



2004-06-01

**LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA**  
Lunds universitet

Dnr LTH F 11  
632/2004

Jämställdhetskommittén vid LTH

# Jämställdhetsrapport för 2003 och plan för 2004

1	Inledning.....	3
2	Övergripande mål.....	3
3	Grundutbildning.....	4
4	Forskarutbildning.....	5
5	Akademisk personal.....	5
6	Övrig personal.....	6
7	Ledarskap och delaktighet i beslutande processer.....	6
8	Analys av löneskillnader.....	7
9	Nätverk och kvinnliga gästforskare.....	7
10	Jämställdhetsplaner på institutionerna.....	8

## 1 Inledning

I april 2001 tog Lunds universitet beslut om en för universitetet gemensam jämställdhetspolicy. I sitt jämställdhetsarbete skall Lunds universitet satsa på att genom aktiv rekrytering verka för att uppnå en jämn könsfördelning (intervall 40/60) inom ledarbefattningar, samtliga lärarkategorier, inom forskar- och grundutbildning samt för administrativa och tekniska befattningar. Man skall bevaka att genusperspektiv är integrerat i undervisning och utbildning, analysera löneskillnader och förebygga och motverka sexuella trakasserier.

Sedan årsskiftet 2003/2004 har LTHs jämställdhetskommitté följande sammansättning: professor Lars Bengtsson (ordförande), universitetslektor Maria Kihl, teknolog Solveig Gjellan och personalsamordnare Kristina Lundstedt (ersätts pga tjänstledighet 1 juni, 2004 av personalsamordnare Bodil Ryderheim). Gruppen har arbetat fram fakultetens jämställdhetsplan och därefter har planen förankrats i LTHs ledningsgrupp.

Det övergripande målet med jämställdhetsarbetet vid Lunds tekniska högskola är att skapa en miljö, där män och kvinnor har samma förutsättningar för karriär och personlig utveckling. Detta uppnås bäst om könsfördelningen inom personal och studerandekategorier är jämn. Jämställdhetsgruppen menar att detta kan uppnås bl a genom att analysera hur rekrytering av studenter, forskarstuderande, lärare och övrig personal sker och utifrån detta aktivt arbeta med de förändringar som behövs.

I den rapport och handlingsplan för jämställdhetsarbetet vid LTH, som här föreligger, har en uppdelning gjorts på grundutbildning forskarutbildning, akademisk personal, övrig personal, ledarskap och löner. Jämställdhetsgruppen har utifrån statistik försökt identifiera problem. Frågor med fokus på rekrytering av studenter till vissa program, förbättra villkoren för forskarassistenter som väljer att ta ut föräldraledighet och att verka för en ökning av andelen kvinnliga professorer har prioriterats. En handlingsplan för dessa prioriterade frågor redovisas på slutet.

## 2 Övergripande mål

Det helt övergripande målet är att män och kvinnor skall ha samma förutsättningar för karriär och personlig utveckling. Arbetsmiljö och trivsel ingår som viktiga faktorer. För att nå dit skall fördelningen mellan män och kvinnor vara så jämn som möjligt i alla personalkategorier och på de olika avdelningarna. Likaså skall manliga och kvinnliga studenter vara jämnt fördelade på de olika utbildningsprogrammen. LTHs mål för nyrekrytering är könsfördelning inom intervallet 40/60 för studentgrupper, doktorander och för forskarassistenter. Målet för lektorer är att minst 35 % skall vara kvinnor och för nya professorer 25 %.

Också på ledningsnivå och i beslutande nämnder skall jämn könsfördelning eftersträvas. LTH har en kvinnlig rektor och kvinnlig personalchef. Det finns ett antal kvinnliga prefekter. Representation av kvinnor i LTHs olika nämnder är ganska god, men är klart underrepresenterade som ordförande i nämnderna.

På administrativa tjänster är män klart underrepresenterade och en utjämning bör eftersträvas.

