

2006-10-25  
Reviderad 2009-06-16

Dnr LTH 2009/503

**Jämställdhetsplan  
för  
2007 - 2010  
Lunds Tekniska Högskola**

## LTHs jämställdhetsplan för 2007 - 2010

I Lunds universitets jämställdhetsplan för 2001 – 2005 identifierades fyra insatsområden: rekrytering, genusperspektiv, analys av löneskillnader och att förebygga och motverka sexuella trakasserier. Även om framsteg gjorts på samtliga områden står det klart att det även i fortsättningen behövs ett aktivt och intensifierat arbete inom dessa områden för att komma tillrätta med rådande orättvisor. I Lunds universitets jämställdhetsplan för 2006 – 2010 tillkommer ledarskapsfrågor som prioriterat insatsområde.

Hösten 2009 har LTHs jämställdhetsgrupp följande sammansättning:

|                                            |                |
|--------------------------------------------|----------------|
| Prorektor Ulla Holst                       | ordförande     |
| Universitetslektor Dan Hessman             |                |
| Universitetslektor Eva Nordberg - Karlsson |                |
| Professor Lars Bengtsson                   |                |
| Professor Lars Montelius                   |                |
| Teknolog Henric Jonsson                    | studeranderepr |
| Personalchef Sonja Meiby                   |                |
| Personalsamordnare Bodil Ryderheim         |                |

Jämställdhetsarbetet för Lunds Tekniska Högskola är ett led i strävan att tillse att vår fakultet utgör en väl fungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställdhet är en förutsättning för att samtliga anställda och studenter skall ha samma förutsättningar för sina studier, karriärmöjligheter och personlig utveckling. Som arbetsgivare skall LTH verka för att kvinnor såväl som män har lika rättigheter i fråga om arbete och arbetsvillkor, lika möjligheter till utveckling i arbetet, lika rättigheter och möjligheter när det gäller lönesättning och lika möjligheter vad gäller inflytande, ansvar och befogenheter.

I 2007 – 2010 års policy för jämställdhetsarbetet vid LTH, som här föreligger, har en uppdelning gjorts på grundutbildning, forskarutbildning, samtliga lärarkategorier, administrativa och tekniska befattningar, ledarskap samt löner. Jämställdhetsgruppen har utifrån statistik försökt identifiera problem. Frågor med fokus på rekrytering av studenter till vissa program, integrera genusperspektiv i utbildningen, förbättra villkoren för forskarassistenter som väljer att ta ut föräldraledighet och att verka för en ökning av andelen kvinnliga professorer har prioriterats. En jämnare könsfördelning med kvinnliga förebilder inom samtliga områden är en förutsättning för en jämställd studie- och arbetsmiljö.

## Mål och åtgärder

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. Det skall inte förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj. Alla studenter skall ha samma rättigheter och skyldigheter vid LTH oavsett könstillhörighet; studiemiljön skall vara välkommande för båda könen. Varje arbetsplats (institution, avdelning, motsvarande) skall verka för en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier inklusive doktorandgruppen och att det beträffande studenter i grundutbildningen skall verkas för en jämn könsfördelning inom varje studieprogram. Med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 % av vardera könet. Även på ledningsnivå och i beslutande nämnder skall en jämn könsfördelning eftersträvas. Representationen av kvinnor i LTHs nämnder är ganska god men är klart underrepresenterad som ordförande.

## Grundutbildningen

Andelen kvinnliga studenter vid LTH är idag ca 30 %. Enligt bilaga (se tabell 1) varierar antalet kvinnliga studenter på de olika utbildningsprogrammen. Ekosystemteknik, bioteknik, kemiteknik och lantmäteri ligger i intervallet 40 - 60 %, teknisk matematik, väg och vattenbyggnad, riskhantering, maskinteknik, nanoteknik och industriell ekonomi ligger i intervallet 20 – 40 % medan teknisk fysik, infocom, datateknik och elektroteknik ligger i intervallet 4 – 13 %. De utbildningsprogram som har ett lågt antal

kvinnliga studenter bör ägnas speciell uppmärksamhet genom intensivt arbete med aktiv rekrytering av kvinnliga studenter.

