

Institutionen för immunteknologi, LTH

**Jämställdhetsplan 2007
för
Institutionen för immunteknologi**

Fastställd av institutionsstyrelsen den 28 september, 2007

Åtgärdsplan 2007

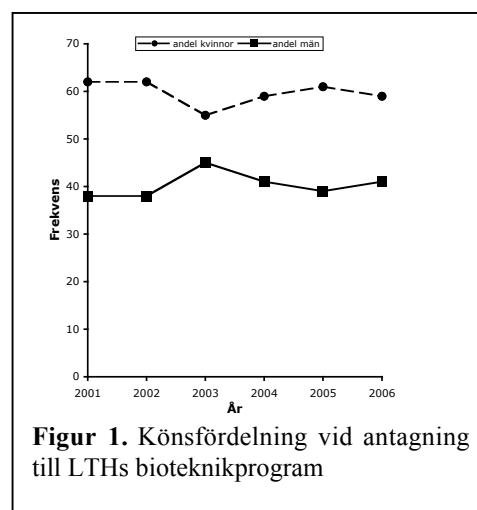
Det övergripande jämställdhetsarbetet vid Lunds universitet och dess Tekniska fakultet är sammanställt i dokumenten:

- Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010
<http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/jamstall.htm>
- Jämställdhetsplan för 2005 – 2006 och 2007-2010 för Lunds tekniska högskola
<http://www.lth.se/anstalld/jamstalldhet/jaemstaellhdhetsplaner/>
- Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier
http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka_sextrak.htm

Detta dokument belyser situationen vid Institutionen för immunteknologi. Institutionen bildades officiellt 1 januari 2007 genom en sammanslagning av Avdelningen för proteinteknologi (PT, Inst. elektrisk mätteknik) och Avdelningen för immunteknologi (IT, Kemiska institutionen). Dokumentationen har i viss mån skiljt sig mellan de två avdelningarna och därför kommer viss statistik för föregående år att redovisas separat för PT respektive IT.

Rekrytering och befordran av medarbetare

Vid utgången av 2006 var 36 personer anställda vid institutionen, av dessa var 14 män (39 %) och 22 kvinnor (61 %). Dessa fördelas som följer: 5 forskare (2M, 3K), 4 professorer och lektorer (4M, 0K), 11 forskningsingenjörer och annan teknisk/administrativ personal (3M, 8K) samt 13 doktorander (4M, 9K). Fördelningen av personal är alltså inte könsneutral. Med avseende på doktorandgruppen kan snedfördelningen delvis förklaras med rekryteringsunderlaget. Institutionen får ett stort antal doktorander från Bioteknikprogrammet där fördelningen mellan kvinnor och män också är sned, se Figur 1. Noterbart är att alla högre akademiska poster innehas av män. Bland forskarna är könsfördelningen dock jämn. En plan för framtida rekrytering av kvinnliga ledare är under utarbetande inom en projektorganisation vid institutionen.



Mål

- ⌚ Att institutionens tjänster ska sökas av representanter av båda könen och att en jämn könsfördelning skall eftersträvas.

Åtgärder

- ⌚ Examensarbetet är en viktig doktorandrekruteringskälla. Institutionen ska därför aktivt verka för att nå ut med information om examensarbeten vid institutionen till såväl manliga som kvinnliga teknologer.

- 🕒 Jämställdhetsgruppen utvärderar årligen hur sökta tjänster har fördelats med avseende på kön hos sökande respektive de som erhållit tjänst på institutionen.
- 🕒 Initiera en process för att underlätta befordran av kvinnliga forskare vid institutionen.

