

Lunds Universitet  
Lunds tekniska högskola  
Institutionen för Energivetenskaper

## Jämställdhetsplan för läsåret 2008-2009

Fastställd av institutionsstyrelsen *DATUM (preliminär version gäller fram till institutionens styrelsemöte)*

### 1 Inledning

Utgångspunkten i arbetet med utformning av jämställdhetsplanen har varit *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010* samt *LTHs Jämställdhetsplan för 2007-2010*. I institutionens förnyade jämställdhetsplan är Genuscertifieringsarbete ett nytt och spännande inslag. Under våren 2009 har institutionens arbetsgrupp uppdaterat de statistiska data som fångar upp olika jämställdhetsaspekter samt reviderat föregående och föreslagit en ny plan för jämställdhetsarbete. Statistiska data samlade i tre tabeller bifogas föreliggande dokument.

### 2 Beskrivning av statistiska data

Data har insamlats och de befintliga tabellerna uppdaterats. I Tabell 1 redovisas könsfördelning för de på institutionen förekommande tjänstekategorierna (maj 2005, maj 2006, maj 2007, maj 2008, maj 2009). I Tabell 2 presenteras data gällande könsfördelning för lärare respektive studerande på institutionens alla förekommande kurser under läsåret 2008/2009. I Tabell 3, redovisas könsfördelningen bland studenter som har utfört sina examensarbeten på institutionens olika avdelningar under perioden 2004-juni 2009.

### 3 Kommentarer till bifogade tabeller

Tabell1: Under den aktuella perioden har det totala antalet anställda på institutionen ökat jämfört med föregående år med fem individer som alla är män. Tjänstekategorin Doktorand ansvarar för den största ökning med tre män och antalet kvinnor oförändrat. Vid jämförelse med maj 2005 är antalet manliga doktorander f.n. högre (skillnaden är 3 personer) medan antalet kvinnliga doktorander är fortfarande mer än halverat. Procentuellt sett under perioden 2005-2009 gäller neråtgående trend för de kvinnliga doktoranderna.

Under perioden Maj 2008-Maj 2009 har institutionen utöver de tre manliga doktorander anställt ytterligare två manliga medarbetare (en forskarassistent och en lektor) samt en kvinnlig projektanställd dock på begränsad tid och därför finns inte den anställningen i statistiken.

Ur Tabell 2 framgår att på vissa fortsättningskurser, särskilt MVK061 och MVK080 som läses främst av elever under utbildningens sjätte till åttonde termin har andelen kvinnor minskat väsentligt i jämförelse med föregående läsåret. Detta kan innebära ett trendbrott då vår statistik under åren 2004- 2008 har visat kontinuerligt allt större intresse för våra kurser bland kvinnor. De flesta kvinnliga teknologer på dessa kurser har alltid rekryterats från andra program än Maskinteknik, vanligtvis

Ekosystemteknik där andelen kvinnor är cirka 50 %. På senare tid har vi dock fått signaler om schemakrockar som är svåra att lösa för studenterna och detta skulle åtminstone delvis kunna förklara tappet på de aktuella kurserna.

En jämförelse av andelen kvinnor registrerade på en obligatorisk kurs MMV050 (läses under utbildningens tredje termin) under ht 2008 med antagningsstatistiken för dessa studenter visar att hösten 2007 de 28 antagna kvinnor representerade 15 % antagna på Maskinteknik (inkl. teknisk design) medan de 27 kvinnor som faktiskt följde kursen under ht 2008 representerade 19 % registrerade på kursen. Detta som följd av att antalet män minskade samtidigt från ca 160 antagna individer till 120 registrerade på kursen ett år senare. I Tabell 2 redovisas också en del kurser (speciellt valfria fortsättningskurser) där, som tidigare, andelen kvinnor är påtagligt låg eller så finns där inga kvinnor alls.

