LUNDS UNIVERSITET
Lunds Tekniska Högskola

Åtgärdsplan

för

Jämställdhetsarbetet

Institutionen för kemiteknik

Antagen vid institutionsstyrelsens möte

2006-02-15

Personal och studenter 2005

Den första januari 2005 blev avdelningen för VA-teknik (totalt 14 fast anställda, varav 57% kvinnor) medlem av Institutionen för kemiteknik (totalt 60 fast anställda, varav 28% kvinnor). Under 2005 hade den sammanslagna institutionen 25 seniorer, varav 4 kvinnor. Av seniorerna var 12 personer professorer (1 kvinna). Den administrativa personalen utgjordes av 3 kvinnor och den tekniska personalen av 4 kvinnor och 3 män. 29 personer var projektanställda under 2005. Av dessa var 48% kvinnor.

33 doktorander var verksamma vid institutionen 2005, varav 14 kvinnor (42%). Under året disputerade 4 kvinnor och 5 män. 1 man och 2 kvinnor avlade licentiatexamen:

- *Cecilia Akselsson,* PhD
- *Per Borgquist,* PhD
- *Hördur Haraldsson,* PhD
- *Christian Hulteberg,* Lic
- *Magnus Karlsson,* PhD
- *Anna-Karin Nordin,* Lic
- *Anneli Petersson,* PhD
- *Ingegerd Rosborg,* PhD
- *Gladys Sànchez,* Lic
- *Eva Tykesson,* PhD
- *Ola Wallberg,* PhD
- *Anders Wingren,* PhD

Under året knöts 3 nya doktorander till institutionen, samtliga män:

- *Marcus Degerman*
- *Robert Häggblad*
- *Mads Onsberg* (industridoktorand)

Institutionen hade 4 gästforskare, 2 kvinnor och 2 män.

Under 2005 hade institutionen 53 examensarbetare. Av dessa var 43% kvinnor.

Åtgärdsplan 2005

Åtgärder för rekrytering av nya medarbetare

Vid rekrytering, på alla befattningar, ska den sökandes kompetens betonas. Vid lika kompetens ska sökande av underrepresenterat kön ha företräde. Vid tillsättning av nya tjänster bör personer av underrepresenterat kön, självfallet välmeriterade sådana, uppmanas att söka de utannonserade tjänsterna.

Åtgärder för personalens kompetensutveckling

Alla anställda bör beredas möjlighet till vidareutbildning, och institutionen ska aktivt medverka till att så sker. Under de anställdas utvecklingssamtal är det väsentligt att relationsproblem, såväl könsrelaterade som andra, ventileras. Personalen vid institutionen bör uppmuntras att delta i kurser med genusrelaterat innehåll.

Integration av kvinno- och jämställdhetsperspektiv i pedagogisk utbildning

Institutionens målsättning är att verka för att den pedagogiska utbildningen utvecklas och även inkluderar jämställdhetsperspektiv, såsom manligt och kvinnligt språk. Genusperspektiv i undervisningen kan exempelvis lyftas fram genom deltagande i pedagogiska kurser som även tar upp undervisning i ett genusperspektiv.

Vid de kursmöten som regelbundet äger rum under en kurs bör även genusrelaterade problem och pedagogiska frågor diskuteras.

Åtgärder mot snedrekrytering inom grundutbildning

Förebilder är ett viktigt element vid rekrytering av såväl studenter som doktorander. Målsättningen är en jämn könsfördelning bland både lärare och studenter i samtliga institutionens kurser. Både interna och externa förebilder behövs. Externa förebilder är inbjudna föreläsare och representanter vid industribesök. Exempelvis kan en föreläsare (av i fortsättningskurserna underrepresenterat kön) delta i den kurs som ges före teknologernas linjeval.

Åtgärder mot snedrekrytering inom forskning och forskarutbildning

Målsättningen är att institutionens tjänster ska sökas av representanter av båda könen. Som vid all rekrytering är den sökandes kompetens avgörande. Examensarbetet är en viktig doktorandrekryteringskälla. Institutionen ska därför aktivt verka för att nå ut med information om examensarbeten vid institutionen till såväl manliga som kvinnliga teknologer. En akademisk fördjupningskurs i slutet av utbildningen som en introduktion till forskarstudier bör övervägas.

Rekrytering av personer med industrierfarenhet bör uppmuntras.

Undervisning om jämställdhet för studenter

Regelrätt undervisning om jämställdhet är utbildningsnämndens uppgift. Institutionen bör verka för att såväl kvinnor som män från industrin bjuds in för att berätta om sina arbeten och hur man i industrin ser på jämställdhetsfrågor.

Nätverk för jämställdhetsarbete

Ett nätverk bör vara ett informellt kontaktorgan där man deltar av eget, personligt intresse. Individer kan inte beordras att delta i ett nätverk.

Uppföljning av jämställdhetsarbetet vid institutionen

Målsättningen är att en årlig utvärdering och revidering av institutionens jämställdhetsplan ska ske.