LUNDS UNIVERSITET

KEMICENTRUM
Kemiska institutionen
Styrelsen

2007-05-28 Dnr KI 2007/27
(reviderad 2008-03-27)

Jämställdhetsplan för kemiska institutionen 2007 - 2010

”Vårt universitet ska stå för demokratiska värden. Jämställdhet, etnisk och social mångfald ska råda. Diskriminering och kränkande särbehandling accepteras inte.”

Denna mening är tagen ur Lunds universitets strategiska plan och fungerar som en utgångspunkt för jämställdhetsarbetet inom LU. I jämställdhetspolicyn för LU fastställs att prioriterade områden perioden 2006 – 2010 är:

- ***rekrytering och befordran***
- ***lönesättning och andra anställningsvillkor***
- ***ledarskap***
- ***att förebygga och motverka trakasserier***
- ***genusperspektiv och könsmedveten pedagogik i utbildningen***

Under senare år har både LTH och naturvetenskapliga fakulteten arbetat fram jämställdhetsplaner. Kemiska institutionen ansluter sig till de uppsatta målen och har utifrån dessa tagit fram denna jämställdhetsplan.

Syftet med jämställdhetslagen är att män och kvinnor ska behandlas lika i arbetslivet.

1. Arbetssätt

Vid institutionen finns en jämställdhetsgrupp med följande sammansättning:

	NF	**LTH**
Lärare	Lennart Piculell	Maria Andersson
Studierektor GU	Carlaxel Andersson	Mats-Olle Månsson
Doktorand	Hanna Hedman	vakant
GU-student	Johanna Larsson	vakant
Adm chef	Cecilia Billgren	

Gruppen är utsedd av styrelsen tills vidare och nya ledamöter utses vid vakans. Doktorand- och GU-studenter utses av studentorganisationerna. Ordförande i gruppen har närvaro- och yttranderätt vid institutionsstyrelsens sammanträden. Jämställdhetsgruppen rapporterar på styrelsemötena under den stående punkten ”Rapport från arbetsgrupper”.

Gruppen har till uppdrag att ta fram och årligen följa upp institutionens jämställdhetsplan. Planen ska vara ett dokument i vilket verksamheten beskrivs med bl a nyckeltal. Den ska också beskriva de konkreta mål KILU satt upp samt hur dessa ska nås. Gruppen har även i uppdrag att initiera och genomföra jämställdhetsfrämjande åtgärder inom institutionen.

2. Kemiska institutionen idag

Liksom inom övriga universitetet minskar andelen kvinnor ju högre upp i hierarkin man kommer. Institutionen är med 8% kvinnliga professorer en bra bit från målet. Doktoranderna är med sin fördelning 60/40 den enda grupp med någorlunda jämn könsfördelning.

Inom kategorin administrativ personal är det i vissa fall mycket sned fördelning, t ex är 100% av högskolesekreterarna kvinnor. Vad gäller teknisk personal är forskningsingenjörerna en jämförelsevis blandad grupp medan laboratorieassistenterna är 100% kvinnor.

Tab 1 Samtliga anställda (tillsvidare och tidsbegränsat) maj 2007

		Antal			**%**	
		Män	**Kvinnor**	**Totalt**	**Män**	**Kvinnor**
Lärare	Professor	46	4	**50**	92%	8%
	Universitetslektor	20	9	**29**	69%	31%
	Universitetsadjunkt	2	0	**2**	100%	0%
	Adj prof + gästlärare	6	1	**7**	86%	14%
	Forskarassistent	6	7	**13**	46%	54%
	Forskare	14	6	**20**	70%	30%
Doktorander med anställning		73	48	**121**	60%	40%
Administrativ personal	Högskolesekreterare	0	11	**11**	0%	100%
	Projektassistent	6	4	**10**	60%	40%
	Övriga	8	20	**28**	29%	71%
Teknisk personal	1:e lab ass	0	5	**5**	0%	100%
	Forskningsingenjör	17	5	**22**	77%	23%
	Ingenjör	2	4	**6**	33%	67%
	Övriga	5	2	**7**	71%	29%
Totalt		**205**	**126**	**331**	62%	38%

* Avser anställda doktorander (ej utbildningsbidrag)

Snedfördelningen mellan könen vad gäller anställd personal återspeglas i de beslutande och beredande organen inom institutionen (se tabell 2). Inom styrelsen är visserligen 33% av de ordinarie ledamöterna kvinnor. Ser man hur dessa fördelar sig mellan de olika kategorierna visar det sig dock att de 6 valda lärarrepresentanterna består av 5 män och 1 kvinna. För övriga kategorier är representationen för närvarande i stort sett 50/50. Det är angeläget att representationen inom respektive kategori är så jämn som möjligt.