Studentrekrytering sker via utskick av information, genom muntlig information av LTH-personal/studenter direkt på skolor samt genom information och påverkan från släkt och vänner. Speciellt för kvinnor finns dessutom "Flickor på Teknis", ett arrangemang där flickor som går på gymnasieskolor inom södra Sverige, bjuds in till LTH. Early-Warning-System-enkäten (se bilaga, tabell 2) har visat att 70 % av studenterna vill ha mer information om arbetsuppgifter efter examen. Detta har bidragit till att arrangemanget Flickor på Teknis har omarbetats något så att utbildning och framtida arbetsuppgifter kommer i fokus, och riktas mot yngre gymnasieelever. Jämställdhetsgruppen anser att arrangemanget skall ägna speciell uppmärksamhet åt utbildningsprogram med dålig tillströmning av kvinnor.

Jämställdhetsgruppen har identifierat behovet av en aktiv rekrytering och föreslår att Informationsavdelningen på LTH, LTH och Utbildningsnämnderna samarbetar i denna fråga. Det är viktigt att gymnasieeleverna även informeras om framtida arbetsuppgifter.

I Lunds universitets jämställdhetspolicy 2006 - 2010 är ett av målen att universitetet skall sträva efter att integrera genusperspektiv i undervisning och utbildning. Kvinnor kommer till LTH med bättre betyg än männen men deras studieresultat är dock endast obetydligt bättre än männen och de trivs sämre än männen. Med bakgrund av detta och andra resultat som återfinns i rapporterna *Studentbarometern år 2000* och *F i Fokus* påbörjade Jämställdhetsgruppen en självanalys av LTHs utbildningar gällande lektioner, litteratur, kursansvariga, övriga kurslärare och övnings/labhandledare under hösten 2004. Denna undersökning presenterades för LTHs ledning, utbildningsnämnder och institutioner under våren 2006. En ny undersökning som redovisades 2005, *Teknologer och Civilingenjörer*, visar även den att missnöjet bland kvinnliga teknologer finns kvar när det gäller jämställdhetsfrågor inom undervisningen. Jämställdhetsgruppens arbete med att integrera genusperspektiv i all undervisning kommer därför att fortsätta. Våren 2006 utkom en ny rapport från Högskoleverket, 2006:8 R som bl a tar upp att antalet kvinnliga studenter sjunker på de tekniska utbildningarna i hela Sverige. År 2000 var nästan var tredje antagen teknolog kvinna. År 2004 var vart fjärde antagen teknolog en kvinna. Under HT 2006 anordnades dels en kurs för studenter i Genus i Naturvetenskap och Teknik och dels en kurs för lärare med något annorlunda innehåll. Jämställdhetsgruppen anser att LTHs personal och studenter måste bli medvetna om genusperspektiv i undervisningen och att detta spelar roll för utbildningens kvalitet. Begreppet genusperspektiv i undervisningen innebär att LTHs studenter möter en utbildning som ger utrymme för genusperspektiv när det gäller utbildningens innehåll, undervisnings- och examinationsformer. Utbildningsprogrammen skall årligen redovisa sitt arbete med att integrera genusperspektiv i utbildningen och hur de strävar mot en könsmedveten pedagogik.

