

Jämställdhetsrapport för institutionen för datavetenskap

12 juni 2009

Inledning

Sedan 2001 har Lunds universitet en gemensam jämställdhetspolicy. Jämn könsfördelning (intervallet 40/60) inom alla befattningar, samtliga lärarkategorier och utbildningar är det övergripande målet. Integrationen av genusperspektiv i undervisning och utbildning, att motverka löneskillnader och sexuella trakasserier är andra viktiga mål. LTHs, Nat-faks och våra jämställdhetsplaner följer den gemensamma jämställdhetspolicyen. Vårt dokument består av en översikt över den nuvarande situationen samt kortsiktiga och långsiktiga planer.

Översikt

Grundutbildningen

Universitetets långsiktiga mål för nyrekryteringen är en könsfördelning inom intervallet 40/60 för studentgrupper. Tyvärr är vi idag långt ifrån det målet. Andelen kvinnliga studenter är lågt på de flesta program (se tabell 1 och 2). Institutionen ställer sig bakom universitetets målsättning. Dock måste vi konstatera att antagningen av studenter sker direkt till de olika programmen på LTH. Informationen om de olika programmen sker också centralt. Andelen kvinnliga studenter på institutionens kurser måste därför ställas i relation till antalet antagna kvinnor på de olika programmen. Målsättningen för institutionen blir då att andelen kvinnliga och manliga studenter på institutionens kurser bör vara proportionellt mot andelen kvinnliga och manliga studenter på de program varifrån studenterna rekryteras till respektive kurs. Någon sådan statistik finns idag inte tillgänglig.

| Läsperiod | Andel kvinnliga studenter natfak |
|-----------|----------------------------------|
| HT04 | 12 |
| HT05 | 17 |
| HT06 | 3 |
| HT07 | 15 |

Tabell 1: Andel registrerade kvinnor (i procent) på nybörjarkursen (Nat-fak).

| Läsår | EDA016 Programmerings- teknik för C,D | EDA011 Programmerings- teknik för N, PI | EDA017 Programmerings- teknik för E, F, I | EDA501 Programmering för L, M, TM, W |
|-------|---|---|---|--|
| 06/07 | 118(6) | 227(48) | 82(11) | 267(67) |
| 07/08 | 151(14) | 96(37) | 140(21) | 57(26) |
| 08/09 | 167(21) | 96(32) | 244(59) | 232(74) |

Tabell 2: Antal registrerade studenter (antal kvinnliga studenter inom parentes) på de olika nybörjarkurserna (LTH).

Övningsassistenter

Institutionen har många övningsassistenter som rekryteras bland studenterna. I tabell 2 visas antal kvinnliga och manliga övningsassistenter.

| Läsperiod | Antal kvinnliga övn.assistenter | Antal manliga övn.assistenter |
|-----------|---------------------------------|-------------------------------|
| VT06 | 8 | 34 |
| HT06 | 13 | 59 |
| VT07 | 7 | 24 |
| HT07 | 6 | 29 |
| VT08 | 9 | 35 |
| HT08 | 13 | 50 |

Tabell 3: Antal kvinnliga och manliga övningsassistenter vid LTH.

Forskarstuderande

Antal forskarstuderande vid institutionen i juni 2009: 13 varav 4 kvinnor. Doktorandlönesystem är baserat på Ladokuppgifter och verkar vara helt

könsneutralt på båda avdelningarna.

Fast anställd personal

Inom institutionen finns det två kvinnliga lektorer och två kvinnliga adjunkter, 17 manliga lektorer, 6 manliga professorer och två manliga adjunkter. Det finns en kvinnlig studierektor. Flera av de utbildningar för vilka vi på LTH ger kurser har som en uttalad ambition att studenterna skall möta några kvinnliga föreläsare/kursansvariga i sitt obligatorium. Vår institution bidrar till detta. Det är alltså inte bara antalet kvinnliga lärare som har betydelse utan också vilka kurser de undervisar i och hur många studenter de möter.