Tab 2 Organ inom institutionen 2007

	Män	**Kvinnor**	**Totalt**	**Män**	**Kvinnor**
	antal	**antal**	**antal**	**%**	**%**
Beslutande organ					
Institutionsstyrelse, ordinarie	8	4	**12**	67%	33%
Institutionsstyrelse, suppl	5	4	**9**	56%	44%
Avd förest, ordinarie	12	1	**13**	92%	8%
Avd förest, stf	9	4	**13**	69%	31%
GU-styrelsen, ord	8	4	**12**	67%	33%
GU-styrelsen, suppl	5	5	**10**	50%	50%
Studierektorer	4	1	**5**	80%	20%
Beredande organ					
Vetenskapliga gruppen	4	2	**6**	67%	33%
Jämställdhetsgruppen	3	4	**7**	43%	57%
3:e uppgiften	2	1	**3**	67%	33%
GU-gruppen	4	2	**6**	67%	33%
FUKC, ord	6	1	**7**	86%	14%
FUKC, suppl	3	2	**5**	60%	40%

Kemiska institutionen har under de senaste åren aktivt arbetat med att uppmärksamma och eliminera osakliga löneskillnader. I tabell 3 jämförs kvinnors och mäns medellöner i de personalkategorier i vilka det ingår både män och kvinnor.

Tabell 3 Löner (tillsvidare- och tidsbegränsat anställda) maj 2007

	Antal		Medellön			Kvinnors lön i %
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Diff kr	av männens
Professor	4	46	47 775	47 109	666	101%
Univ lektor	9	20	37 500	36 210	1 290	104%
Fo ass	7	6	30 943	30 017	926	103%
Doktorand	48	73	21 211	21 555	-344	98%
Fo ing	5	17	27 980	28 171	-191	99%

Som kan ses i tabell 4 har grundutbildningen inom kemi en jämn könsfördelning, dvs i intervallet 40/60.

Tab 4 Andelen (%) antagna kvinnor till B-, K- och W-programmen vid LTH samt kemiutbildning inom naturvetenskaplig fakultet

Program/motsvarande	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bioteknik	62	62	54	57	61	60
Kemiteknik	58	56	57	38	45	49
Ekosystemteknik	58	59	60	59	53	55
Kemi (NF)	60	60	56	59	59	58

I arbetet med att ta fram och analysera statistiska uppgifter har gruppen gjort iakttagelsen att man i de flesta sammanhang arbetar med männens värde som norm och kvinnorna är avvikelsen. Institutionen ska arbeta för en könsneutral presentation av statistik och fakta.

3. Mål och handlingsplan 2007 – 2010

Övergripande

Jämställdhetsgruppen ska sprida information om sitt arbete bl a genom att ha ett bord vid KILU-dagen 2007 samt bevaka att jämställdhetsaspekterna tas med i diskussioner och beslut vid så många tillfällen som möjligt.

3.1 Rekrytering och befordran samt ledarskap

Mål
Kemiska institutionen ska arbeta för att uppnå och bibehålla en jämn könsfördelning, dvs intervallet 40/60,

- i ledande befattningar
- inom samtliga lärarkategorier
- inom forskarutbildningen
- inom grundutbildningen
- på administrativa och tekniska befattningar
- inom alla beslutande och rådgivande organ

Vid anställningar och personalnedskärningar är det viktigt för institutionen att ha med jämställdhetsperspektivet och att det i alla nämnder och styrelser som har direkt inflytande på tjänstetillsättningar ingår representanter för det underrepresenterade könet.

Åtgärd

Bjud in Kajsa Widén och Tomas Brage till ett eller flera seminarier med KILUs ledning och avdelningsföreståndare.

Prefekten kontaktar samtliga kvinnliga universitetslektorer för ett samtal angående ansökan om befordran till professor.

Beredningsgrupperna som tar fram förslag till ny styrelse mm påminns särskilt om att tänka på jämställdhetsaspekten när de tar fram sina förslag. Även när nya ledamöter i arbetsgrupper utses ska jämställdhetsaspekten beaktas.

3.2 Analys av löneskillnader

Mål
Det ska inte finnas några könsrelaterade löneskillnader inom institutionen.

Åtgärd
Analys av lönerna i enlighet med jämställdhetslagen. Upptäcks osakliga löneskillnader ska dessa tas upp i särskild ordning.

Jämställdhetskommittén uppmanar var och en som upplever sig felaktigt lönesatt att vända sig till sin avdelningsföreståndare alternativt prefekten för att diskutera lönesättningen.

