

Dnr LTH F11
897/2005

**Jämställdhetsplan
för
2005 – 2006
Lunds Tekniska Högskola**

LTHs jämställdhetsplan för 2005 – 2006

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 ledande befattningar, 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 och könsrelaterade trakasserier.

Sedan årsskiftet 2004/2005 har LTHs jämställdhetsgrupp följande sammansättning:

Professor Lars Bengtsson	ordförande
Forskarassistent Monica Ahlqvist	
Forskarassistent Lovisa Björnsson	
Universitetslektor Magnus Pålsson	
Universitetslektor Maria Kihl	
Teknolog Alexandra Nicolieris	studeranderepr
Doktorand Jenny Rosenqvist	
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 2005 och 2006 års 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, 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 välkomnande för båda könen. Varje arbetsplats (institution, avdelningen, motsvarande) skall verka för en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier inklusive doktorandkategorin 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 antal kvinnliga studenter på de olika utbildningsprogrammen. Ekosystemteknik, bioteknik och kemiteknik ligger i

intervallet 40 - 60 %, teknisk matematik, väg och vattenbyggnad, riskhantering, lantmåteri, nanoteknik, teknisk matematik och industriell ekonomi ligger i intervallet 20 – 40 % medan teknisk fysik maskinteknik, infocom, datateknik och elektroteknik ligger i intervallet 4 – 18 %. 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 första året på gymnasieskolor inom södra Sverige, bjuds in till LTH. Early-Warning-System-enkäten (se bilaga, tabell 3) 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 gymnasieflickor. Jämställdhetsgruppen anser att arrangemanget skall ägna speciell uppmärksamhet åt utbildningsprogram med dålig tillströmning av kvinnor. Ett uppföljningsprogram kommer, i syfte att upprätthålla kontakten med de flickor som deltagit i evenemanget på LTH, vara färdigt under VT 2006.

Jämställdhetsgruppen har identifierat behovet av en aktiv rekrytering och föreslår att Informationsavdelningen, LTH och Utbildningsnämnderna samarbetar i denna fråga. Det är viktigt att gymnasieeleverna även informeras om framtida arbetsuppgifter. LTH har som långsiktigt mål att alla utbildningsprogram skall ha en jämn könsfördelning (40/60) men att målet för de program med få kvinnliga sökanden sätts till 30 % inom en femårsperiod.

I Lunds universitets jämställdhetspolicy 2001 – 2005 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 männens (se bilaga, tabell 2) och de trivs sämre än männen. Med bakgrund av detta och andra resultat som återfinns i rapporterna *Studentbarometern år 2000* och *F i Fokus* har Jämställdhetsgruppen påbörjat en självanalys av LTHs utbildningar gällande lektioner, litteratur, kursansvariga, övriga kurslärare och övnings/labhandledare. Jämställdhetsgruppen hoppas att en sådan självvärdering inte bara ger information om i vilken utsträckning undervisningen utgår från manliga normer utan också ger utbildningsprogrammen möjlighet att sträva mot en könsmedveten pedagogik. Denna undersökning kommer att presenteras till 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. Under HT 2006 kommer dels en kurs för studenter i Genus i Naturvetenskap och Teknik att anordnas och dels en kurs för lärare som har något annorlunda innehåll. Kurserna kommer i ett första skede att gälla studenter och lärare inom Teknisk fysik, Teknisk matematik och Nanovetenskap. 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 alla utbildningsprogram inom en femårsperiod skall ha en könsfördelning på minst 30/70
- att klargöra hur utbildningsprogrammen arbetar mot en könsmedveten pedagogik och 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 Informationsavdelningen, 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.
- kurs i Genus och lärande i tekniska utbildningar för lärare och en kurs i Genus och Teknologi för studenter planeras att starta hösten 2006
- uppföljningsprogram för de elever som har medverkat i arrangemanget Flickor på Teknis
- att institutionerna aktivt rekryterar kvinnliga övningsledare
- Flickor på Teknis fortsätter att arrangeras

Forskarutbildning

Rekryteringen av andelen kvinnliga doktorander har i stort sett legat på oförändrad nivå de senaste åren, ca 30 % (se tabell, bilaga 4). Det kan noteras att de kvinnliga doktoranderna genomför sin forskarutbildning under något kortare tid än de manliga. 2004 tog 127st studerande ut en doktorsexamen varan 37st (29 %) var kvinnor. LTH har som mål att andelen kvinnliga doktorander inom alla forskarämnen skall motsvara den andel som läser på utbildningsprogram som har anknytning till forskarämnet. LTH skall kunna styra detta med hjälp av speciella fakultetsdoktorandanställningar.