Källa

*Studentbarometern 2000, Utvärderingsenheten, Lunds universitet, rapport nr 2000:209*

*F i Fokus, en utvärdering av Teknisk fysik och Teknisk matematik på LTH, 2003*

*Teknologer och Civilingenjörer - Erfarenheter av utbildningen vid LTH, Utvärderingsenheten, Lunds universitet, rapport nr 2005:234*

## Mål

- att alla utbildningsprogram på lång sikt ska ha en jämn könsfördelning (40/60)
- att aktiva rekryteringsinsatser skall koncentreras på de utbildningsprogrammen med få kvinnliga sökande.
- att klargöra hur utbildningsprogrammen arbetar mot en könsmedveten pedagogik och att fortsätta arbetet med att integrera genusperspektiv i utbildningen

## Åtgärder

- att utbildningsprogrammen årligen redovisar sitt arbete med att integrera genusperspektiv i utbildningen och sin strävan mot en könsmedveten pedagogik
- att LTHs Informationsavdelning, LTH och Utbildningsnämnderna samarbetar vid studentrekrytering och att det inom varje UN finns en rekryteringsansvarig
- jämställdhetsgruppen fortsätter sitt arbete med att informera om genusperspektiv i undervisningen.
- att kursen Genus och lärande i tekniska utbildningar blir möjlig att söka för alla studenter inom samtliga utbildningsprogram
- att program med sned könsfördelning samarbetar med program med mindre sned könsfördelning så kurser som är likartade inom de olika programmen får en balanserad könsfördelning.
- att uppmana utbildningsprogrammen att ha kvinnliga kursledare speciellt under första årskursen
- att institutionerna aktivt rekryterar kvinnliga övningsledare
- att Flickor på Teknis fortsätter att arrangeras

Rekryteringen av andelen kvinnliga doktorander har i stort sett legat på oförändrad nivå de senaste åren, ca 30 % (se tabell, bilaga 3). Det kan noteras att de kvinnliga doktoranderna genomför sin forskarutbildning under något kortare tid än de manliga. År 2008 tog 112 studerande ut en doktorsexamen varav 30 % var kvinnor. LTH har som mål att den andel kvinnliga doktorander som sammanlagt är antagna till olika forskarutbildningsämnen som har anknytning till ett utbildningsprogram, ungefär skall motsvara den andel kvinnor som läser på utbildningsprogrammet i fråga.

## Mål

- att den andelen kvinnliga doktorander som är antagna till de olika forskarutbildningsämnena som har anknytning till ett utbildningsprogram skall ungefär motsvara den andel kvinnor som läser på utbildningsprogrammet i fråga

## Åtgärder

- att institutionerna aktivt rekryterar doktorander av underrepresenterat kön
- att institutionerna i samband med rekrytering redan i början av processen får redogöra för LTHs personalavd vad som görs för att rekrytera doktorander av underrepresenterat kön
- att institutionerna upprättar rutiner, där jämställdhetsaspekter skall finnas med, för rekrytering av övningsledare mm och redovisar detta i den årliga rapporten gällande jämställdhetsarbetet

## Lärarpersonal

Inom LTH (2008) är andelen anställda kvinnliga professorer 14 %, andelen lektorer, 21 % och andelen forskarassistenter 19 % (se tabell, bilaga 6)

LTHs rekryteringsmål för 2009 - 2010 är: 40 % av de nyrekryterade forskarassistenter ska vara kvinnor; för lektorer är målet 35 % och målet för nyanställda professorer är att 25 % skall vara kvinnor.

Jämställdhetsgruppen förslår att det för varje nyutnämnd och befordrad kvinnlig professor utgår ett engångsbelopp till institutionen.

Jämställdhetsaspekten tillmäts särskild omsorg vid tillsättningar på alla nivåer, inte minst lektorsnivån. Detta skall ske genom instruktioner till sakkunniga och bättre utnyttjande av det s k jämställdhetsintervallet i HF kap 4. 15 § (vid lika meriter skall underrepresenterat kön ges företräde om inte särskilda skäl talat emot detta).

Det åligger läraryrådsnämnderna att ingående informera och diskutera jämställdhetsperspektivet med de sakkunniga.

