

Jämställdhetsplan 2008
för
Institutionen för Kemiteknik

Antagen av institutionsstyrelsen 13/2 2008

Åtgärdsplan 2008

Det övergripande jämställdhetsarbetet vid Lunds Universitet och dess Tekniska Fakultet är sammanställt i dokumenten:

- Jämställdhetspolicy för Lunds Universitet
<http://www5.lu.se/o.o.i.s/39>
- Jämställdhetsplaner för Lunds Tekniska Högskola
<http://www.lth.se/anstalld/jamstallldhet/jaemstaellldhetsplaner/>
- Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier
http://www3.lu.se/pers/Jamstallldhet/motverka_sextrak.htm

Detta dokument belyser situationen vid Institutionen för Kemiteknik.

Rekrytering av nya medarbetare

Under 2007 var 22 seniorer, varav 4 kvinnor, anställda vid institutionen. Av seniorerna var 11 personer professorer (1 kvinna). Den administrativa personalen utgjordes av 2 kvinnor och den tekniska personalen av 3 kvinnor och 3 män. 26 personer var projektanställda under 2007. Av dessa var 38% kvinnor. 28 doktorander var verksamma vid institutionen 2007, varav 11 kvinnor (39%). Under året disputerade 3 kvinnor och 6 män.

Mål

- Att institutionens tjänster ska sökas av representanter av båda könen och att det är en jämn könsfördelning bland de sökande.

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.
- En policy för rekrytering av doktorander tas fram.

Grundutbildning

Institutionen ger 8 grundkurser och 12 fortsättningskurser för teknologer från framför allt B-, K- och W-programmen. Vid intagningen till LTH ligger könsfördelningen på dessa program i intervallet 40-60% kvinnor, förutom Kemiteknik

som sjönk till 35% kvinnor i 2007. I en av de fortsättningskurser som kan anses representativ för institutionens fortsättningskurser har könsfördelningen de senaste tre åren legat i intervallet 40-65% kvinnor, men med en sjunkande andel kvinnor med tiden. Då studerandeantalet är relativt begränsat är det inte möjligt att avgöra om den minskande andelen kvinnor representerar en trend, eller om det bara är en tillfällig variation. Institutionen hade 31 examensarbetare 2006. Av dessa var 48% kvinnor.

Mål

- En jämn könsfördelning bland lärare i institutionens grund- och fortsättningskurser. Könsfördelningen bland studenter i fortsättningskurser och examensarbeten ska 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. Exempelvis kan en föreläsare (av i fortsättningskurserna underrepresenterat kön) delta i den kurs som ges före teknologernas linjeval.
- Vid de kursmöten som regelbundet äger rum under en kurs bör även genusrelaterade problem och pedagogiska frågor diskuteras.

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 informerar årligen institutionens anställda om Lunds Universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier.

Arbete och föräldraskap

Många både fast anställda, doktorander och studenter är föräldrar. I gruppen studenter, som av många ses som en homogen, barnlös grupp, är 23 procent föräldrar, exempelvis.

Mål

- Föräldraskap och studier/akademiskt arbete ska kunna förenas.

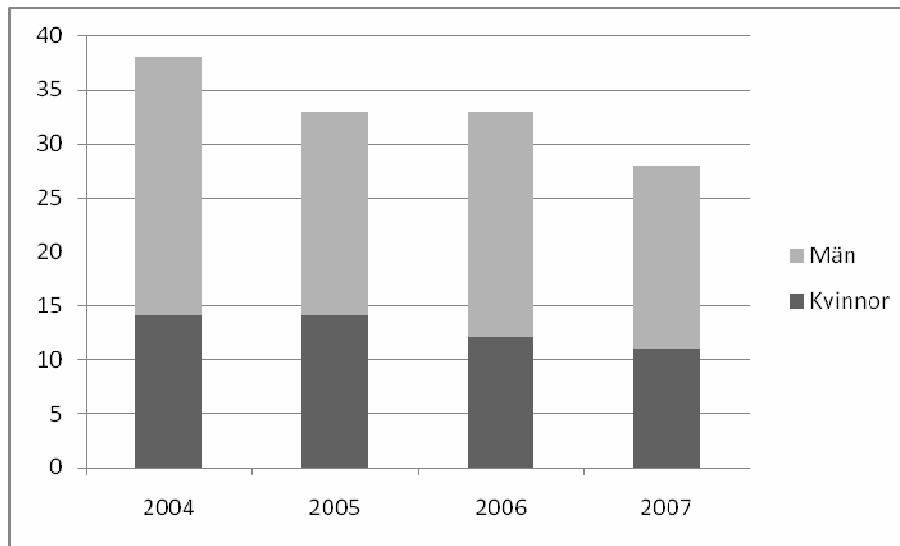
Åtgärder

- 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.
- En backup för studenter som varit frånvarande från obligatoriska moment i undervisningen pga sjukt barn utreds.
- Undervisning efter ordinarie arbetstid undviks.