### 3 Grundutbildning

Andelen kvinnliga studenter vid LTH är idag ca 40 %. Enligt bilaga (se tabell 1) varierar antal kvinnliga studenter på de olika utbildningsprogrammen. Ekosystemteknik, bioteknik, kemiteknik och lantmäteri ligger i intervallet 40 - 60 %, teknisk matematik, väg och vattenbyggnad, industriell ekonomi och teknisk fysik ligger i intervallet 20 – 35 % medan maskinteknik, infocom, datateknik och elektroteknik ligger i intervallet 5 – 18 %. De utbildningsprogram som har ett lågt antal kvinnliga studenter bör ägnas speciell uppmärksamhet genom att arbeta med aktiv rekrytering av kvinnliga studenter.

Studentrekrytering sker via utskick av information, genom muntlig information av LTH-personal/studenter direkt på skolor och genom information-påverkan från släkt och vänner. Speciellt för kvinnor finns dessutom ”Flickor på teknis”, ett arrangemang där flickor som går sista året på Skånes gymnasieskolor bjuds in till LTH.

Arrangemanget har inte haft full fokus på utbildningen och vad denna kan leda. Early-Warning-System-enkäten (se bilaga, tabell 3) har visat att 70 % av studenterna vill ha mer information om arbetsuppgifter efter examen.

Under 2004 har arrangemanget omarbetats något. Jämställdhetsgruppen föreslår att ”Flickor på teknis” görs om så att utbildning och framtida arbetsuppgifter kommer i fokus, att arrangemanget riktas mot yngre gymnasieflickor och att man speciellt ägnar uppmärksamhet åt utbildningsprogram med dålig tillströmning av kvinnor.

Kvinnor på LTH har något bättre studieresultat än män, men skillnaderna är små (se bilaga, tabell 2).

Studentkåren har genomfört en enkätundersökning (studiebarometern år 2000) som visar att de kvinnliga studenterna inte trivs lika bra på LTH som de manliga. De finner också, trots att de kommer till LTH med bättre gymnasiebetyg än de manliga studenterna, utbildningen vara mera arbetskrävande än vad männen tycker, något som kan tyda på att LTH-utbildningen är sämre anpassad för kvinnor än för män. Jämställdhetsgruppen förslår att utbildningsprogrammen gör en självanalys av utbildningarna inklusive lektioner, litteratur, övningsuppgifter ur ett könsperspektiv. En sådan självvärdering ger inte bara information om i vilken utsträckning undervisningen onödigt utgår från manliga värderingar utan ger också utbildningsprogrammen möjlighet att sträva mot en könsmedveten pedagogik.

Sammanfattningsvis avseende grundutbildning och rekrytering föreslår jämställdhetsgruppen följande omedelbara mål och åtgärder:

#### Mål:

- Sträva för en till form och innehåll jämställd undervisning inom alla utbildningsprogram.
- Öka andelen kvinnor inom utbildningsprogram med lägst antagning av kvinnliga studenter.

#### Åtgärder:

- Få klarlagt hur utbildningsprogrammen arbetar mot en könsmedveten pedagogik.
- Jämställdhetsgruppen tar fram ett material till utbildningsnämnderna med information om genusperspektiv i utbildning samt möjlighet till självvärdering av sitt utbildningsprogram. Materialet skickas ut under HT-04.
- Omarbeta flickor på teknis med fokus på utbildningen och efterföljande arbetsuppgifter och med yngre gymnasieflickor som målgrupp.

#### 4 Forskarutbildning

Rekryteringen av andelen kvinnliga doktorander har i stort sett legat på oförändrad nivå de senaste åren, ca 30 % (se tabell, bilaga 4). Ett visst bortfall kan konstateras då andelen kvinnor i grundutbildningen är 40% (se bilaga, tabell 1). Det kan dock noteras att de kvinnliga doktoranderna genomför sin forskarutbildning under kortare tid än de manliga. Av antagna doktorander under perioden 1993-1998 har 52% av 229 kvinnor disputerat jämfört med 42% av 664 män (se bilaga, tabell 5).

Jämställdhetsgruppen tror att andelen kvinnliga doktorander skulle kunna öka om ämnena aktivt söker kvinnliga doktorander. Gruppen föreslår extra kompensation för doktorsexamen, som avläggs av kvinnor. Direkt mål och åtgärd:

##### Mål:

- Öka andelen antagna kvinnor till forskarutbildningen.