Karriärstöd skall finnas i form av årliga individuella utvecklingssamtal, men också i andra former såsom mentorskapsprogram, nätverksstöd mm. Sådana stödinsatser är särskilt viktiga i förhållande till personer av underrepresenterat kön.

I ett flertal enkätundersökningar gällande doktoranders arbetsmiljösituation, senast Doktorandbarometern 2009 men även lokala undersökningar som gjorts vid LTH under 2007 och 2008, har det framkommit att det finns en del som skulle kunna förbättras. LTH kommer att utforma ett mentorskaps/utbildningsprogram dels för doktorander och dels för LTHs handledare inom forskarutbildningen. Det handlar om att hjälpa doktoranderna skapa nätverk och diskussionspartners inom och utom LTH och att medvetandegöra handledarna om ledarskap och gruppsykologi och hur detta kan påverka doktorand/handledarrelationen på ett positivt sätt. Med tanke på det lägre antalet kvinnliga doktorander (ca 30 %) vill vi under ett första skede fokusera på att skapa ett nätverk för kvinnliga doktorander.

Projektet kommer att drivas av LTHs jämställdhetssamordnare tillsammans med LTHs personalavdelning och kommer att fokusera på utbildningsseminarier för både doktorander och handledare men även separata mötestillfällen där enbart doktorander respektive handledare träffas. Vår förhoppning är att detta projekt kan permanentas och att det genererar ett öppnare klimat och en medvetenhet i alla led om vikten av en god arbetsmiljö.

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 universitetets sida. De forskarassistenter som är hemma i samband med föräldraledighet, i enlighet med vissa normer, skall ges möjlighet att få extra anställningstid motsvarande den tid de är hemma enligt ramen för anställningsperioden (dubbel tid den de är hemma).

## Mål

- att öka antalet kvinnliga lärare; för nyrekryterade professorer är målet 25 %, lektorer 35 % och för forskarassistenter 40 %
- att genererar ett öppnare klimat och en medvetenhet i alla led om vikten av en god arbetsmiljö

## Åtgärder

- att tillse att läraryrådsnämnderna får kunskap om jämställdhetsperspektiv vid rekrytering så att de kan känna sig trygga, i när och hur jämställdhetsintervallet skall användas samt kompetensutveckla i hur man bedömer sökande i en urvalssituation där kvinnor ibland har svårare för att hävda sig
- att efter ansökan av institutioner med sned könsfördelning anvisa fakultetsmedel för att personer av underrepresenterat kön skall ges tid att meritera sig till professor eller docentkompetens
- att utforma ett program för doktorander och handledare inom LTHs forskarutbildning. Det handlar om att hjälpa doktoranderna skapa nätverk och diskussionspartners

- tillse att utvecklingssamtal genomförs med alla anställda och att dessa samtal beaktar den anställdes framtida karriär
- att de forskarasistenter som är hemma i samband med föräldraledighet, i enlighet med vissa normer, skall ges möjlighet att få extra anställningstid motsvarande den tid de är hemma enligt ramen för anställningsperioden (dubbel tid den de är hemma).
- att LTH aktivt rekryterar kvinnliga lärare/forskare genom uppsökande verksamhet och anpassning av anställningsprofil
- Att på institutionsnivå införa en informell förprovning av vetenskapliga artiklar inför ansökan om docentkompetens

### Teknisk/administrativ personal

Inom de tekniska och administrativa personalgrupperna är könsfördelningen särskild sned inom administrativa befattningar, främst på institutionsnivå. Även inom vissa tekniska befattningar råder obalans, där flertalet av anställningarna innehålls av män. Utbildningsadministrationen inom LTH, studievägledare, utbildningsplanerare och utbildningsledare har utjämnats något när det gäller könsfördelningen.