Statistik över examensarbetare i Tabell 3 visar att för hela institutionen under perioden 2004-2009 har antalet kvinnor varierat mellan 3 till 8 individer och andelen mellan 14 till 20 procent med två undantag år 2004 (8 kvinnor – 28 %) samt år 2009 (19 kvinnor – 42 %). Om man tittar på enskilda avdelningar så har Energihushållningen störst andel kvinnor bland sina examensarbetare och flertalet av dem kommer från andra program därav flest från Ekosystemteknik.

#### 4 Uppföljning av föregående års plan

Under läsåret 2008-2009 har institutionens personal informerats om arbetsgruppens arbete med Jämställdhetsplanen via utskick per email. Vi har däremot haft lite problem med de nya hemsidorna och därför kommer vi att behöva ta nya tag när det gäller att publicera Jämställdhetsplanen och andra dokument samt relevant information.

I syfte att verka för jämnare könsfördelning bland teknologer på våra kurser har vi medvetet försökt engagera kvinnliga gästföreläsare i våra kurser och kvinnliga handledare vid studiebesök. Tyvärr har vi dock misslyckats i höstas vid ett informationstillfälle för M-teknologer gällande val av inriktning, där varken kvinnliga eller manliga förebilder i form av f.d. teknologer kunde involveras.

Information om seminarier, kurser m.m. som ordnas centralt av universitetet eller LTH förmedlas vanligtvis till alla medarbetare med uppmaning att delta. I enlighet med vår tidigare planering har ett, ännu litet, referensbibliotek anordnats i lunchrummet på en särskilt för ändamålet anordnad bokhylla. Intresset för publikationer som exponeras där verkar öka ständigt.

Under senhösten 2008 har institutionen anslutit sig till ett pilotprojekt: Genuscertifiering vid Lunds universitet, en satsning som syftar till att bygga upp genuskompetensen bl.a. inom jämställdhetsarbetet. I mars 2008 har ett möte genomförts för medarbetare på institutionen där Kajsa Widén och Peter Brage informerade om Genuscerifiering projektet, dess ursprung, syfte och genomförande samt svarade på frågor. Inför mötet hade en speciellt framtagen enkät samt en rapport från LU:s projektgrupp för genuscertifiering distribuerats via email till alla på institutionen. Vid ett annat tillfälle i april har några av institutionens lärare deltagit i en fördjupad intervju lett av projektets koordinatör Karin Bengtsson. Ett antal ifyllda enkäter har också överlämnats till Karin.

## 5 Jämställdhetsplan

### Jämställdhetsarbete inom Institutionen för energivetenskaper

På institutionen finns en jämställdhetsgrupp vars huvudsakliga uppgift är att ta fram förslag till Jämställdhetsplan som årligen ska utvärderas och uppdateras. Jämställdhetsgruppen ska spela en aktiv roll i processen som leder till en ökad medvetenhet om jämställdhet vid institutionen. Detta innefattar även att förebygga och motverka trakasserier p.g.a. kön samt sexuella trakasserier.

#### 5.1 Arbetssätt

##### Mål

- Vid Institutionen för Energivetenskaper ska jämställdhet befrämjas vid arbetsorganisation och arbetsledning.
- Alla ska så långt det går få en möjlighet att delta i aktiviteter som leder till vidgad kompetens inom jämställdhetsområde.

##### Åtgärder

- Uppmuntra till utnyttjande av relevanta utbildningstillfällen. Informera om jämställdhetsfrågor och synliggöra jämställdhetsgruppens arbete via institutionens ordinarie informationsmöten, institutionens hemsida eller e-post.
- Ett referensbibliotek med material (böcker, tidskrifter, artiklar m.m.) som berör om jämställdhets-/genusfrågor ska kontinuerligt kompletteras.
- En egen hemsida avsedd för förmedling av information, speciellt kring institutionens interna jämställdhetsarbete, ska etableras och utvecklas på institutionens hemsida.
- Både män och kvinnor ska, så långt det är möjligt, vara representerade i institutionens alla organ och arbetsgrupper.
- Försöka att knyta till oss teknologrepresentant för att ta in synpunkter och föra vidare information om institutionens jämställdhetsarbete.

