



2009-11-03

## LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA

Lunds universitet

Institutionen för livsmedelsteknik

### Jämställdhetsplan för institutionen för livsmedelsteknik

I Lunds universitets jämställdhetspolicy  
([http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstalldhetspolicy\\_060424.pdf](http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstalldhetspolicy_060424.pdf))  
fastslås:

*"Lunds universitets verksamhet bygger på jämställdhet mellan könen och strävan efter etnisk och social mångfald. Alla människors lika värde erkänns och universitetet verkar mot rasism och främlingsfientlighet."*

*"Verksamheten bedrivs i former som ger möjlighet för var och en att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar oberoende av ovidkommande hänsyn till kön, etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder."*

På fakultetsnivå (LTH) är kvinnor underrepresenterade på alla nivåer från grundutbildning till professorer. På institutionen för livsmedelsteknik är förhållandet det omvända. I LTHs jämställdhetsplan fastslås dock:

*"Varje arbetsplats (institution, avdelning, motsvarande) skall verka för en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier inklusive doktorandgruppen och att det beträffande studenter i grundutbildningen skall verkas för en jämn könsfördelning inom varje studieprogram."*

*(LTHs jämställdhetsplan 2007-2010, s.2)*

Jämställdhetsplanen för institutionen för livsmedelsteknik utgår från universitetets jämställdhetsplan och beskriver de specifika förhållanden som råder vid institutionen. Jämställdhetsplanen antogs av institutionsstyrelsen 2007-10-24 och uppdaterad 2009-11-03.

### Förhållanden Ledarbefattningar

Institutionen är organiserad i två enheter med var sin enhetschef. Prefekten är tillika enhetschef för en av enheterna. Prefekt och enhetschef är båda kvinnor, liksom ställföreträdande enhetschefer. Institutionsstyrelsen består av fyra representanter för lärare (tre kvinnor och en man), en representant för teknisk-administrativ personal (kvinna) en representant för doktoranderna (kvinna) och en representant för studenter i grundutbildningen (kvinna).

### Lärare

Vid institutionen finns 24 seniora forskare och lärare (professorer, docenter, adjunkter, lektorer, och adjungerade inräknade) av dem är 10 män.

### Administrativa och tekniska befattningar

Vid institutionen finns nio anställda inom administrativa och tekniska befattningar. Av dem är två män.

### Forskarutbildning

Hösttermin 2009 finns 32 doktorander vid institution, varav 72% (23 st) är kvinnor. Samtliga lärare är verksamma som handledare i forskarutbildningen.

### Grundutbildning

Institutionen deltar i grundutbildning på bioteknik- och kemiteknikprogrammen i civilingenjörsutbildningen, "International Master's programme in Food Technology and Nutrition", Food Management program samt ger den tvååriga livsmedelstekniska högskoleutbildningen – YTH vid Campus Helsingborg. I samtliga program är majoriteten av studenterna kvinnor. Andelen kvinnor har legat på 63-54% vid antagningen till bioteknikprogrammet, och det finns en tendens att andelen kvinnor ökar på läkemedels- och livsmedelsinriktningarna som väljs i åk 4.

Övningsassistenterna är doktorander och vilka doktorander som blir involverade i undervisning beror på var de befinner sig i sin utbildning. I allmänhet kommer det att finnas både manliga och kvinnliga assistenter, med en majoritet kvinnliga eftersom majoriteten av doktoranderna är kvinnor.

### Arbete och föräldraskap

Föräldralediga står på e-mail-listor och erhåller information via e-mail kontinuerligt. Föräldralediga bjuds in till gemensamma sociala aktiviteter. I varje enskilt fall görs en överenskommelse om arbetstider etc. Möten förläggs till dagtid.

### Att förebygga och motverka sexuella trakasserier

Hittills har sådana problem inte uppmärksamrats vid institutionen. Om så sker i framtiden följs åtgärdsprogrammet som finns på personalenhetens hemsida ([http://www.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka\\_sextrak.htm](http://www.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka_sextrak.htm)).