De breda institutionsadministrativa tjänster som är vanliga vid universitetets institutioner ger en begränsad möjlighet till karriärutveckling eller specialisering inom institutionen och inom andra delar av universitetet. Dessa tjänster är svåra att relatera till befattningar utanför universitetet och därmed svåra att återbesätta vid ev. vakanser. Samtidigt är det nästan omöjligt för en och samma individ att vara expert eller kunna motsvara de kompetenskrav som ställs på respektive specialistroll, om en och samma tjänst är alltför splittrad vilket ju är en vanlig bild av institutionsadministratörer i dag.

Inom universitetet verkar för närvarande ett flertal satsningar som innebär utveckling av administrationen med ökad specialisering och professionalisering av administrationen som helhet. Det är en förutsättning för att skapa tydligare karriärvägar för administrativ personal i och med att befattningar och roller också skall renodlas. Styrelsebeslut på såväl LU som LTH nivå ger tydlig vägledning till hur arbetet med utveckling av administrationen skall gå vidare.

Ökade krav på kvalitet och utmaningar i administrativa arbetsuppgifter samt möjlighet att upprätthålla kompetens på toppnivå inom respektive specialområde möjliggör tydliga och jämförbara befattningar vid flera av universitetets institutioner. Detta speglar även befattningar utanför universitetet och är en grundläggande förändring som behövs för att bibehålla och höja attraktionsvärdet till administrativa tjänster. Det är också en förutsättning för att LTHs administrativa tjänster skall vara lika attraktiva för båda könen. Det skall vara möjligt och självklart för administratörer anställda vid LTH att ständigt utvecklas vidare i en administrativ organisation med goda gränsöverskridande kommunikationskanaler, kompetensutvecklingsmöjligheter och att kunna delta i yrkesgemensamma nätverk.

### Mål

- Att aktivt arbeta för att öka rekryteringen av män inom administrativa befattningar.

### Åtgärder

- att aktiva rekryteringsåtgärder riktas mot underrepresenterat kön
- könsneutrala titlar implementeras
- att tydliggöra de karriärvägar som skapas i samband med att befattningar/roller och kompetenskrav för dessa implementeras vid LU och LTH.
- att utveckla systematisk karriärplanering för administratörer vid LTH
- tillse att utvecklingssamtal genomförs med alla anställda och att dessa samtal beaktar den anställdes framtida karriär
- jämställdhetsaspekten särskilt uppmärksammas i samband med chefsrekryteringar

### Ledarskap och delaktighet i beslutande processer

Sedan 2008 har LTH ny ledning som består av en manlig rektor, en kvinnlig prorektor och tre vicerektorer varav en är kvinna. Av LTHs fakultetskanslis administrativa 9 chefer har Ekonomiservice, Personalavd, Kommunikationsservice, Utbildningsavdelningen och Internationella sekretariatet kvinnliga chefer. Av 18 prefekter är 5 kvinnor. För att nå jämställdhet inom beredande och beslutande organ skall valberedningen se till att det finns personer av båda könen att välja mellan samt föreslå en person av vardera könet, om detta kan ske inom ramen för sakliga urvalsgrunder. Detta gäller vid tilldelning av uppdrag, ledamöter i fakultetsstyrelsen, utbildningsnämnder, institutionsstyrelser, lärarförslagsnämnder och ledningsgrupper mm. Om det inte finns synnerliga skäl, skall de föreslagna personerna till minst en tredjedel utgöras av kvinnor eller män. Representationen av kvinnor i LTHs nämnder är ganska god men gruppen kvinnor är klart underrepresenterad som ordförande. Detta var inte tillfyllt när det gällde lärarförslagsnämnderna men detta har åtgärdats i och med nyval inför 2009.

Det är viktigt att ledare har kunskap om genusfrågor för att kunna skapa en likvärdig miljö för kvinnor och män. Jämställdhetsgruppen skall under perioden 2007 - 2010 ta fram ett kort informationsmaterial för detta ändamål.

