

2006-10-25

**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 framstags gjort 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 könsorättvisor. I Lunds universitets jämställdhetsplan för 2006 – 2010 tillkommer ledarskapsfrågor som prioriterat insatsområde.

Hösten 2006 har LTHs jämställdhetsgrupp följande sammansättning:

Professor Lars Bengtsson	ordförande
Universitetslektor Nina Reistad	
Universitetslektor Magnus Pålsson	
Universitetslektor Maria Kihl	
Docent Thorbjörn Laike	
Teknolog Kim Hockum	studeranderepr
Teknolog Maria Bergman	studeranderepr
Teknolog Maria Lundgren	studeranderepr
Doktorand Jenny Rosenqvist	
Personalchef Sonja Meiby	
Personalsamordnare Bodil Ryderheim	
Kurator Elisabeth Hemmingsson	

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 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, kemiteknik och lantmäteri ligger i intervallet 40 - 60 %, teknisk matematik, väg och vattenbyggnad, riskhantering, maskinteknik, nanoteknik, teknisk matematik 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 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 gymnasieelever. 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 elever som deltagit i evenemanget på LTH, vara färdigt under VT 2007.

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) och att aktiva rekryteringsinsatser skall koncentreras på de utbildningsprogrammen med få kvinnliga sökande.

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 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* påbörjade Jämställdhetsgruppen en självanalys av LTHs utbildningar gällande lektioner, litteratur, kursansvariga, övriga kurslärare och övnings/labhandledare under hösten 2004. Denna undersökning presenterades 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. 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 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 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.
- att kursen Genus och lärande i tekniska utbildningar blir möjlig att söka för alla 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 1:årskursen
- 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.

## 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
- 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

## Lärar personal

Inom LTH (2005) är andelen anställda kvinnliga professorer 11 %, andelen lektorer, 21 % och andelen forskarasistenter 29 % (se tabell, bilaga 7)

LTHs rekryteringsmål för 2006 - 2010 är: 40 % av de nyrekryterade forskarasistenterna 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 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 lärarförslagsnämnderna 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 under representerat kön.

Mentorskap skall införas på fakultetsnivå för att stödja nyblivna doktorander i deras fortsatta karriär inom universitetet. Jämställdhetsgruppen arbetar med ett förslag på inrättande av mentorskapsprogram för doktorander. Mentorskap bedöms som meriterande och skall påverka lönesättningen men arvode utgår ej.

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 25 %, lektorer 35 % och för forskarasistenter 40 %

## Åtgärder

- att tillse att lärarförslagsnämnderna 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 person av underrepresenterat kön skall ges tid att meritera sig till professor (6-12 mån lön); medlen utbetalas efter utnämning/befordran
- att på institutions- eller husnivå införa en informell förprovning av vetenskapliga meriter inför ansökan om docentkompetens
- att efterhand inrätta ett mentorskapsprogram för 4årsdoktorander/postdocs
- 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 rekryterat kvinnliga lärare/forskare genom uppsökande verksamhet och anpassning av anställningsprofil

### **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 innehas 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 andelen män på nyrekryterade administrativa befattningar skall öka till 40 %

### **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

LTH leds av en kvinnlig rektor. Ekonomiavd, Personalavd, Informationsavd och Internationella sekretariatet inom LTH har kvinnliga chefer. Av 20 prefekter är 4 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 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 2007 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 beslutande processer 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
- i samverkan med det LU-gemensamma ledarskapsutbildningsprogrammet som startar 2006 medverka till att programmet tillgodoser LTHs ambition om genusmedvetenhet hos ledare och chefer

## 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 personalsamordnare, i lönesättningsrutiner som bygger på relevanta löneanalyser och LUs och LTHs policy och riktlinjer för lönesättning
- att i samband med varje lönerrevision, 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 2006 tilldela följande projekt ekonomiskt stöd för sin verksamhet: Tjejföreningen D-chip, DEA – 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 karriärval och om hur man kan förena arbetsliv med familj. Under hösten 2005 arrangerade jämställdhetsgruppen en seminarierie för alla anställda inom LTH. Ett antal kvinnor bjöds in för att tala om sina erfarenheter och sina yrkesområden. Under hösten 2006 är/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 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 seminarierie fortsätter VT 2007

## 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 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 LTHs hemsida
- premiering skall ske när det gäller jämställdhetsarbetet inom LTH ex kan de institutioner som har en av jämställdhetsgruppen godkänd handlingsplan och ett väl fungerande jämställdhetsarbete få extra fakultetsmedel med upp till 200 000 kr
- att personalavdelningen bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete ute på institutionerna ex 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 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

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 personal 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 2007

- att kursen genus och lärande i naturvetenskap och teknik blir tillgänglig för samtliga utbildningsprogram
- 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