### Långsiktiga och kortsiktiga mål (2007)

- Bibehålla balansen mellan män och kvinnor bland professorerna.
- Öka intresset för våra utbildningar bland manliga studenter.
- Öka antagning av män till forskarutbildningen.

### Åtgärder som togs 2007-2009

- Kartläggning av rekryteringen av forskarstuderande för att ta reda på hur könsfördelningen är bland sökanden, och då underrepresenterat kön ej rekryterats, ta reda på vad som är motiveringen.

- Sprida information om lediga doktorandtjänster till kollegor vid andra lärosäten inom och utom landet för att därigenom öka antalet sökande, och förhoppningsvis också andelen manliga sökande.
- Vid aktiviteter där institutionens verksamhet presenteras för studenter eller blivande studenter skall både manliga och kvinnliga lärare och doktorander delta.
- Aktiv marknadsföring av förslag på examensarbeten för att intressera manliga studenter för området.

## Resultat

- Kartläggningen visade att en stor andel av sistaårsstudenterna i Livsmedelsinriktningen är kvinnor. För att öka rekryteringen av män måste vi därför öka rekryteringen utanför den gruppen. Bland de nyrekryteringar till forskarutbildningen som gjorts sedan 2007 är två män, och ingen av dem kommer från Livsmedelsinriktningen.
- Andelen seniora forskare och lärare (professorer, docenter, adjunkter och lektorer) som är män har under sedan 2007 ökat från 36% (8 av 22) till 44% (10 av 24).
- Andelen män bland gruppen forskare på ”mellannivå” (biträdande lektorer, forskningsassistenter och post docs) har gått från 0 – 33% (0 av 3 till 2 av 6).
- Andelen män bland teknisk och administrativ personal har under perioden ökat från 0 till 22% (0 av 7 till 2 av 9).

## Långsiktiga och kortsiktiga mål (2009)

- Bibehålla balansen mellan män och kvinnor bland professorerna.
- Öka intresset för våra utbildningar bland underrepresenterat kön.
- Öka antagning av till forskarutbildningen av underrepresenterat kön.

## Åtgärder (2009)

- Kartlägga varför det finns en skillnad mellan hur manliga och kvinnliga studenter på Bioteknikprogrammet väljer inriktning.
- Sprida information om lediga tjänster brett; utanför institutionen och ämnesområdet. Speciellt för doktorandtjänster innebär det att sprida information om lediga tjänster utanför livsmedelsinriktningen.
- Anordna inkluderande sociala aktiviteter.
- Det finns en risk att den ojämna könsfördelningen kan förstärkas genom att det underrepresenterade könet åläggs proportionellt fler sysslor av administrativ och representativ art för att på så sätt göra fördelningen i dessa sammanhang jämnare (se punkt 3 under ”Åtgärder 2007-2009”). Detta skall undvikas.

## **BILAGA - Förhållanden 2007**

### **Ledarbefattningar**

Institutionen är organiserad i två enheter med var sin enhetschef. Prefekten är tillika enhetschef för en av enheterna. Prefekt och enhetschef är båda kvinnor, liksom ställföreträdande enhetschefer. Institutionsstyrelsen består av fyra representanter för lärare (tre kvinnor och en man), en representant för teknisk-administrativ personal (kvinna) en representant för doktoranderna (kvinna) och en representant för studenter i grundutbildningen (man).

### **Lärare**

Vid institutionen finns tretton professorer (varav åtta kvinnor), tre universitetslektorer (två kvinnor och en man), fyra adjunkter (tre kvinnor och en man). Vidare finns vid institutionen också två adjungerade professorer (båda män), och en adjungerad lektor (kvinna).

### **Administrativa och tekniska befattningar**

Vid institutionen finns tre sekreterare (två heltidstjänster), en biomedicinsk tekniker och två ingenjörer. Samtliga är kvinnor. Vid YTH-verksamheten i Helsingborg finns tillgång till en laboratorieingenjör på 40% (man).

### **Forskarutbildning**

Vårterminen 2003 fanns 57 aktiva doktorander vid institutionen, varav 58 % var kvinnor. Höstterminen 2006 fanns 38 doktorander vid institutionen, varav 66% var kvinnor. Samtliga lärare är verksamma som handledare i forskarutbildningen.