#### Mål

- att öka antalet kvinnliga ordföranden inom LTHs nämnder.
- att den personal inom LTH som är delaktig i beslutsprocesser har kunskap om genusrelaterade frågor

#### Åtgärder

- informera om dagens förhållanden så att alla berörda är medvetna om detta inför nästa valperiod
- att de olika nämnderna har en jämn könsfördelning bland lärarrepresentanterna och det kön som är i minoritet skall i möjligaste mån inneha ordförandeposten

### Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader har varit och är en viktig del i universitetets jämställdhetsarbete perioden 2006 - 2010 och LTH analyserar årligen löneskillnader. För alla lärarkategorier finns inga löneskillnader som kan relateras till kön efter det att hänsyn tagits till ålder och ämnesområde men det kan dock konstateras att löneskillnader mellan institutionerna är stora inom alla yrkeskategorier (intern undersökning av LTHs personalavd). Denna skillnad kan bl a förklaras av att marknadskrafterna har stort genomslag vid LTH. Vad gäller övrig personal så har manliga tekniker högre lön än kvinnliga administratörer även om utjämning pågår. Det är dock svårt att göra jämförelsen rättvist, eftersom arbetsuppgifterna är helt olika. Det pågår ett analysarbete inom Lunds universitet där olika personalkategoriernas arbetsuppgifter, ansvar mm belyses (Lönelots).

#### Mål

- att bibehålla den för lärarkategorin jämställda lönesättningen
- att fortsätta arbetet med att utjämna löneskillnader inom kategorin övrig personal

#### Åtgärder

- att informera och utbilda LTHs lönesättare, chefer och personal från LTHs personalavd i lönesättningsrutiner som bygger på relevanta löneanalyser och LUs och LTHs policy och riktlinjer för lönesättning
- att i samband med varje lönerevision, vid nyanställning eller befordran skall jämställdhetsaspekten särskilt uppmärksammas

### Nätverk, kvinnliga gästforskare och seminarieverksamhet

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. Styrelsen för LTH beslöt att under åren 2006 - 2008 tilldela följande projekt ekonomiskt stöd för sin verksamhet: Tjejföreningen D-chip, DEA -nätverk, Hera – nätverk, studenter inom Arkitektur-programmet och TLTHs jämställdhetsutskott och deras arrangemang i årets nationella konferens i praktiskt jämställdhetsarbete.

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 val av karriär och om hur man kan förena arbetsliv med familj. Under hösten 2005 arrangerade jämställdhetsgruppen en seminarieriserie för alla anställda inom LTH. Ett antal kvinnor bjöds in för att tala om sina erfarenheter och sina yrkesområden. Under hösten 2006 var samtliga anställda inbjudna att medverka vid seminarium i samband med student utbildningen i Genus i naturvetenskap och teknik.

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 vara en förebild för kvinnor inom LTH. Under 2006 – 2008 var sex kvinnor inbjudna att upprätthålla Lise Meitner professuren och inför perioden 2009 – 2011 är fem kvinnor inbjudna. Jämställdhetsgruppen har tagit fram riktlinjer som skall gälla i samband med vistelsen. Syftet med dessa riktlinjer är att Jämställdhetsgruppen vill att LM-professuren görs mer synlig framför allt inom LTH och då inte minst inom undervisningen.

I samband med att den föreslagna personen påbörjar sin period som gästprofessor skall denna medverka i ett seminarium och där berätta om sig själv, sin forskning och vad hon förväntar sig av sin tid på LTH.

#### Mål

- skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö för båda könen

#### Åtgärder

- stödja nätverk inom LTH
- fortsätta arbetet med att synliggöra Lise Meitner professuren

### 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. På LTHs hemsida under "Jämställdhet och likabehandling" finns förslag till disposition av institutionernas jämställdhetsplaner. Handlingsplan och förebyggande åtgärder för sexuella och könsrelaterade trakasserier måste nämnas i institutionernas jämställdhetsplaner. Prefekter/enhetschefer/avd föreståndare skall vara insatta i genusfrågor.