#### 5.2 Utbildning

##### Mål

- Stödja implementering av genusperspektiv i institutionens kurser
- Verka för en jämnare könsfördelning bland deltagarna i våra kurser

##### Åtgärder

- Beredning av möjligheter för teknologer att komma i kontakt med yrkes- och ämnesföreträdare av båda könen t.ex. i samband med studiebesök, gästföreläsningar m.m.
- Mer aktiv rekrytering av studenter från andra program (än maskin), gärna från sådana där andelen kvinnliga studenter är hög.

- I alla kontakter med ungdomar ska betonas att ingenjörsyrket är lämpligt för båda könen.
- Inspirerande publikationer om genus i undervisningen samt t.ex. webbadresser till relevanta rapporter och artiklar ska göras lätt tillgängliga för via det nyinstallerade referensbiblioteket respektive hemsidan.
- Institutionen ska delta i projektet för Genuscertifiering vid LU.

### 5.3 Arbete/studier och föräldraskap

#### Mål

- Arbete/studier och föräldraskap ska kunna förenas. Föräldraskap får inte utgöra ett hinder för en fortsatt utveckling i studier, arbete och tjänsteuppgifter.

#### Åtgärder

- Tidsplanering av arbetsuppgifter ska så långt som möjligt anpassas till individen. Möten, seminarier, gästföreläsningar och liknande ska så långt som möjligt förläggas under kontorstid.

### 5.4 Introduktion av nyanställda

#### Mål

- Alla nyanställda inom institutionen ska vara välinformerade om institutionens och Universitetets jämställdhetsarbete.

#### Åtgärder

- Alla som verkar vid Institutionen för Energivetenskaper ska vid studiestart respektive nyanställning informeras om institutionens jämställdhetsarbete. Information om vilka enheter inom Universitetets organisation som hanterar jämställdhetsfrågor ska finnas tillgänglig på institutionens hemsida i anslutningen till Jämställdhetsplanen.
- Så långt det är möjligt ska relevanta dokument hållas tillgängliga på engelska.
- Verka för att alla nyanställda deltar i "Introduktion för nyanställd personal" som anordnas två gånger per år (finns under Personalavdelningens Kalendarium) resp. "Information för nyantagna doktorander" som även ges en gång per termin.

### 5.5 Förebyggande av trakasserier p.g.a.kön

I jämställdhetsarbete ingår att förebygga och motverka trakasserier p.g.a. kön samt sexuella trakasserier.

#### Trakasserier p.g.a. kön kan vara:

- att handlingar och yttranden ignoreras
- att bli utfrusen
- att bli osynliggjord

- att bli förlöjligad
- att undanhållas information
- att motarbetas i arbete, studier eller forskningsarbete.
- Sexuella trakasserier kan vara:
  - kommentarer med sexuell innebörd
  - sexuella skämt
  - fysisk beröring
  - irrelevanta kommentarer om utseende och privatliv
  - förfrågan om eller krav på sexuella tjänster, ofta i utbyte mot belöning eller under hot om repressalier.

Både kvinnor och män kan trakassera och trakasseras. Att trakassera någon innebär ofta att medvetet och avsiktligt utsätta någon för fortlöpande obehag. Trakasserier behöver dock inte vara medvetna. Om den som utsätts för handlingen känner sig eller har anledning att känna sig, kränkt, är det trakasserier. Det är därför den som känner sig kränkt som avgör om vidare åtgärder ska vidtas. Trakasserier p.g.a. kön eller sexuella trakasserier ska omedelbart åtgärdas och utredas.

I Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010 slår man fast att samtidigt som det är väl dokumenterat att könsrelaterade och sexuella trakasserier förekommer i den akademiska världen är medvetenheten om detta låg. Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier finns på följande webbadress: [http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhct/motverka\\_sextrak.htm](http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhct/motverka_sextrak.htm).

Universitetet ser mycket allvarligt på alla typer av trakasserier därför håller åtgärdsprogrammet på att omarbetas till att gälla även etniska trakasserier, trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Ett åtföljande utbildningspaket om hur man förebygger och åtgärdar trakasserier kommer att erbjudas områdesledningar, prefekter, studierektorer, studievägledare m.fl. nyckelgrupper.

