

KLTH



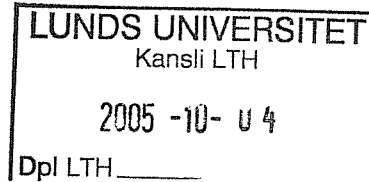
LUNDS  
UNIVERSITET

KEMICENTRUM  
Kemiska institutionen  
Styrelsen

BESLUT

2005-09-29

Dnr KI F 11 42/2005



## Jämställdhetsplan för kemiska institutionen 2005-2006

*"All verksamhet vid Lunds universitet ska bygga på demokratiska värderingar, öppenhet, jämställdhet och strävan efter hög kvalitet."*

*"Universitetets verksamhet bygger på jämställdhet mellan könen och strävan efter etnisk och social mångfald."*

Dessa meningar är tagna ur Lunds universitets strategiska plan och fungerar som en utgångspunkt för jämställdhetsarbetet inom LU. I jämställdhetspolicyen för LU fastställs att man under perioden 2001 – 2005 ska satsa på följande områden

***Rekrytering  
Genusperspektiv  
Analys av löneskillnader  
Att förebygga och motverka sexuella trakasserier***

Under senare år har både LTH och naturvetenskapliga fakulteten arbetat fram jämställdhetsplaner utifrån LUs policy. 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 sedan juni 2005 en jämställdhetsgrupp med följande sammansättning

	NF	LTH
Lärare	Jenny Emnéus	Maria Andersson
Studierektor GU	Carlaxel Andersson	Mats-Olle Månsson
Doktorand	Samuel Edgecombe	vakant
Adm chef		Cecilia Billgren

Gruppen är utsedd av styrelsen tills vidare och nya ledamöter utses vid vakans. Ordförande i gruppen har närvaro- och yttranderätt vid institutionsstyrelsens sammanträden.

Gruppens första uppdrag har varit att till augusti 2005 ta fram en jämställdhetsplan för kemiska institutionen. Planen ska vara ett dokument i vilket vi beskriver verksamheten, bl a med nyckeltal; konkretiserar målen och hur vi ska uppnå dessa. Planen ska följas upp årligen.

## 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 59/41 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) 1 maj 2005

		Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
		antal	antal	antal	%	%
<b>Lärare</b>	Professor	47	4	51	92%	8%
	Universitetslektor	20	9	29	69%	31%
	Universitetsadjunkt	2	0	2	100%	0%
	Adj prof + gästlärare	5	0	5	100%	0%
	Forskarassistent	12	7	19	63%	37%
	Forskare	8	4	8	67%	33%
<b>Doktorander</b>		103	73	176	59%	41%
<b>Administrativ personal</b>	Högskolesekr	0	15	15	0%	100%
	Projektass	10	4	14	71%	29%
	Övriga	8	9	17	47%	53%
	1:e lab ass	0	7	7	0%	100%
<b>Teknisk personal</b>	Forskningsingenjör	24	14	38	63%	37%
	Ingenjör	2	4	6	33%	67%
	Övriga	2	1	3	67%	33%
	<b>Totalt</b>	243	151	394		

Snedfördelningen mellan könen vad gäller anställd personal återspeglas i de beslutande och beredande organen inom institutionen (se tabell 2). Inom

styrelsen är visserligen 38% 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. TA-personalen representeras av 2 kvinnor och doktoranderna av 2 män. Det är angeläget att representationen inom respektive kategori är så jämn som möjligt.

Tab 2 Organ inom institutionen

	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
	antal	antal	antal	%	%
<b>Beslutande organ</b>					
Institutionsstyrelse, ordinarie	8	5	13	62%	38%
Institutionsstyrelse, suppl	7	4	11	64%	36%
Avd förest, ordinarie	17	0	17	100%	0%
Avd förest, stf	11	4	15	73%	27%
GU-styrelsen, ord	8	4	12	67%	33%
GU-styrelsen, suppl	7	3	10	70%	30%
Studierektorer	4	1	5	80%	20%
<b>Beredande organ</b>					
Vetenskapliga gruppen	5	0	5	100%	0%
Forskningsnämnden, NF, ord	4	3	7	57%	43%
Forskningsnämnden, NF, suppl	3	1	4	75%	25%
FUNK, ord	4	2	6	67%	33%
FUNK, suppl	5	0	5	100%	0%

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 maj 2005

	Antal		Medellön		Diff kr	Kvinnors lön i % av männens
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Professor	4	47	43 750	43 219	531	101%
Univ lektor	9	18	35 200	34 950	250	101%
Fo ass	7	12	29 229	28 117	1112	104%
Doktorand	73	103	20 433	20 227	206	101%
Fo ing	7	14	25 286	26 050	-764	97%

Grundutbildningen inom kemi vid naturvetenskapliga fakulteten har en relativt jämn könsfördelning, i genomsnitt 41% män och 59% kvinnor. Som syns i tabell 4 är det även inom grundutbildningen på LTH-sidan en relativt jämn fördelning mellan män och kvinnor.