Mål

- att en andelen kvinnliga doktorander inom alla forskarämnen motsvarar den andel som läser på utbildningsprogram som har anknytning till forskarämnet.

Åtgärder

- att institutionerna aktivt rekryterar doktorander av underrepresenterat kön

Akademisk personal

Inom LTH är andelen anställda kvinnliga professorer cirka 10% och andelen lektorer cirka 20% (se tabell, bilaga 7). Andelen anställda kvinnliga forskarassistenter har sjunkit från 37 % till 25 % (se bilaga, tabell 8). LTHs rekryteringsmål för 2002-2005 är: 40 % av de nyrekryterade forskarassistenterna ska vara kvinnor; för lektorer är målet 35 %. Målet för nyanställda professorer är att 25 % skall vara kvinnor. Jämställdhetsgruppen förslår att för varje nyutnämnd kvinnlig professor utgår ett engångsbelopp till institutionen.

Lektors- och professorsanställningar skall ha en bred tjänstebeskrivning. Jämställdhetsaspekten tillmätas 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.

Mentorskap skall införas på fakultetsnivå för att stödja nyblivna doktorander i deras akademiska karriär. Jämställdhetsgruppen arbetar med ett förslag på inrättande av mentorskapsprogram för doktorander. Mentorskap bedöms som meriterande och skall påverka lönesättningen men arvode utgår ej. Jämställdhetsgruppen kommer att arbeta fram ett förslag på mentorskapsprogram som presenteras under 2006.

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 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).

Mål

- att öka antalet kvinnliga lärare; för nyrekryterade professorer är målet 26 %, lektorer 35 % och för forskarasistenter 40 %

Åtgärder

- att informera läraryrådsnämnderna om jämställdhetsperspektiv vid rekrytering
- 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 införa en informell förprovning av vetenskapliga meriter inför ansökan om docentkompetens
- att inrätta ett mentorskapsprogram för doktorander/postdocs

Övrig personal

Övrig personal i form av administratörer och tekniker är viktiga för LTHs verksamhet. Därför skall LTH sträva efter att få bästa möjliga personal inom dessa personalgrupper. Inom dessa personalgrupper är könsfördelningen särskild sned inom administrativa befattningar, främst på institutionsnivå. Även inom vissa tekniska befattningar råder obalans, där flertalet av anställningarna innehas av män. Utbildningsadministrationen inom LTH, studievägledare, utbildningsplanerare och utbildningsledare har utjämnats något när det gäller könsfördelningen.

Utvecklingsmöjligheterna inom personalkategorin ”övrig personal” är dålig. Tjänstebenämningar inom Lunds universitet behöver ändras för att göra det administrativa arbetet mer attraktivt för båda könen och karriärmöjligheterna behöver ökas. Lunds universitet startade 2002, projektet Kvalitetsutveckling i den administrativa hanteringen på institutionen, KIA – projektet, vars syfte är att ge institutionerna möjlighet att höja kvaliteten i den löpande administrativa hanteringen. Institutionsadministratören har i de olika processerna definierats som roller. Som konkreta resultat av projektet finns bl a ett basutbud av utbildningar för de olika rollerna vilket gör att det nu finns ett grundläggande utbud av utbildnings- och utvecklingsmöjligheter för personal med löpande administrativa arbetsuppgifter på institutionerna.. Det finns också ett verktyg för analys av den administrativa rollen där de olika rollerna är definierade genom de arbetsuppgifter som kan ingå i respektive roll och den kompetens som behövs för att utföra den. Med

hjälp av detta material kan en analys göras och ge ett konkret underlag för organisationsförändringar, rekrytering av personal och kompetensutvecklingsinsatser på institutionen. Det kan tänkas att även kategorin "övrig personal" kan hjälpas karriärmässigt av en mentor. Jämställdhetsgruppen återkommer i denna fråga.