##### Åtgärder:

- Differentierad kompensation till institutionerna vid disputation, 20% mer när en kvinnlig doktorand disputerar än när en manlig doktorand disputerar.

#### 5 Akademisk personal

Inom LTH är andelen kvinnliga professorer cirka 10% och andelen lektorer cirka 20% (se tabell, bilaga 7). Andelen kvinnliga forskarassistenter har sjunkit från 37 % till 26 % (se bilaga, tabell 8); en av anledningarna är att under 2003 anställdes 13 manliga forskarassistenter men inte en enda kvinnlig. LTHs nyrekryteringsmål för 2002-2005 är: 40 % av de nyrekryterade forskarassistenter ska vara kvinnor; för lektorer är målet 35 %. Målet för nyanställda professorer är att 25 % skall vara kvinnor.

För att få in fler kvinnor i den akademiska karriären behövs aktiva åtgärder från LTHs sida. Det troligen bästa sättet att dra till sig talangfulla och kompetenta kvinnliga forskare är genom uppsökande aktiv rekrytering såväl mot personer som just disputerat som mot mer meriterade. För att stimulera rekrytering av kompetenta kvinnor till akademiska tjänster kan man kombinera aktivt sökande med ekonomiskt stöd. Det har under hösten 2003 vidtagits vissa åtgärder för att öka antalet kvinnliga lektorer och professorer. Ett exempel är att det pågår ett aktivt arbete med att omvandla tidsbegränsade lektorsanställningar till tillsvidareanställningar och att uppmuntra meriterade adjunkter att söka befordran till lektor. Efter samtal med prefekterna har det gjorts en intern kartläggning av vilka kvinnliga anställda vid LTH som kan tänkas bli tillräckligt meriterade för att kunna befordras till professor inom en treårsperiod.

Prefekterna har uppmanats att möjliggöra för kvinnor att meritera sig med mer avsatt tid för forskning och handledning. Jämställdhetsgruppen föreslår att LTH centralt avsätter medel till detta på så sätt att institutioner vid vilka kvinnor befordras eller anställs som professorer tilldelas ett icke obetydligt engångsbelopp (startanslag).

Det är svårt att meritera sig forskningsmässigt under och efter en längre föräldraledighet. För att främja betingelserna för att bedriva forskning under perioder, då föräldraskap ställer andra krav, och för att underlätta återgången till forskningsaktiviteterna efter föräldraledighet krävs åtgärder från LTH centralt.

*Docent*

För att stimulera fler kvinnor att söka docentur föreslås att ämnesföreträdare och forskningsledare skall uppmuntra och stödja kvinnor att ansöka om docentkompetens. Man bör inom ämnet kunna göra informell förprovning av vetenskapliga meriter.

Mål och åtgärder för att öka andel kvinnor på akademiska tjänster inom LTH blir:

**Mål:**

- 2001 fastställdes LTHs rekryteringsmål (2002-2005) till att 40 % av de nyrekryterade forskarassistenterna ska vara kvinnor. För lektorer är målsättningen 35 %.
- Öka antalet kvinnliga professorer.
- Att öka andelen kvinnliga forskare genom aktiv rekrytering.

**Åtgärder:**

- Att LTH ersätter institutioner vid vilka kvinnor befordras till eller antäls som professorer med ett engångsbelopp (½-1 miljon).
- Att forskarassistenter som väljer att ta ut föräldraledighet får sin tjänstgöringstid förlängd med dubbelt den tid de är hemma, varvid LTH står för hälften av denna tid.
- Att LTH aktivt rekryterar kvinnliga forskare genom uppsökande verksamhet och anpassning av tjänstebeskrivning
- Införa en informell förprovning av vetenskapliga meriter inför ansökan om docentkompetens.

## 6 Övrig personal

Övrig personal i form av administratörer och tekniker är viktiga för LTHs verksamhet. Därför skall LTH sträva efter att få duktigast möjliga personal inom dessa personalgrupper. Den administrativa personalen är i huvudsak kvinnlig, mer än 80%, och teknikerna är män. Övrig personal måste få vara med i gemenskapen och verksamheterna på olika avdelningar. Utvecklingsmöjligheterna inom personalkategorin "övrig personal" är dålig. Gruppen förslår dock inget utan avvaktar för att se vilka utbildningsåtgärder som KIA-projektet resulterar i. KIA = Kvalitetsutveckling I den Administrativa hanteringen på institutionerna.