*Tab 4 Andelen (%) antagna kvinnor till B-, K- och W-programmen vid LTH*

Program	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Bioteknik			62	62	54	57
Kemiteknik	49	49	58	56	57	38
Ekosystemteknik	60	67	58	59	60	59

\* Antal antagna studenter 2004: bioteknik 88, kemiteknik 62 och ekosystemteknik 55

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 avvikelser. Institutionen ska arbeta för en könsneutral presentation av statistik och fakta.

### **3. Mål och handlingsplan 2005 - 2006**

#### *Övergripande åtgärder*

En sida för jämställdhetsfrågor skapas omedelbart på institutionens hemsida.

Jämställdhetsgruppen ska på uppdrag av styrelsen be samtliga avdelningsråd om synpunkter på vad jämställdhetsarbetet ska fokusera på samt beskriva situationen på avdelningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Fortsatt kartläggning och analys av nuläget vad gäller löner, sjukfrånvaro osv.

Ann Numhauser-Henning, ansvarig för jämställdhetsfrågor inom LU, bjuds in till en KC-lunch.

#### **3.1 Rekrytering**

##### *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*

Alla kvinnliga universitetslektorer kontaktas av prefekten för ett samtal angående ansökan om befordran till professor.

Beredningsgrupperna som utses inför höstens val till ny styrelse mm påminns särskilt om att tänka på jämställdhetsaspekten när de tar fram sina förslag.

### **3.2 Genusperspektivet**

#### *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 som kommer att starta till hösten i "Entreprenörskap inom Bioteknik" kommer de ansvariga att eftersträva att de personer som bjuds in att föreläsa samt de bioteknik-entreprenörer som kommer att prata om egna erfarenheter skall vid hälften av tillfällena vara av kvinnligt kön. 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 skolbanken genom att bjuda in fler andel kvinnor än vad statistiken säger verkligheten är verksamma som bioteknik-entreprenörer.

#### *Åtgärd 2006*

GU arrangerar en lärarträff med genusperspektiv i undervisningen som tema.

### **3.3 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.

### **3.4 Att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier och kränkande särbehandling**

Inom kemiska institutionen accepteras inte någon form av sexuella trakasserier el kränkande särbehandling. 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.

#### ***Sexuella 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 vuxenmobbing.

#### ***Mål***

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

#### ***Åtgärd***

Sprida information om handlingsplanen via avdelningsråd, institutionsstyrelse, information till nyanställda och hemsidor.

### Handlingsplan 2005 – 2006

Aktivitet/åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
En sida för jämställdhetsfrågor skapas omedelbart på institutionens hemsida.	Adm chef	Hösten 2005
Jämställdhetsgruppen ska på uppdrag av styrelsen be samtliga avdelningsråd om synpunkter på vad jämställdhetsarbetet ska fokusera på samt beskriva situationen på avdelningen ur ett jämställdhetsperspektiv.	Jämställdhetsgruppen	Hösten 2005
Ann Numhauser-Henning, ansvarig för jämställdhetsfrågor inom LU, bjuds in till en KC-lunch.	Adm chef	Läsåret 05/06
Fortsatt kartläggning och analys av nuläget.	Jämställdhetsgruppen	Kontinuerligt – redovisas i årlig uppföljning
Alla kvinnliga universitetslektorer kontaktas av prefekten för ett samtal angående möjlighet till befordran till professor.	Prefekten	Läsåret 05/06
Beredningsgrupperna som utses inför höstens val till ny styrelse mm påminns särskilt om att tänka på jämställdhetsaspekten när de tar fram sina förslag.	Adm chefen	Hösten 2005
GU anordnar ett möte kring genusperspektiv i undervisningen.	Studierektorerna för GU	Läsåret 05/06
Sprida information om handlingsplan för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Adm chefen	2006



**LUNDS**  
UNIVERSITET

KEMICENTRUM

*Kemiska institutionen*

*Styrelsen*

BESLUT

2005-09-29

## **Handlingsplan för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier inom kemiska institutionen**

Inom kemiska institutionen **accepteras inte någon form av sexuella trakasserier el kränkande särbehandling**. 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.

Institutionen ansluter sig till Lunds universitets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier och mot kränkande särbehandling. Du finner dem på LUs hemsida (länkar nedan). Som student hittar du även information om dessa frågor på LUs hemsidor under rubriken *Likabehandling av studenter* (länk nedan).

### **Om du som anställd el studerande känner dig utsatt för sexuella trakasserier el kränkande särbehandling kan du vända dig till**

- Närmaste chef eller chef över chef
- Universitetets personalenhet, åtgärdsgruppen mot trakasserier  
tel. 046- 222 94 71
- Fackliga representanter
- Studentkårerna
- Skyddsombud
- Företagshälsovården/Studenthälsan

#### **Länkar:**

Kränkande särbehandling:

[http://www3.lu.se/pers/Arbetsmiljo\\_halsa/krankande.htm](http://www3.lu.se/pers/Arbetsmiljo_halsa/krankande.htm)

Jämställdhetssida med bl a LUs åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier: <http://www.lu.se/o.o.i.s/528>

Likabehandling av studenter: <http://www.lu.se/o.o.i.s/780>