Mål

- en rimlig karriärgång tillskapas i alla befattningar
- andelen män på nyrekryterade administrativa befattningar skall öka till 30 %

Åtgärder

- basutbud av utbildningar
- att aktiva rekryteringsåtgärder riktas mot underrepresenterat kön
- könsneutrala titlar eftersträvas

Ledarskap och delaktighet i beslutande processer

LTH leds av en kvinnlig rektor. Ekonomiavd, Personalavd, Informationsavd och Internationella sekretariatet inom LTH har kvinnliga chefer. Av 20 prefekter är 4 kvinnor men detta ändras efter årsskiftet till 3 kvinnliga prefekter. 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 är klart underrepresenterad som ordförande. Detta är inte tillfyllest när det gäller lärarförslagsnämnderna där fördelningen bör vara 50/50 eller att ordföranden väljas från det underrepresenterade könet.

Det är viktigt att ledare har kunskap om genusfrågor för att kunna skapa en likvärdig miljö för kvinnor och män. Jämställdhetsgruppen skall under 2006 ta fram ett kort informationsmaterial för detta ändamål.

Mål

- att öka antalet kvinnliga ordföranden inom LTHs nämnder.

Åtgärder

- informera om dagens förhållanden

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 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

- inga könsrelaterade löneskillnader skall förekomma

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 2005 tilldela följande projekt ekonomiskt stöd för sin verksamhet: Tjejföreningen D-chip, DEA – nätverk och nätverk KIA. Jämställdhetsgruppen menar att denna typ av nätverk har en viktig funktion att fylla. LTH har även sponsrat ett seminarium om jämställdhetsfrågor i arrangemang av flertalet studentkårer inom Lunds universitet, bl a TLTH.

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 karrivärval och om hur man kan förena arbetsliv med familj. En seminarieserie pågår hösten 2005 där kvinnor är inbjudna att tala om sitt område. Denna seminarieserie kommer att fortsätta under VT 2006.

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. Under 2006 – 2008 är 6 kvinnor inbjudna att upprätthålla Lise Meitner professuren. 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 såväl i media som 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 och i samband med att förordandeperioden är slut skall avgående Lise Meitner stipendiat medverka i ett seminarium och där berätta om sin tid och sina erfarenheter av samarbetet med institutionen och LTH. Om möjlighet finns rekommenderas det att dessa två seminarier helst samordnas gästprofessorer i mellan.

Mål

- skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö för båda könen

Åtgärder

- stödja nätverk inom LTH
- fortsätta arbetet med att synliggöra Lise Meitner professuren
- arbetet med höstens seminarieserie fortsätter VT 2006

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” finns förslag till disposition av institutionernas jämställdhetsplaner. Handlingsplan och åtgärder för sexuella och könsrelaterade trakasserier måste nämnas i institutionernas jämställdhetsplaner.

Prefekter/enhetschefer/avdörostandare skall vara insatta i genusfrågor. Jämställdhetsgruppen kommer under året 2006 att ta fram ett informationsmaterial gällande LTHs jämställdhetsarbete, sexuella och könsrelaterade trakasserier som skall presenteras för LTHs prefekter/enhetschefer/avdörostandare samt ställföreträdande och biträdande chefer.

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 LTHs hemsida

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 områden 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.

Mål

- att ingen student eller anställd i sin verksamhet vid LTH skall utsättas för någon form av sexuella eller könsrelaterade kränkningar

Åtgärder

- Informera studenter och anställda om innebörden i begreppen sexuella och könsrelaterade trakasserier samt om universitetets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier
- Förbättra informationen på LTHs Jämställdhetsgrupps hemsida

Prioriterade delmål för 2006

- Kurs för studenter och lärare där målsättningen är att ge en insikt om genusperspektivets betydelse inom studentens ämnesstudier. Kurs för studenter och lärare är inplanerade för HT 2006.
- Att utbildningsprogrammen årligen redovisar sitt arbete med att integrera genusperspektiv i utbildningen och sin strävan mot en könsmedveten pedagogik
- Utveckla FpT samt ett uppföljningsprogram för deltagare i FpT (i syfte att upprätthålla kontakten)
- Att undersöka möjligheterna att erbjuda nyblivna doktorander en mentor till stöd i den akademiska karriären