På institutionen finns tre administratörer (två kvinnor och en man) och fyra tekniker (alla män). Eftersom underlaget är så litet kan man inte observera någon löneskillnad mellan män och kvinnor i den gruppen som är nog lägst avlönad inom institutionen.

Sexuella trakasserier

När det gäller sexuella trakasserier har vi hittills inte uppmärksammat några sådana problem på institutionen.

Kortsiktiga och långsiktiga planer

Pga att Nat-fak har beslutat att avveckla avdelningen för grundläggande datavetenskap kommer institutionen för datavetenskap att bli en ren LTH institution inom den närmaste framtiden.

Grundutbildning

Övningsassistenter

Institutionens långsiktiga mål är att könsfördelningen skall vara inom intervallet 40/60. Institutionen arbetar sedan länge med att öka andelen kvinnliga övningsassistenter. En svårighet är dock att många program varifrån vi rekryterar övningsassistenter har så låg andel kvinnliga studenter.

För att skapa en bra miljö för både kvinnliga och manliga studenter är det viktigt att fördelningen mellan kvinnor och män är någorlunda jämn. Det är därför speciellt viktigt att försöka kompensera det låga antalet kvinnliga studenter med att ha en jämnare fördelning bland kvinnliga och manliga lärare och övningsassistenter.

Undervisning

Undervisning, litteratur och uppgifter bör analyseras för att kontrollera att de inte är sämre anpassade för något av könen.

Rekrytering

För att underlätta en jämnare könsfördelning vid rekrytering är det viktigt att den bild som ges av utbildningen är balanserad. Hemsidan är ett viktigt instrument, och en utförligare introduktion till både programmen och de enskilda kurserna skulle kunna vara av värde när det gäller att skapa en realistisk bild av utbildningen som varande lika väl lämpad för båda könen. Vi planerar att arbeta för att bilden som ges av utbildningen är både heltäckande och balanserad. Här är redan mycket gjort. En viktig punkt är information som visar vilken typ av arbeten studenter som examinerats i Lund har, och visa att detta inte behöver vara speciellt könsrelaterat. Detta faller inom studierektors ansvarsområde.

Forskarstuderande

Så fort den ekonomiska situationen tillåter anställning av nya doktorander planerar vi att aktivt verka för att öka antalet kvinnliga doktorander för att uppnå de långsiktiga målen för jämnare könsfördelning vid LTH. Ett stort problem är dock att det finns så få kvinnliga studenter att rekrytera forskarstuderande ifrån.

Av de kvinnliga doktoranderna disputerade en i juni 2009.

Fast anställd personal

Så fort den ekonomiska situationen tillåter för att anställa ny lärarpersonal planerar vi att aktivt verka för att öka antalet kvinnliga lärare vid institutionen för att uppnå de långsiktiga målen för jämnare könsfördelning vid LTH. Institutionen planerar att underlätta för och uppmuntra personalen att ansöka om befordran och på så vis öka andelen kvinnor i de olika lärarkategorierna. En annan viktig punkt är kvinnors representation i beslutande organ. Här har vi haft kvinnliga ledamöter (både ordinarie och suppleanter) i flera organ, t.ex. SLTH och FIME. Vi planerar att fortsätta föra fram kvinnor som kandidater till olika organ.

En annan viktig punkt är handledarskap. Med tanke på att de kvinnliga lärarna är så få är det extra viktigt att institutionen arbetar aktivt för att uppmuntra kvinnligt handledarskap, och för dem som har docentkompetens ett ordinarie handledarskap.

Föräldraskap: Det är viktigt att arbete och föräldraskap går att kombinera. Vid schemaläggning och planering av övriga aktiviteter bör hänsyn tas till detta.

När det gäller fast anställd personal är prefekten ansvarig för dessa åtgärder.

Sexuella trakasserier

En viktig uppgift för institutionen är att förebygga och åtgärda ev sexuella trakasserier och kränkande särbehandling pga kön. Vi har hittills inte uppmärksammat några sådana problem på institutionen, men om någon sådan situation skulle uppkomma avser vi följa de rekommendationer som finns i Lunds universitets åtgärdsprogram:

http://ww3.lu.se/pers/Jamstallldhet/motverka_sextrak.htm