## 7 Ledarskap och delaktighet i beslutande processer

LTH leds av en kvinnlig rektor. Personalchefen är kvinna liksom informationschefen. Av 21 prefekter är 5 kvinnor. Fördelningen kvinnor – män är någorlunda jämn i olika nämnder, men det uppnås till del av att studenterna har en jämn representation. Nedan visas könsfördelning inom LTH våren 2004 när det gäller ledarskap och delaktighet i beslutande instanser för nuvarande mandatperiod. (Fakultetsstyrelsen, FS; Lärarförslagsnämnderna, LFN; Forskarutbildningsnämnderna, FN)

<i>Fakultetsledning</i>	<i>Kön</i>
Rektor	Kvinna
Prorektor	Man
Vice rektor	Man
Kanslichef	Man

Personalchef                      Kvinna  
 Informationschef                Kvinna

Organ män	Antal ledamöter		Antal kvinnor		Antal
			Ledam	suppl	suppl
FS	16	6	1	10	5
LFN					
<i>Kemiteknik</i>	6	1	1	5	3
<i>FIME</i>	6	2	3	4	2
<i>MVA</i>	6	2	2	4	2
FN					
<i>Kemiteknik</i>	5	2	-	3	2
<i>FIME</i>	5	1	-	4	3
<i>MVA</i>	5	2	1	3	4

Det finns endast 2 kvinnliga ordförande i de 15 utbildningsnämnderna. Valberedningarna bör verka för fler kvinnliga ordföranden vid nästa val. Således angående ledarskap:

**Mål:**

- Öka andelen kvinnliga ordföranden i fakultetens olika nämnder

**Åtgärder:**

- Att inför nästa mandatperiod i god tid informera valberedningar om könsfördelningen bland ordföranden.

## 8 Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader har varit och är en viktig del i universitetets jämställdhetsarbete perioden 2001-2005. LTH analyserar årligen löneskillnader. För akademisk personal finns inga löneskillnader som kan relateras till kön. Vad gäller övrig personal så har dock manliga tekniker högre lön än kvinnliga administratörer. Det är dock svårt att göra sådan jämförelse, eftersom arbetsuppgifterna är helt olika. Det pågår dock ett analysarbete inom Lunds universitet där olika personalkategoriernas arbetsuppgifter, ansvar mm belyses (Lönelots).

**Mål:**

- Att LTH inte skall ha några könsrelaterade löneskillnader.

**Åtgärder:**

- Att fortsätta arbetet med lönejämförande statistik och inkludera jämförelser mellan teknisk och administrativ personal.

## 9 Nätverk och kvinnliga gästforskare

Ensidig könsfördelning kan skapa en sämre arbets – och studerandemiljö för det underrepresenterade könet och kan vara en bidragande orsak till sämre resultat för

studenter och anställda. Det finns etablerade nätverk för kvinnor inom de olika utbildningsprogrammen på LTH. D-sektionen har initierat ett nätverk, DEA, för kvinnor som tillhör eller har utexaminerats ifrån D-sektionen. Detta nätverk har LTH valt att stödja i uppstartsskedet med viss finansiering. Jämställdhetsgruppen menar att denna typ av nätverk har en viktig funktion att fylla. LTH har även sponsrat konferenskostnaden för 11 studenters deltagande i Datatej 2004.

I syfte att öka kunskapen, skapa dialog och möjliggöra erfarenhetsutbyte kring jämställdhet kan LTH t ex arrangera föredrag, möten och seminarier om vad som skiljer kvinnor och män åt i karrirärval och om hur man kan förena arbetsliv med familj.