3.3 Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik i utbildningen

Mål
Genusperspektivet skall beaktas i all undervisning och rekrytering. Det är speciellt viktigt att studenterna i samma utsträckning möter båda manliga och kvinnliga förebilder i undervisningen, vid studiebesök och i annat informationsarbete. Vid planering, genomförande samt vid utvärdering av kurser och undervisningsmoment skall lärare och kursansvariga medvetet och aktivt inkludera jämställdhetsaspekter.

Följande visar på ett konkret sätt att arbeta med genusperspektiv i utbildningen

I den fristående kurs i ”Entreprenörskap inom Bioteknik” som startade hösten 2006 har de ansvariga eftersträvat en jämn könsfördelning både bland de personer som föreläst och de bioteknikentreprenörer som berättat om egna erfarenheter. Andelen entreprenörer av kvinnligt kön i Sverige idag är ca 16%, en siffra som ligger ännu lägre inom tekniska områden. Ett sätt att stimulera kvinnor i lika stor utsträckning som män att bli entreprenörer är att ”manipulera” verkligheten i skolbänken genom att bjuda in en större andel kvinnor än vad statistiken säger verkligen är verksamma som bioteknik-entreprenörer.

Åtgärd

GU arrangerar en lärarträff med genusperspektiv i undervisningen som tema.

Arbeta för att skriftliga tentor är kodade/avpersonifierade, dvs så att den som rättar ej kan utläsa vems tenta som rättas.

3.4 Att förebygga och åtgärda trakasserier och kränkande särbehandling

Inom kemiska institutionen accepteras inte någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling. Detta handlar om varje slag av ovälkommet uppträdande – av sexuell natur eller som på ett annat sätt har samband med kön – i ord eller handling som leder till att den drabbade känner sig förnedrad eller illa till mods. Det är prefektens och avdelningsföreståndarnas ansvar att arbeta förebyggande med dessa frågor. I det fall någon upplever sig trakasserad eller kränkt ska detta hanteras snabbt och professionellt.

Trakasserier
Enligt svensk lagstiftning omfattar sexuella trakasserier *ovälkommet uppträdande som kränker* arbetstagarens eller studentens integritet i arbetet eller studierna.

Att trakassera någon kan innebära att en person medvetet och avsiktligt utsätter någon för fortlöpande obehag. Det kan dock också vara en person som, utan medveten avsikt att trakassera, utför en handlingar som upplevs kränkande av den som utsätts för den.

Kränkande särbehandling
Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda och studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studiegruppens gemenskap. Ett annat ord för detta är vuxenmobbning.

Mål
Jämställdhetsgruppen har tagit fram en handlingsplan för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling inom institutionen. Alla medarbetare och studenter ska känna till och ha tillgång till denna information.

Åtgärd
Fortlöpande sprida information om handlingsplanen via avdelningsråd, institutionsstyrelse, information till nyanställda och hemsidor.

Handlingsplan 2007 – 2010

Aktivitet/åtgärd ***(kursivt – nytt från 2008)***	**Ansvarig**	**Tidpunkt**
Jämställdhetsgruppen har informations-bord på KILU-dagen.	Adm chefen	Genomfört hösten 2007
Kajsa Widén och Tomas Brage bjuds in till seminarium med KILUs ledning och avdelningsföreståndare.	Jämställdhetsgruppens ordförande	Genomfört hösten 2007
Alla kvinnliga universitetslektorer kontaktas av avd förest för ett samtal angående möjlighet till befordran till professor.	Avd förest	Våren 2008
Inför val 2009 till ny styrelse mm: - påminn beredningsgrupper om att tänka på jämställdhetsaspekten när de tar fram sina förslag - nominera kvinnor som kan vara aktuella till styrelsen mm	Adm chefen	Hösten 2008
Arbeta för att skriftliga tentor kodas/avidentifieras så att lärarna ej kan utläsa vems tenta som rättas.	Studirektorerna för GU	Under perioden
GU anordnar ett möte kring genusperspektiv i undervisningen.	Studierektorerna för GU	Under 2008
Sprida kunskap om handlingsplan för trakasserier och kränkande särbehandling.	Adm chefen	Under perioden
Bjud in avdelningsföreståndare och styrelse till lunch för att diskutera KILU-utvärderingen ur ett jämställdhetsperspektiv	Adm chefen	Under 2008

Ordna halvdags inspirationsseminarium för jämställdhetsgruppen m fl lett av t ex Katarina Billing	Ordförande i jämställdhetsgruppen	Våren 2008
Bevaka att jämställdhetsfrågorna tas i beaktande vid den pågående omstruktureringen av KILU	Ordförande i jämställdhetsgruppen	Under 2008