Handlingsplan

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

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål/delmål
- att tar fram utbildningsmaterial till UN med information om genusperspektiv i undervisning	Klart juni 2006	Jämställdhetsgruppen
- Fortsätta utvärderingen av enkäten gällande andel kvinnlig medverkan i LTHs kurser på GU-nivå.	Utskick till utbildningsnämnder och prefekter senast 31 jan 2006	Jämställdhetsgruppen
- Arrangera en kurs för lärare under HT 2006 och en för studenter HT 2006 som behandlar genusperspektiv i undervisningen.	Kurs planeras HT 2006	Jämställdhetsgruppen/ Genombrottet
- att verka för att utbildningsprogrammen årligen redovisar deras arbete med att integrera genusperspektiv i undervisningen	En första rapport juni 2006, därefter årligen	Utbildningsnämnderna

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

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål / delmål
- Att fortsätta det påbörjade arbetet inom Flickor på teknis – projektet	Fortgående	Projektansvarig för FpT/Jämställdhetsgruppen
- Uppföljningsprogram för FpT	Våren 2006	Jämställdhetsgruppen
- Jämställdhetsgruppen föreslår att Utbildningsnämnderna tillsammans med Informationsavd utarbetar förslag på aktiv rekrytering till de utbildningsprogram som har lågt antal kvinnliga sökande	Klart december 2006	Informationsavd och Utbildningsnämnderna

Att synliggöra LTHs jämställdhetsarbete

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål/delmål
Fastställa ett information/utbildningspaket gällande LTHs jämställdhetsarbete. Skall vända sig till prefekter, studierektorer, utbildningsledare, utbildningsplanerare, studievägledare	Klart juni 2006	Jämställdhetsgruppen/Lars Bengtsson

Verka för att institutionerna utarbetar jämställdhetsplaner

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål/delmål
Att fortsätta arbeta med att förmå LTHs institutioner att utarbeta jämställdhetsplaner	fortlöpande	LTHs institutioner

Verka för att LTH inte har några könsrelaterade löneskillnader

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål/delmål
- Att fortsätta arbetet med lönejämförande statistik och inkludera jämförelser mellan teknisk och administrativ personal	fortlöpande	Personalavdelningen

Att sträva för en ökning av andelen kvinnliga lärare

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan för delmål 2005 – 2006	Ansvarig för mål/delmål
- Skapa förutsättningar att bilda ett mentorprogram. Förslag presenteras för LTHs ledning	Förslag klart VT 2006	Jämställdhetsgruppen

BILAGOR

Grundutbildning

Tabell 1

Andel antagna kvinnor i % på civilingenjörsprogrammet

Program	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bioteknik			62	62	54	59	61
Kemiteknik	49	49	58	56	57	36	45
Ekosystemteknik	60	67	58	59	60	57	53
Lantmäteri	45	54	49	53	40	41	27
Industriell ekonomi	39	39	39	38	35	37	22
Maskinteknik	20	17	25	21	18	9	13
Teknisk fysik	13	25	21	25	21	19	18
Teknisk nanovetenskap						31	21
Väg och vattenbyggnad	33	38	27	17	28	29	25
Riskhantering			30	24		30	48
Teknisk matematik				23	33	20	24
InfoCom			19	8	15	10	10
Datateknik	14	11	11	7	7	5	15
Elektroteknik	15	11	8	6	5	7	4

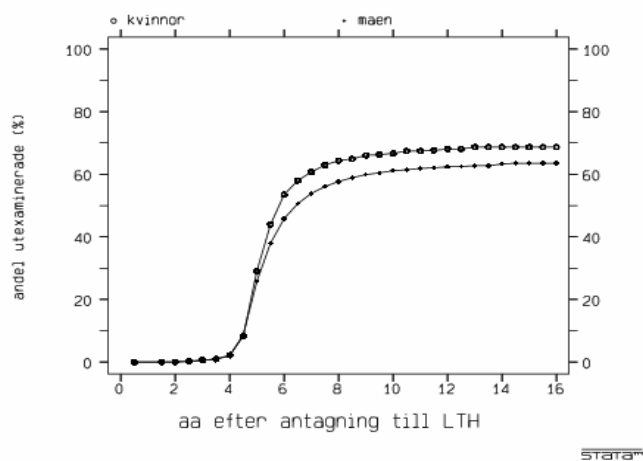
Tabell 2

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 sig till en utbildning inom LTH samt frågor om vad de förväntar sig. 2004 svarade 1 141 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 2003 eller 2004.
 - 70 % valde LTH för dess goda rykte.
 - 55 % av männen och 50 % 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 både män och kvinnor svarade att det var informationen från kamrater som var avgörande för att de sökte till LTH. Däremot verkar kvinnorna mer lita på utbildningskatalogerna när de gjorde sitt val (23 % av kvinnorna svarade detta, mot 17 % av männen).
 - Endast 2 % av studenterna svarade att lärare och SYO-konsulenter var avgörande för att de sökte till LTH.
 - 10 % 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	2004
K	K	K	K	K	K	K	K
23 %	27 %	32 %	27 %	36 %	27 %	29 %	33 %

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%
2000	54	11%	28%	61%	117	9%	41%	50%

Tabell 6

VT 2004 var 826 doktorander aktiva, dvs., 29 % kvinnor och 71 % män.