LTH har avsatt medel för en speciell kvinnlig gästprofessur, Lise Meitner-professuren. Syftet är att LTH ska bjuda in en framstående kvinnlig forskare som kan verka vid LTH under en period och just vara en förebild för kvinnor inom LTH. Jämställdhetsgruppen vill att LM-professuren görs mer synlig såväl i media som framför allt inom LTH och då inte minst inom undervisningen. Under 2004 och 2005 är 5 kvinnor inbjudna att upprätthålla LM-professuren. En av de inbjudna är professor Linda Blackwall från Australien. Detta har uppmärksammats av de inbjudande avdelningarna, bioteknik och vattenförsörjnings och avloppsteknik. Avdelningarna har gemensamt initierat ett mentorprogram "LISE" för en forskargrupp om 15 personer där merparten är doktorander. Programmet innefattar inledningsvis fem mötestillfällen där varje möte kommer att ledas av en framstående kvinna inom vetenskap och ingenjörskonsten. Första mötet hölls av Linda Blackall. Tanken är att detta skall resultera i ett vetenskapligt och socialt nätverk för yngre forskare.

**Mål:**

- Att synliggöra Lise Meitner innehavaren utåt och inom LTH.

**Åtgärder:**

- Att arbeta fram ett förslag vad det innebär att inneha Lise Meitner-professuren.

## 10 Jämställdhetsplaner på institutionerna

Inom ramen för HMS-verksamheten skall det på varje institution finnas en jämställdhetsplan. Strukturen på en sådan plan bör vara ganska enhetlig. LTH behöver ge förslag på disposition av en sådan plan och visa vilka punkter som skall vara med.

**Mål:**

- Att samtliga institutioner skall ha en jämställdhetsplan.

**Åtgärder:**

- Att arbeta fram ett förslag till disposition av jämställdhetsplan.

## 11. Prioriterade frågor under 2004 med planerade aktiviteter

1. Att öka andelen antagna kvinnor med fokus på de utbildningsprogrammen med lägst andel antagna kvinnliga studenter.

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Omarbeta flickor på teknisk med fokus på utbildningen och efterföljande arbetsuppgifter och med yngre gymnasieflickor som målgrupp.	Projektledare för jämställdhet på GU alternativt studievägledare och TLTH	Klart 2005

2. Att sträva för en till form och innehåll jämställd undervisning inom alla utbildningsprogram och få klarlagt hur de olika utbildningsprogrammen arbetar med genusperspektivet.

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Jämställdhetsgruppen tar fram ett material till utbildningsnämnderna med information om genusperspektiv i utbildning samt möjlighet till självvärdering av sitt utbildningsprogram. Materialet skickas ut under HT-04	Utbildningsledare alternativt programordförande	HT-04

3. Att sträva för en ökning av andelen antagna kvinnor till forskarutbildningen

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Differentierad kompensation till institutionerna vid disputation, 20% mer när en kvinnlig doktorand disputerar än när en man disputerar.	Budgetförslag arbetas fram under 2004	2005

4. Att sträva för en ökning av andelen kvinnliga lärare

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Att LTH rekryterat aktivt kvinnliga forskare genom uppsökande verksamhet och anpassning av befattningsbeskrivning Se Visionsprojekt "Aktivt rekrytering av personal"		2004
Att LTH ger särskilt engångsanslag till nya kvinnliga professorer.	Budgetförslag arbetas fram under 2004, med pers avd som drivande	2005

5. Att aktivt verka för att öka antalet kvinnliga ordförande i LTHs olika nämnder

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Inför nästa mandatperiod informera valberedningar om könsfördelningen bland ordföranden.	Personalavdelningen	2005

*6. Att införa åtgärder som leder till gynnsammare arbetsvillkor för forskningsassistenter vid föräldraledighet*

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Fastställa regler för uppräknig av föräldraledighet. Anställningsperioden ersätts med dubbla föräldraledigheten.		

*7. Att LTH inte har några könsrelaterade löneskillnader.*

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Att fortsätta arbetet med lönejämförande statistik och inkludera jämförelser mellan teknisk och administrativ personal	Personalavdelningen	Klart, sep-2004

*8. Att synliggöra Lise Meitner innehavaren*

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Arbeta fram ett förslag vad det innebär att inneha Lise Meitner-professuren.	Personalavdelningen	2004

*9. Verka för att institutionerna utarbetar jämställdhetsplaner*

Aktivitet	Ansvar	Tidpunkt
Ta fram förslag på disposition av institutionernas jämställdhetsplaner.	Personalavdelningen	2004