#### Mål

- att samtliga institutioner skall upprätta en jämställdhetsplan, som skall ta sin utgångspunkt i fakultetens motsvarande plan
- varje institution ska varje år redovisa till fakultetsledningen vilka åtgärder man har tagit i jämställdhetssyfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen samt vilka resultaten blivit

**Åtgärder:**

- förslag till disposition av jämställdhetsplan finns på <http://www.lth.se/omlth/jamstalldhet/>
- att personalavdelningen bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete ute på institutionerna exempelvis med hjälp av skyddsronsprincipen.

**Sexuella och könsrelaterade trakasserier**

Det är dokumenterat att sexuella och könsrelaterade trakasserier inte är ovanliga i den akademiska världen. Däremot är medvetenheten om detta mycket låg. Lunds universitet har tillsatt en åtgärdsgrupp med representanter från områdena och studenter. Gruppen har utvecklat ett åtgärdsprogram och fungerar som en operativ grupp som stödjer områdena i deras arbete med dessa frågor. På universitetets hemsida <http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/jamstall.htm> finns information om åtgärdsprogram och kontaktpersoner gällande sexuella och könsrelaterade trakasserier.

Jämställdhetsgruppen har tillsammans med TLTH distribuerat ut en informationsfolder till samtliga studenter som påbörjar sina studier på LTH hösten 2006. Foldern innehåller information om LTHs arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

*LTHs ledning accepterar inte under några omständigheter att någon anställd eller student utsätts för sexuella eller könsrelaterade trakasserier och det åligger den person som har ansvar för arbetsmiljön på institutionen att vidta de åtgärder som krävs för att åstadkomma en arbets- och studiemiljö fri från kränkningar på grund av kön.*

**Mål**

- att ingen student eller anställd i sin verksamhet vid LTH skall utsättas för någon form av sexuella eller könsrelaterade kränkningar
- att öka medvetenheten om och motverka trakasserier vid LTH

**Åtgärder**

- Informera studenter och anställda om innebörden i begreppen sexuella och könsrelaterade trakasserier samt om universitetets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier

**Prioriterade delmål för 2009 - 2010**

- att utbildningsprogrammen även fortsättningsvis årligen redovisar sitt arbete med att integrera genusperspektiv i utbildningen och sin strävan mot en könsmedveten pedagogik
- att samtliga institutioner skall upprätta en jämställdhetsplan, som skall ta sin utgångspunkt i fakultetens motsvarande plan
- att bereda möjlighet för institutionerna att från fakultetsnivå ansöka om medel för att möjliggöra för kvinnor att meritera sig och därmed ansöka om befordran till professor eller docentkompetens
- att aktiva rekryteringsinsatser skall koncentreras på de utbildningsprogram som har få kvinnliga sökande
- att LTH personalavdelning tillsammans med LTHs kontaktperson för jämställdhetsfrågor aktivt arbetar med institutionerna jämställdhetsarbete med hjälp av skyddsronsprincipen

## Handlingsplan

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

| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                                                                                                                         | Tidplan                | Ev delmål klart                          | Ansvarig    | Klart datum          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------|-------------|----------------------|
| Fortsätta utvärderingen av enkäten gällande andel kvinnlig medverkan i LTHs kurser på GU – nivå                                                                | VT 2006                |                                          | L Bengtsson | <u>Klart VT 2006</u> |
| Arrangera en kurs för studenter på F-programmen som behandlar genusperspektiv i undervisningen                                                                 | Klart VT 2006          |                                          | B Ryderheim | <u>Klart HT 2006</u> |
| Arrangera en kurs för lärare som behandlar genusperspektiv i undervisningen                                                                                    | Klart HT 2006          | Kursstart okt 2006<br>Kursstart aug 2008 | B Ryderheim | <u>Klart HT 2006</u> |
| Låta ovanstående kurs för studenter bli tillgänglig för samtliga utbildningsprogram på LTH                                                                     | Klart HT 2006          |                                          | R Kullberg  | <u>Klart HT 2006</u> |
| Att verka för att utbildningsprogrammen, tillsammans med utbildningsnämnderna årligen redovisar dess arbete med att integrera genusperspektiv i undervisningen | Första rapport VT 2006 |                                          | Ulla Holst  | Fortgående           |