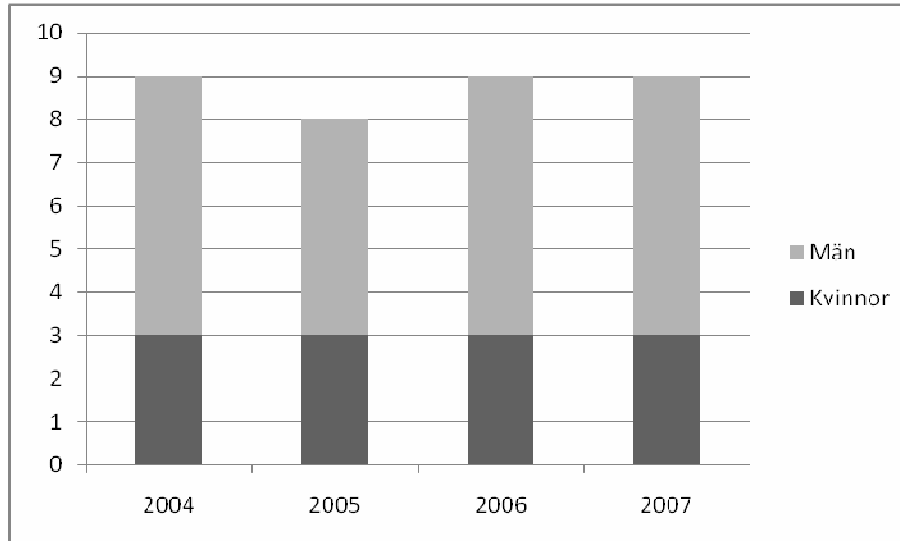
Handlingsplan

Handlingsplan för perioden 2007-2010	Tidplan för delmål	Ansvarig för mål/delmål
<p>En arbetsgrupp tillsätts för att</p> <ul style="list-style-type: none"> • Föreslå rutiner för hur backup i både undervisning och experimentell verksamhet vid sjukdom och vård av sjukt barn ska fungera. • Ta fram förslag till hur olägenheter för studenter och anställda vid ökad förläggning av kurser utanför arbetstid kan reduceras. • Föreslå förbättringar för rekryteringsprocessen av doktorander 	2008-12-31	Prefekt
<p>Checklista för kursansvarig lärare till stöd för kursmöten tas fram för att stödja kursutvecklingen under kursernas gång, som innefattar pedagogiska frågor och genusrelaterade problem.</p>	2008-12-31	Prefekt
<p>Prefekten informerar årligen institutionens anställda om Lunds Universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier</p>	2008-12-31	Prefekt
<p>Prefekten informerar årligen institutionens anställda om Lunds Universitets och LTHs jämställdhetsplaner.</p>	2008-12-31	Prefekt

Forskarutbildning

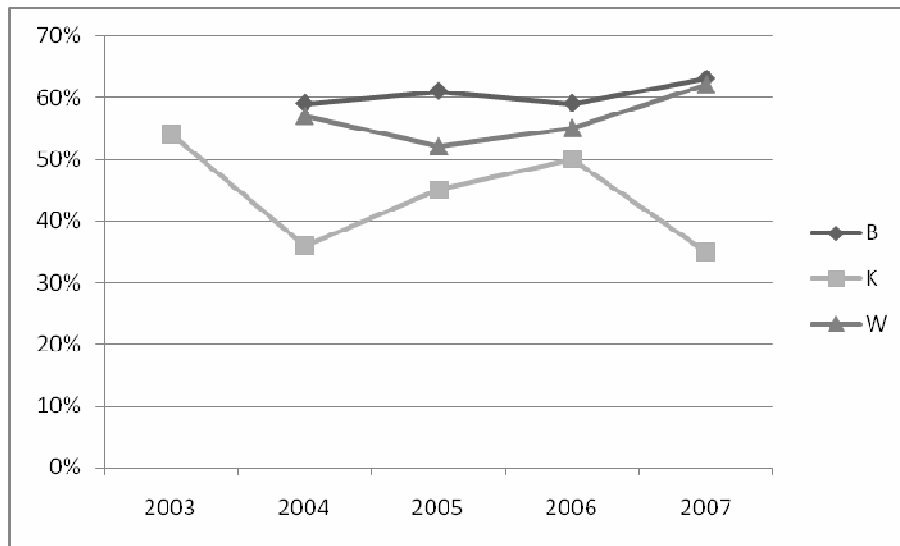


Figur 1 Forskarstuderande vid institutionen. Från och med 2006 är forskarstuderande vid VA-teknik inkluderade i underlaget.