Andelen aktiva doktorander VT 2004 fördelat på LTHs institutioner	Andel kv. %
Kemiska (131)	43
Livsmedelsteknik (57)	63
Kemiteknik (42)	29
Fysiska (93)	17
Bygg och miljö (100)	34
Design (39)	35
Maskinteknologi (31)	8
Matematik (44)	13
Arkitektur (27) (27)	41
Teknik och samhälle (26)	42
Datavetenskap (11)	0
Elektrisk mätteknik (14)	23
Reglerteknik (22)	9
Elektrovetenskap (40)	8
Värme- och kraftteknik (55)	17
Telekom. (23)	15
Informationsteknologi (15)	13
Teknisk ekonomi och logistik (15)	8
IEA (16)	21

Personal

Tabell 7

Andel anställda 1997-2004	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	K %	K %	K %	K %	K %	K %	K %	K %
Adjunkter	28	24	33	34	34	31	33	28
Adm. personal	92	90	91	95	91	90	83	86
Doktorander	28	26	25	27	28	28	29	29
Forskarassistenter	19	22	25	31	36	37	26	25
Lektorer	10	11	13	15	18	18	19	19
Professorer	9	8	6	10	10	9	11	11
Teknisk personal	24	22	24	21	30	30	33	21

Tabell 8

Nyanställda foassar 1998-2004		
	Antal	And. kv. i %
1998	12	17 %
1999	13	38 %
2000	17	24 %
2001	10	20 %
2002	8	25 %
2003	13	0 %
2004	9	33 %

Tabell 9

Nyanställda lektorer 1998-2004		
	Antal	And. kv. i %
1998	13	15 %
1999	18	22 %
2000	35	26 %
2001	34	21 %
2002	16	31 %
2003	31	29 %
2004	10	0 %

Uppställningen visar en översikt över nytillsatta tjänster.

			Nyanställda forskarassistenter						Ny anställda Lektorer	
			1999	2000	2001	2002	2003	2004	2003	2004
Arkitektur	kvinn	5	1						1	
Arkitektur	man	2								
Bygg och miljö	kvinn	3		1	1					
Bygg och miljö	man	28	1	3			2			1
Byggande och arkitektur	kvinn	4			1				1	
Byggande och arkitektur	man	2							1	
Datavetenskap	man	3							2	
Design	kvinn	2							3	
Design	man	4		1	1					
Elektrisk mätteknik	kvinn			1						
Elektrisk mätteknik	man	5		1						
Elektrovetenskap	man	16		1	1				1	
Fysik	kvinn	12	1	1						
Fysik	man	61	1	4	1	1	2		3	
Hbg	man	1								
IEA	kvinn	1								
IEA	man	7				1	1			1
Informationsteknologi	kvinn	1								
Informationsteknologi	man	9								
Kemiska	kvinn	49		1	1	1		1		
Kemiska	man	50	2	1	1	1	3	1	2	1
Kemiteknik	kvinn	9			1					
Kemiteknik	man	13	1	1			1	1	1	1
Livsmedelsteknik	kvinn	21								
Livsmedelsteknik	man	17								
Maskinteknologi	kvinn	3								
Maskinteknologi	man	13				2			1	
Matematik	kvinn	2		1				1	2	
Matematik	man	16				1	1	2	3	2
Reglerteknik	kvinn	2						1		
Reglerteknik	man	14					1	1		
Teknik och samhälle	kvinn	6	1						1	
Teknik och samhälle	man	4			1				1	1
Teknisk ek och log	kvinn									
Teknisk ek. och log.	man	5							1	1
Telekom.	kvinn	1	1						1	
Telekom.	man	5							1	1
Värme- och kraftteknik	kvinn	6								
Värme- och kraftteknik	man	27	3		2		2	2	3	1

Disputerade doktorander som antagits mellan 1993 - 1999
Antagits mellan