Löner och andra anställningsvillkor

Lunds universitet har en central policy för lönesättning. En sammanfattning finns att läsa i *Lönepolitiskt program för Lunds universitet*, Dnr I F 9 5307/1999. Lönen skall endast vara en del av de stimulantia som gör att medarbetaren trivs på och värderar sin arbetsplats. Arbetsvillkoren och arbetsmiljön i övrigt skall vara en lika stor motivationsfaktor. Både lön och villkor skall bestämmas individuellt efter prestation och förmåga. En sammanställning av institutionens löner har gjorts där de anställda har grupperats efter tjänstekategori. Med tanke på att antalet anställda är relativt litet är presenterade skillnader inte statistiskt signifikanta. En summering presenteras i Tabell 1. Till och med 2006-12-31 tillhörde personalen två olika institutioner. Därför finns det vissa löneskillnader som kan förklaras med att verksamheterna tillhörde olika organisationer. Skillnaden i doktorandlöner (vars nivåer sätts utifrån centralt styrda mallar) mellan manliga och kvinnliga doktorander förklaras av skillnaden i hur lång tid som förlöpt från påbörjandet av utbildningen på forskarnivå (medelvärde för manliga och kvinnliga doktorander: 1,4 resp. 3,9 år).

Tabell 1, Löner redovisade per tjänstekategori för anställda vid Inst. för immunteknologi 1/1 2007.

Befattning	Män		Kvinnor		% skillnad kvinnor/män	Antal personer per grupp
	Meddelön	Andel (%)	Meddelön	Andel (%)		
Fo ingenjör	29500	29	27680	71	6.17	7
Biomed analytiker			22500	100		1
Intendent	24900	100				1
Ekonom			29000	100		1
Vetenskaplig sekr			30500	100		1
Universitetslektor	38300	100				1
Professor	58900	100				3
Forskare	31550	40	28667	60	9.14	5
Projektassistent	18800	33	18800	67	0.00	3
Doktorand	20425	31	22211	69	-8.74	13

Mål

- 🕒 Osakliga löneskillnader skall inte förekomma.

Åtgärder

- ⌚ Att fortsätta kartläggning och analyser av löneskillnaderna vid institutionen. Denna genomförs av den nybildade jämställdhetsgruppen och rapporteras årligen till prefekten och styrelsen i september månad för eventuella åtgärder.
- ⌚ Att årligen vid det individuella lönesamtalet diskutera den enskildes lön relativt gruppens löner. Eventuella positiva eller negativa differenser skall motiveras för den anställde. Prefekten ger en övergripande årlig redogörelse till styrelsen i december månad av resultatet av lönesamtalen.

Grundutbildning och utbildning på forskarnivå

Institutionens grupper gav 2006 en kurs inom grundutbildningen på en nivå motsvarande nuvarande avancerade nivå samt en kurs på doktorandnivå.. Dessutom undervisas studenter på examensarbets- och projektnivå. Den förstnämnda kursen läses framför allt av studenter från LTHs bioteknikprogram. Vid intagningen till LTH ligger könsfördelningen på detta program i intervallet kring 60% kvinnor (Figur 1). I institutionens kurs på avancerad nivå har könsfördelningen de senaste tre åren motsvarat 53% kvinnor, d.v.s. varit i närheten av den könsfördelning som finns på bioteknikprogrammet som helhet. Kurslitteraturen är skriven av manliga författare. Under 2006 var 7/11 föreläsare/basgruppshandledare på kursen män med en ungefärlig salstid motsvarande knappt 80% av den totala. Bland laborationshandledarna var 1/4 män.

Institutionen hade 7 examensarbetare (alla på IT) 2006. Av dessa var 71% kvinnor. Handledarna var i 43% av fallen kvinnor. Avd. för Proteinteknologi hade inga examensarbetare under 2006, men har under åren 2003 till 2005 haft 10 examensarbetare, samtliga män.

Vid 2006 års utgång var 14 doktorander (71 % kvinnor) aktiva i institutionens grupper. Samtliga fyra huvudhandledare var män. 14 personer hade uppdrag som biträdande handledare varav 72% var män. Eftersom varje individ kan ha mer än ett handledaruppdrag var endast 17% av handledaruppdragen tillsatta med kvinnliga forskare.

Mål

- ⌚ En jämn könsfördelning bland lärare i kurser och bland handledare i utbildning på forskarnivå. Könsfördelningen bland studenter i fortsättningskurser och examensarbeten bör avspegla könsfördelningen vid intagningen till programmen.