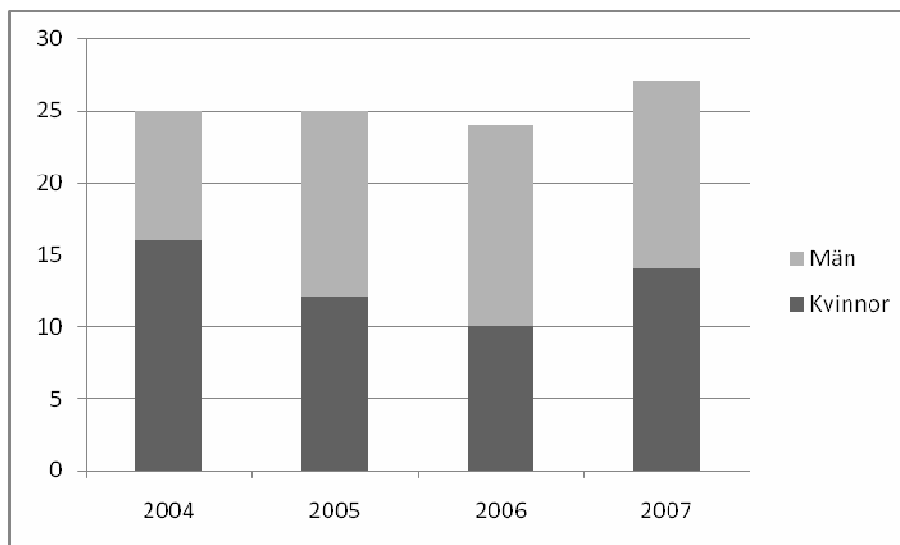


Figur 2 Disputerade (inkl. VA-teknik från och med 2006).

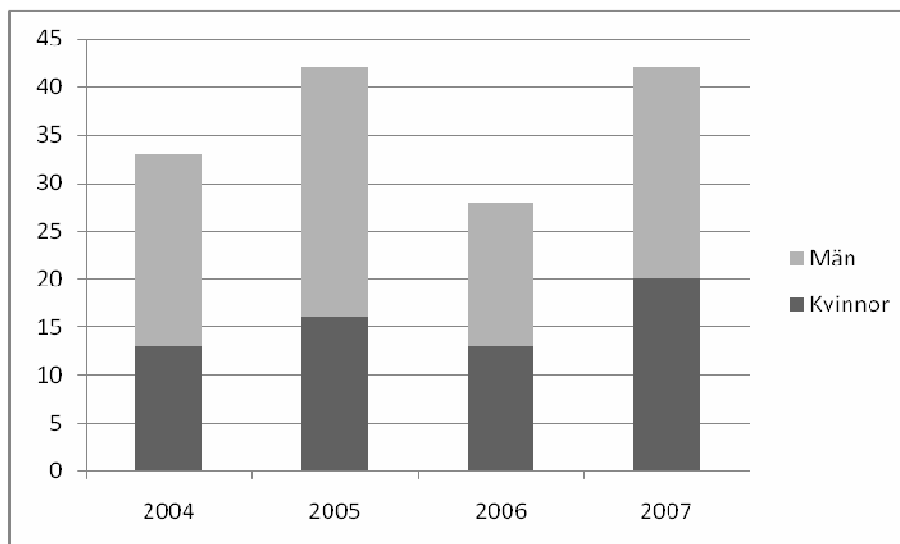
Grundutbildning



Figur 3 Andel kvinnor som antagits till de tre program som institutionens kurser främst vänder sig till.



Figur 4 Teknologer som läst fortsättningskursen KAT051 Separationsprocesser, FK.



Figur 5 Examensarbetare vid institutionen. År 2005 utökades institutionen med avdelningen för VA-teknik och därmed ökade också underlaget för examensarbeten.