## BILAGOR

## Grundutbildning

Tabell 1

*Andel antagna kvinnor i % på civilingenjörsprogrammen*

Program	1999	2000	2001	2002	2003
Bioteknik			62	62	54
Kemiteknik	49	49	58	56	57
Ekosystemteknik	60	67	58	59	60
Lantmäteri	45	54	49	53	40
Industriell ekonomi	39	39	39	38	35
Maskinteknik	20	17	25	21	18
Teknisk fysik	13	25	21	25	21
Teknisk nanovetenskap					
Väg och vattenbyggnad	33	38	27	17	28
Riskhantering			30	24	
Teknisk matematik				23	33
InfoCom			19	8	15
Datateknik	14	11	11	7	7
Elektroteknik	15	11	8	6	5

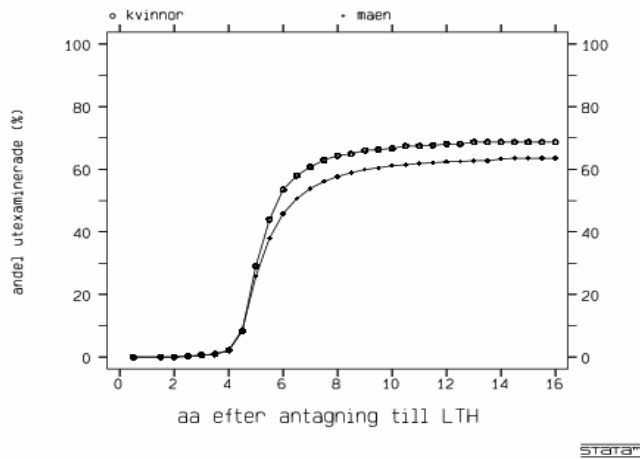
Tabell 2

*Medelantalet avklarade poäng under det första året för de studenter som började första terminen på olika civilingenjörsprogram hösten 2002*

Program:	Alla	Män	Kvinnor
Bioteknik	29	29	29
Kemiteknik	26	24	28
Ekosystemteknik	33	30	36
Lantmäteri	34	32	36
Industriell ekonomi	30	30	30
Maskinteknik	27	27	29
Teknisk fysik	29	29	29
Väg och vattenbyggnad	30	29	31
Teknisk matematik	30	30	31
InfoCom	32	32	30
Datateknik	25	25	25
Elektroteknik	22	23	20

Tabell 3

Andel utexaminerade uppdelat på män och kvinnor (andel utexaminerade x år efter antagning):



#### EWS

Varje år genomförs en stor enkätundersökning bland de nyantagna studenterna. I den så kallade "Early Warning System (EWS)-enkäten får studenterna svara på frågor som rör deras bakgrund, anledning till att de sökte LTH samt frågor om vad de förväntar sig. 2003 svarade 1 107 studenter på enkäten. Nedan följer några punkter som handlar om rekrytering av studenter till LTH. Denna information hjälper oss att välja rekryteringskanaler och metoder.

- 70 % av de antagna studenterna kommer från Skåne och Småland.
- 90 % har svenska som modersmål.
- 75 % bestämde sig för LTH under eller efter gymnasietiden.
- 60 % tog studentexamen under 2002 eller 2003.
- 70 % valde LTH för dess goda rykte.
- 55 % av männen och 45 % av kvinnorna valde sitt utbildningsprogram av intresse. -
- 20 % av männen och 25% av kvinnorna tilltalades av utbildningens bredd.
- Kvinnliga studenter är mer pålästa om LTH och programmen innan de söker än vad männen är.
- 20 % av männen svarade att det var informationen från kamrater som var avgörande för att de sökte till LTH. Endast 10 % av kvinnorna svarade detta. Istället verkar kvinnorna mer lita på utbildningskatalogerna när de gjorde sitt val (40 % av kvinnorna svarade detta, mot 30 % av männen).
- Endast 5 % av studenterna svarade att lärare och SYO-konsulenter var avgörande för att de sökte till LTH.
- 14 % av kvinnorna hade varit på "Flickor på Teknis", men mindre än hälften av dem ansåg att Flickor på Teknis var avgörande för att de skulle söka till LTH.
- 70 % av studenterna hade velat ha mer information om arbetsmarknaden och arbetsuppgifterna efter examen.