Åtgärder

- ⌚ Förebilder är ett viktigt element vid rekrytering av såväl studenter som doktorander. Både interna och externa förebilder behövs. Externa förebilder är inbjudna föreläsare och representanter vid industribesök. Institutionens anställda skall ha dessa aspekter i åtanke vid val av kursledare, föreläsare, handledare, kurslitteratur etc. Undervisningsansvarig rapporterar årligen (januari månad) till jämställdhetsgruppen hur utfallet varit m.a.p. dessa faktorer inför skrivandet av jämställdhetsplanen.
- ⌚ Kursansvarig lämnar en redogörelse för frågorna i sin utvärdering av kursen till jämställdhetsgruppen för vidare analys.

- ⌚ Kvinnliga forskare skall stimuleras, t.ex. i samband med utvecklingssamtal, till att aktivt söka befordran som möjliggör för dem att verka som huvudhandledare. Prefekten ger en övergripande årlig redogörelse till styrelsen i december månad över utfallet av dessa samtal.

Sexuella trakasserier

Det är dokumenterat att sexuella trakasserier inte är ovanliga i den akademiska världen. Arbetsgivaren ska verka för att inte någon anställd utsätts för könsrelaterade eller sexuella trakasserier.

Mål

- ⌚ Sexuella trakasserier ska inte förekomma.

Åtgärder

- ⌚ Institutionens ledning ska göra klart att varken sexuella eller andra trakasserier tolereras. Prefekten ger en övergripande årlig redogörelse till jämställdhetsgruppen i december månad av hur detta skett och vad resultatet varit.
- ⌚ Prefekten informerar årligen institutionens anställda om Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier (http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka_sextrak.htm).
- ⌚ Under de anställdas utvecklingssamtal är det väsentligt att relationsproblem, såväl könsrelaterade som andra, ventileras. Prefekten ger en övergripande årlig redogörelse till jämställdhetsgruppen i december månad av hur detta skett.

Arbete och föräldraskap

Många både fast anställda, doktorander och studenter är föräldrar.

Mål

- ⌚ Föräldraskap och studier/akademiskt arbete ska kunna förenas.

Åtgärder

- ⌚ En rutin för backup i både undervisning och experimentell verksamhet så att ett sjukt barn inte blir en katastrof för doktorander eller fast anställda skapas. Kopior på föreläsningmaterial, såsom presentationer, lämnas till kursansvarige före kursstart så att detta kan användas av ersättare när behov så föreligger.
- ⌚ En backup för studenter som varit frånvarande från obligatoriska moment i undervisningen t.ex. p.g.a. sjukt barn utreds. Kopior på föreläsningmaterial, såsom presentationer, lämnas till kursansvarige före föreläsningstillfället så att detta kan spridas till studenterna för att därmed underlätta planering av studier. Varje kursansvarig lämnar i januari månad en redogörelse till jämställdhetsgruppen för i

vilken mån frågor relaterade till denna aspekt varit aktuella och hur de löstes. Kursansvarig diskuterar lämpliga åtgärder med berörd student om detta skulle bli aktuellt.

- ⌚ Undervisning efter ordinarie arbetstid bör undvikas.
- ⌚ Vid det årliga utvecklingssamtalet skall prefekten föra upp frågor kring föräldraskap där detta är relevant och belysa hur anpassningen av arbetet fungerar i detta avseende.
- ⌚ Varje chef åläggs att komma överens med underställd personal som är frånvarande från arbetet p.g.a. föräldraledighet om hur regelbunden kontakt skall upprätthållas. Hemmavarande anställd skall hållas kontinuerligt informerad om arbetsrelaterade frågor och sociala tillställningar inom verksamheten.

Vidare arbete

Institutionen för immunteknologi skall tillsätta en permanent jämställdhetsgrupp bestående av tre personer. Denna grupp skall ansvara för uppföljning av denna plan och policys rörande jämställdhet på institutionen. Gruppen skall även bistå kursansvarig och prefekt med hjälpdokument och kartläggningar.

Den nyinrättade jämställdhetsgruppen får i uppdrag att:

- genomföra en årlig uppdatering av jämställdhetsplanen
- agera som kontaktyta för personalen i jämställdhetsfrågor.