



2007-10-24

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)

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."

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.

Nuvarande 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 (man).

Lärare

Vid institutionen finns tretton professorer (varav åtta kvinnor), tre universitetslektorer (två kvinnor och en man), fyra adjunkter (tre kvinnor och en man), samt fyra disputerade forskare med tidsbegränsade förordnanden (fo ass, forskare; samtliga kvinnor). 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 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. Flertalet 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, samt ger den tvååriga livsmedelstekniska högskoleutbildningen vid Campus Helsingborg. I samtliga program är majoriteten av studenterna kvinnor. Andelen kvinnor har legat på 62-54% vid antagningen till bioteknik-programmet, 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 uppmärksammats vid institutionen. Om så sker i framtiden följs åtgärdsprogrammet som finns på personalenhetens hemsida (http://www.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka_sextrak.htm).

Långsiktiga och kortsiktiga mål

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

Åtgärder

- 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.