#### Mål

- Institutionen för energivetenskaper är en arbetsplats vid vilken trakasserier p.g.a. kön och sexuella trakasserier inte får förekomma.

#### Åtgärder

- Institutionen för Energivetenskaper ska öka medvetenheten om att trakasserier p.g.a. kön och sexuella trakasserier utgör en arbetsmiljörisk. Aktuell information, bl.a. om vart man vänder sig om man utsätts för trakasserier ska finnas tillgänglig på institutionens hemsida i anslutning till Jämställdhetsplanen.

## 6 Uppföljning och uppdatering

Jämställdhetsplan skall utvärderas och uppdateras årligen. För att underlätta detta skall alla åtgärder dokumenteras och statistiska data samlas in och följas upp. Denna Jämställdhetsplan har reviderats under juni 2009 av institutionens jämställdhetsgrupp i vilken ingår: Johan Revstedt, Maj-Lis Roos, Per Tunestål, Jens Klingmann och Teresa Hankala-J

Juni 2009







**Tabell 2 Energivetenskaper lå 2008-2009 Könsfördelning för lärare och studenter**

Kurskod	Kursnamn	Kursansvarig lärare, föreläsare	Antal övn.ass. labhandl. m + kv	Antal gäst- förel. och handl. vid studiefes. m + kv	Antal teknol reg. på kurser m + kv (%)
MVK140	Turbulens - teori och modellering	Johan Revstedt	1	1 + 1	8 + 2 (20)
MVK150	Tillämpad numerisk strömningsmekanik	Johan Revstedt	1	1	12 + 2 (14)
MVK135	Turbulent förbränning	Xue-Song Bai Laszlo Fuchs	1	-	5 + 5 (50)
MVK026	Turbomaskinernas teori	Jens Klingmann	1	1 + 1	24 + 4 (14)
MVK051	Ång- och gasturbinteknik	Magnus Genrup	1	2	20 + 2 (9)
MVK170	Tillämpad termodynamik	Magnus Genrup	1	3 + 1	18 + 2 (10)
MVKN01	Projekteringsmetodik för termiska kraftverk	Magnus Genrup	2	2 + 2	10 + 0 (0)
MVK071	Energiförsörjning	Lennart Thörnqvist	-	3 + 1	36 + 9(20)
MVK061	Energianvändning	Lennart Thörnqvist	-	3 + 1	24 + 3 (11)
MVK120	Projekt - energiushållning	Jurek Pyrko	-	3 + 2	4 + 2 (33)
MVK340	Energi och miljö	Gavs ej. Återkom. under 2009-2010			

MVK093	Förbränningsmotors grunder	Martin Tunér	6	1	39 + 6 (13)
MVK106	Avancerad förbrännings- motorteknik	Martin Tunér	2	3	24 + 1 (4)
MMV031	Värmeöverföring	Bengt Sundén/ Teresa Hankala-J	0 + 1	2	36 + 5 (12)
MMV042	Numerisk värmeöverföring	Bengt Sundén/ Jinliang Yuan	-	-	6 + 2 (25)
MVK160	Värme- och massöverföring	Bengt Sundén/ Jinliang Yuan	-	-	11 + 1 (8)
MMV025/ 211	Strömningslära	Christoffer Norberg	1 + 1	-	26 + 6 (19)
MMV050 ht1, ht2 09	Termodynamik med strömningslära	Christoffer Norberg	3 + 2		120+28 (19)
MMV016	Termodynamik med strömningslära (för BI)	Christoffer Norberg	0 + 1	-	33 + 12 (22)
MVK115	Projekt - energiteknik	Bengt Sundén	-	-	24 + 1 (4)
MVKN 05	Projekt - Formula student	Krister Olsson	-	-	16 + 0 (0)
MVKN010	Energitransporter				17 + 0 (0)
Summerat rakt över alla kurser					<b>513 + 93</b>