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

| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                               | Tidplan    | Ev delmål klart | Ansvarig    | Klart datum           |
|----------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Att fortsätta Flickor på Teknis projektet                            | Varje vår  |                 | B Ryderheim | Fortgående en gång/år |
| Diskutera en namnändring på Flickor på Teknis                        | Våren 2009 |                 | B Ryderheim | 31 dec 2009           |
| Samtliga utbildningsnämnder utser en ansvarig för rekryteringsfrågor |            |                 | Ordf UN     | VT 2007               |

Att synliggöra LTHs jämställdhetsarbete

| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                                                                                                                                    | Tidplan                      | Ev delmål klart                                 | Ansvarig            | Klart datum |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------|-------------|
| Att alla institutioner skall ha en jämställdhetsplan och att aktivt arbeta med sina mål                                                                                   | Klart HT 2007                | VT 2007                                         | B Ryderheim         | fortgående  |
| Att LTH personalavd tillsammans med LTHs kontaktperson för jämställdhetsfrågor aktivt arbetar med institutionernas jämställdhetsarbete med hjälp av skyddsfrondsprincipen | I gång /år                   | En första "skyddsfrond" genomförs under HT 2010 | B Ryderheim/persavd |             |
| Att riktlinjer läggs upp för arbetet ovan                                                                                                                                 | Klart HT 2009                |                                                 | B Ryderheim         |             |
| Möjlighet för institutioner att söka medel för att bedriva aktivt jämställdhetsarbete                                                                                     | Arbeta med detta 2009 - 2010 | HT 2009                                         | Ulla Holst          | Klart 2010  |

*Att verka för att LTH inte har några könrelaterade löneskillnader*

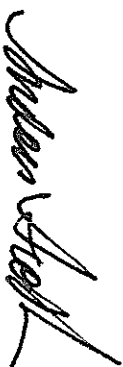
|                                                                                                                                                                                             |             |                 |                               |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------------|-------------|
| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                                                                                                                                                      | Tidplan     | Ev delmål klart | Ansvarig                      | Klart datum |
| Informera och utbilda LTHs lönesättrare, chefer och personalsamordnare i lönesättningsrutiner som bygger på relevanta löneanalyser samt LUs och LTHs policy och riktlinjer för lönesättning | 2006 - 2010 |                 | Jörgen Nilsson<br>Sonja Melby |             |

*Att verka för att genusperspektivet är ett naturligt inslag i ledarskapsutbildningar, utbildningar av nämnder mm*

|                                                                                                                  |           |                 |             |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|-------------|-------------|
| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                                                                           | Tidplan   | Ev delmål klart | Ansvarig    | Klart datum |
| Att verka för att genusperspektivet är ett naturligt inslag i ledarskapsutbildningar, utbildningar av nämnder mm | 2009-2010 |                 | Sonja Melby |             |

*Att sträva för en ökning av andelen kvinnliga lärare och forskare*

|                                                                                                                                                                        |                       |                 |                 |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| Handlingsplan för perioden 2005 – 2010                                                                                                                                 | Tidplan               | Ev delmål klart | Ansvarig        | Klart datum |
| Att utforma ett nätverksprogram för doktorander och handledare inom forskarutbildningen. Det handlar om att hjälpa doktoranderna skapa nätverk och diskussionspartners | Förslag klart VT 2010 |                 | Bodil Ryderheim |             |



Anders Axelsson  
Rektor, LTH



Bodil Ryderheim