## Forskarutbildning

Tabell 4

*Andel kvinnliga doktorander antagna till forskarutbildningen*

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
K	K	K	K	K	K	K
23 %	27 %	32 %	27 %	36 %	27 %	29 %

Tabell 5

*Antal antagna doktorander och andel med dr. examen.*

	K antal	K med dr. ex,	K med lic. ex.	Rest	M antal	M med dr. ex,	M med lic. ex	Rest
1993	27	56%	19%	26%	99	55%	15%	30%
1994	31	58%	16%	26%	100	44%	19%	37%
1995	42	57%	14%	29%	100	55%	23%	22%
1996	45	53%	31%	16%	101	43%	21%	37%
1997	40	40%	18%	43%	145	37%	27%	36%
1998	44	50%	18%	32%	119	28%	20%	52%
1999	57	16%	23%	61%	124	18%	35%	47%

Tabell 6

*VT 2003 var 828 doktorander aktiva, dvs., 29 % kvinnor och 71 % män.*

<b>Andelen aktiva doktorander VT 2003 fördelat på LTHs institutioner</b>	<b>Andel kv. %</b>
Kemiska (131)	47 %
Livsmedelsteknik (57)	58 %
Kemiteknik (42)	31 %
Fysiska (93)	18 %
Bygg och miljö (100)	28 %
Design (39)	31 %
Maskinteknologi (31)	13 %
Matematik (44)	7 %
Arkitektur (27)	48 %
Byggande och arkitektur (27)	37 %
Teknik och samhälle (26)	50 %
Datavetenskap (11)	18 %
Elektrisk mätteknik (14)	29 %
Reglerteknik (22)	9 %
Elektrovetenskap (40)	7,5 %
Värme- och kraftteknik (55)	18 %
Telekom. (23)	17 %
Informationsteknologi (15)	13 %
Teknisk ekonomi och logistik (15)	7 %
IEA (16)	19 %

## Personal

Tabell 7

Andel anställda 1997-2003	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	K %	K %	K %	K %	K %	K %	K %
Adjunkter	28	24	33	34	34	31	33
Adm. personal	92	90	91	95	91	90	83
Doktorander	28	26	25	27	28	28	29
Forskarassistenter	19	22	25	31	36	37	26
Lektorer	10	11	13	15	18	18	19
Professorer	9	8	6	10	10	9	11
Teknisk personal	24	22	24	21	30	30	33

Tabell 8

Nyanställda foassar 1998-2003		
	Antal	And. kv. i %
1998	12	17 %
1999	13	38 %
2000	17	24 %
2001	10	20 %
2002	8	25 %
2003	13	0 %

Tabell 9

Nyanställda lektorer 1998-2003		
	Antal	And. kv. i %
1998	13	15 %
1999	18	22 %
2000	35	26 %
2001	34	21 %
2002	16	31 %
2003	31	29 %

Uppställningen visar en översikt över nytillsatta tjänster.

Disputerade doktorander som antagits mellan 1993-1999.

			Nyanställda forskarassistenter						Nyanställda lekt.	
			1998	1999	2000	2001	2002	2003	2002	2003
Arkitektur	kvinn	5		1					1	1
Arkitektur	man	2								
Bygg och miljö	kvinn	3	1		1				1	
Bygg och miljö	man	28	2	1	3	1		2	3	
Byggande och arkitektur	kvinn	4					1			1
Byggande och arkitektur	man	2							1	1
Datavetenskap	man	3								1
Design	kvinn	2								2
Design	man	4			1	1			1	3
Elektrisk mätteknik	kvinn				1					
Elektrisk mätteknik	man	5			1					
Elektrovetenskap	man	16	1		1	1				1
Fysik	kvinn	12		1	1				1	
Fysik	man	61	2	1	4	1	1	2		3
Hbg	man	1								
IEA	kvinn	1								
IEA	man	7	1				1	1	1	
Informationsteknologi	kvinn	1								
Informationsteknologi	man	9							1	
Kemiska	kvinn	49			1	1	1			
Kemiska	man	50	1	2	1	1	1	3	1	2
Kemiteknik	kvinn	9				1				
Kemiteknik	man	13	1	1	1			1		1
Livsmedelsteknik	kvinn	21	1	1						
Livsmedelsteknik	man	17								
Maskinteknologi	kvinn	3								
Maskinteknologi	man	13					2			1
Matematik	kvinn	2			1				1	2
Matematik	man	16					1	1		3
Reglerteknik	kvinn	2								
Reglerteknik	man	14						1		
Teknik och samhälle	kvinn	6		1					1	1
Teknik och samhälle	man	4	2			1			1	1
Teknisk ek. och log.	man	5								1
Telekom.	kvinn	1		1						1
Telekom.	man	5								1
Värme- och kraftteknik	kvinn	6								
Värme- och kraftteknik	man	27		3		2		2	2	3



