstterminen 2007 9% av nybörjarna kvinnor, vilket glädjande nog är en ökning

från tidigare. Det är från dessa utbildningar som huvuddelen av institutionens doktorander och lärare rekryteras.

Könsfördelningen inom institutionsledningen är förhållandevis god. Prefekt, två proprefekter, fem studierektorer samt teknisk chef och administrativ chef är tillsammans tio personer, varav fyra kvinnor och sex män.

För grupper av en storlek som i tabellen ovan är det inte meningsfullt att göra en uttömmande lönestatistik. Inom kategorierna lektor/forskare resp. forskningsingenjör är emellertid löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga anställda med samma kompetens obetydliga.

## **Ansvar och organisation**

Under 2007 tillsattes ett ombud för lika villkor.

## **Mål och åtgärder**

### **Övergripande**

Lika villkor tas upp på gemensamma möten vid behov och då något nytt framkommit under året.

Ledningen fortsätter att bevaka att centrala såväl som lokala direktiv och intentioner följs.

*Mål:* Alla anställda ska ha kunskap om lika villkor och om LiU:s och ISY:s organisation.

- *Åtgärd:* Information vid arbetsplatsträff.
- *Ansvar:* Ombudet för lika villkor.

*Mål:* Alla anställda ska ha tillgång till information om arbetet för lika villkor både på institutionen och centralt.

- *Åtgärd:*
  - Utskick till anställda vid speciella satsningar och seminarier.
  - En lokal hemsida för lika villkor som samlar relevant information.
- *Ansvar:* Ombudet för lika villkor.

*Mål:* Alla anställda ska ha kunskap om gällande lagstiftning inom området lika villkor och de ska veta vart en person kan vända sig vid diskriminering eller trakasserier.

- *Åtgärd:*
  - Information vid arbetsplatsträff.
  - En lokal hemsida för lika villkor som samlar relevant information.
- *Ansvar:* Ombudet för lika villkor.

*Mål:* Administrativ personal, ämnesområdesansvariga, studierektorer och lärare ges kännedom om LiU-dokumenterna ”Strategi och handlingsplan för lika villkor 2008” och ”Jämställdhets- och genusintegrering – Handlingsplan för grund- och forskarutbildning 2007 – 2009”.

- *Åtgärd:* Utskick till berörda.
- *Ansvar:* Ombudet för lika villkor.

### **Jämställdhet och genus.**

- Verka för att andelen kvinnor bland nyrekryterade doktorander och lärare minst är lika hög som inom rekryteringsunderlaget.  
*Ansvar:* Prefekten.
- Medverka i LiTH:s och LiU:s arbete för att förstärka kontakterna med gymnasieskolan för att bland annat kunna bredda rekryteringen till LiTH.  
*Ansvar:* Proprefekt.
- Introduktionsverksamhet för nyrekryterade doktorander. En sammankomst varje år eller då antal nyrekryterade doktorander är tillräckligt många.  
*Ansvar:* Forskarstudierektor.

### **Bilaga: uppföljning av 2007 års plan**

Under 2007 granskades kursinformationen för en av ISYs kurser av genuslektorn tillsammans med examinator. Granskningen innebar inga stora förändringar.

Hösten 2007 genomfördes en informationsträff för studierektorer då koordinatör för funktionshinder samt universitetets dyslexipedagog informerade om att undervisa tillgängligt. I samband med detta delades Handboken för studenter med funktionshinder ut till alla lärare vid institutionen.

Broschyren Ett LiU för lika villkor har delats ut till alla anställda.