Institution	Kön	Ex.	Antal	Andel ex. inom kön
Arkitektur	K	med	5	25 %
Arkitektur	K	utan	15	
Arkitektur	M	med	2	11 %
Arkitektur	M	utan	16	
Bygg och miljö	K	med	3	12 %
Bygg och miljö	K	utan	22	
Bygg och miljö	M	med	28	27 %
Bygg och miljö	M	utan	75	
Bygg. och ark.	K	med	4	40 %
Bygg. och ark.	K	utan	6	
Bygg. och ark.	M	med	2	17 %
Bygg. och ark.	M	utan	10	
Datavetenskap	K	utan	1	
Datavetenskap	M	med	3	23 %
Datavetenskap	M	utan	10	
Design	K	med	2	22 %
Design	K	utan	7	
Design	M	med	4	14 %
Design	M	utan	25	
Elmät	M	med	5	36 %
Elmät	M	utan	9	
Elektrovet.	K	utan	4	
Elektrovet.	M	med	16	31 %
Elektrovet.	M	utan	36	
Fysik	K	med	12	52 %
Fysik	K	utan	11	
Fysik	M	med	61	62 %
Fysik	M	utan	38	
Hbg	M	med	1	50 %
Hbg	M	utan	1	
IEA	K	med	1	25 %
IEA	K	utan	3	
IEA	M	med	7	37 %
IEA	M	utan	12	
Informationstekn.	K	med	1	100 %
Informationstekn.	M	med	9	43 %
Informationstekn.	M	utan	12	
Kemiska	K	med	49	61 %
Kemiska	K	utan	31	
Kemiska	M	med	50	54 %
Kemiska	M	utan	43	
Kemiteknik	K	med	9	53 %
Kemiteknik	K	utan	8	
Kemiteknik	M	med	13	24 %
Kemiteknik	M	utan	42	

Institution	Kön	Ex.	Antal	ex inom kön
Livsmedelsteknik	K	med	21	41 %
Livsmedelsteknik	K	utan	30	
Livsmedelsteknik	M	med	17	50 %
Livsmedelsteknik	M	utan	17	
Maskinteknologi	K	med	3	38 %
Maskinteknologi	K	utan	5	
Maskinteknologi	M	med	13	30 %
Maskinteknologi	M	utan	30	
Matematik	K	med	2	50 %
Matematik	K	utan	2	
Matematik	M	med	16	47 %
Matematik	M	utan	18	
Reglerteknik	K	med	2	50 %
Reglerteknik	K	utan	2	
Reglerteknik	M	med	14	74 %
Reglerteknik	M	utan	5	
Teknik och samh.	K	med	6	43 %
Teknik och samh.	K	utan	8	
Teknik och samh.	M	med	4	17 %
Teknik och samh.	M	utan	20	
Tek.ek. och log.	K	utan	2	
Tek.ek. och log.	M	med	5	24 %
Tek.ek. och log.	M	utan	16	
Telekom.	K	med	1	100 %
Telekom.	M	med	5	18 %
Telekom.	M	utan	23	
Värme- och kraft	K	med	6	75 %
Värme- och kraft	K	utan	2	
Värme- och kraft	M	med	27	49 %
Värme- och kraft	M	utan	28	

Tabellerna ovan visar antalet antagna doktorander mellan 1993-1999 och hur stor andel av de antagna doktoranderna som har disputerat.

Datavetenskap, elmät, elektrovet, Hbg, informationsteknologi, teknisk ekonomi och logistik och telekom har antagit 10 % eller mindre kvinnliga doktorander under åren 1993-1999.