- Utveckla FpT samt ett uppföljningsprogram för deltagare i FpT
- 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.
- att aktiva rekryteringsinsatser skall koncentreras på de utbildningsprogram som har få kvinnliga sökande
- att det inom varje utbildningsnämnd utses en ansvarig för rekryteringsfrågor
- att LTH personalavd 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	Klart VT 2006 <u>klart</u>
Arrangera en kurs för studenter på F-programmen som behandlar genusperspektiv i undervisningen	Klart VT 2006		B Ryderheim	Kursstart 7 sept 2006 <u>påbörjad</u>
Arrangera en kurs för lärare som behandlar genusperspektiv i undervisningen	Klart HT 2006	Kursstart okt 2006	B Ryderheim/M Pålsson	Kursstart 16 okt 2006 <u>påbörjad</u>
Låta ovan kurs bli tillgänglig för samtliga utbildningsprogram på LTH	Klart HT 2006		R Kullberg	HT 2006
Att verka för att utbildningsprogrammen, tillsammans med utbildningsnämnderna årligen redovisar dess arbete med att integrera genusperspektiv i undervisningen	Första rapport VT 2006		L Bengtsson	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
Uppföljningsprogram för Flickor på Teknis			L Bengtsson	
Samtliga utbildningsnämnder utser en ansvarig för rekryteringsfrågor			Ordf UN	VT 2007
Utbildningsnämnder och jämställdhetsgruppen samarbetar tillsammans med Informationsservice och utarbetar förslag på aktiv rekrytering till de utbildningsprogram som har lågt antal kvinnliga sökande	Klart HT 2007	Ett första möte VT 2006	L Wester	

*Att synliggöra LTHs jämställdhetsarbete*

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan	Ev delmål klart	Ansvarig	Klart datum
Att alla institutioner skall ha en jämställdhetsplan samt arbeta aktivt med sina mål	Klart HT 2007	VT 2007	B Ryderheim	fortgående
Att LTH personalavd tillsammans med LTHs kontaktperson för jämställdhetsfrågor aktivt arbetar med institutionerna jämställdhetsarbete med hjälp av skyddsronsprincipen	I gång /år	En första ”skyddsron” genomförs under HT 2007	B Ryderheim/persavd	Fortgående
Att riktlinjer läggs upp för ovan arbete	Klart VT 2007		B Ryderheim	
Att de institutioner som bedriver ett gott jämställdhetsarbete premieras. Förslag på vad premierna innebär	Klart HT 2007	VT 2007	L Bengtsson	

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

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan	Ev delmål klart	Ansvarig	Klart datum
Informera och utbilda LTHs lönesättare, chefer och personalsamordnare i lönesättningsrutiner som bygger på relevanta löneanalyser samt LUs och LTHs policy och riktlinjer för lönesättning	2006 - 2010		Jörgen Wiksten Sonja Meiby	

*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
I samverkan med det LU-gemensamma ledarutbildningsprogrammet som startar 2006 medverka till att programmet tillgodoser LTHs ambition om genusmedvetenhet hos ledare och chefer	2006 - 2007		Sonja Meiby	

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

Handlingsplan för perioden 2005 – 2010	Tidplan	Ev delmål klart	Ansvarig	Klart datum
Skapa förutsättningar att bilda ett mentorskapsprogram för nyblivna doktorander. Förslag presenteras för LTHs ledning	Förslag klart HT 2008		Magnus Pålsson/Bodil Ryderheim	

## BILAGOR

## Grundutbildning

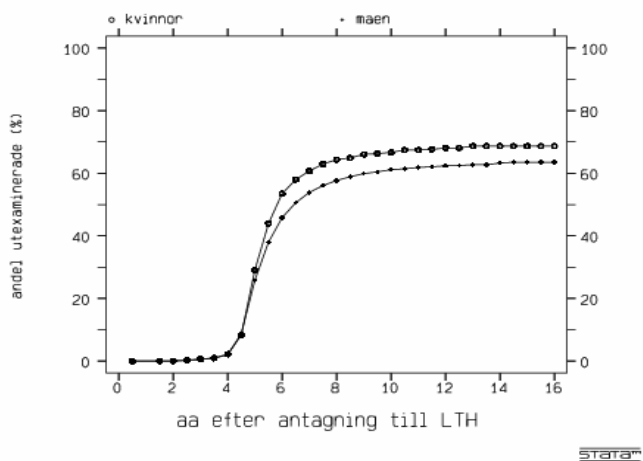
Tabell 1

Andel antagna kvinnor i % på civilingenjör-, arkitektur- och designprogrammet

Program	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bioteknik		62	62	54	59	61	60
Kemiteknik	49	58	56	57	36	45	49
Ekosystemteknik	67	58	59	60	57	53	55
Lantmäteri	54	49	53	40	41	27	45
Industriell ekonomi	39	39	38	35	37	22	25
Maskinteknik	17	25	21	18	9	13	29
Teknisk fysik	25	21	25	21	19	18	13
Teknisk nanovetenskap					31	21	27
Väg och vattenbyggnad	38	27	17	28	29	25	26
Riskhantering		30	24		30	48	30
Teknisk matematik			23	33	20	24	29
InfoCom		19	8	15	10	10	7
Datateknik	11	11	7	7	5	15	1
Elektroteknik	11	8	6	5	7	4	11
Arkitektur	56	60	58	54	66	55	59
Design	74	62	61	58	47	50	54

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. 2006 svarade ca 1100 studenter på enkäten. Nedan följer några punkter som handlar om rekrytering av studenter till LTH. Denna information hjälper oss att välja rekryteringskanaler och metoder.

- 63 % av de antagna studenterna kommer från Skåne och Småland.
- 90 % har svenska som modersmål.
- 75 % bestämde sig för LTH under eller efter gymnasietiden.
- 55 % tog studentexamen under 2005 eller 2006.
- 70 % valde LTH för dess goda rykte.
- 51 % av männen och 49 % av kvinnorna valde sitt utbildningsprogram av intresse. -20 % av männen och 27% av kvinnorna tilltalades av utbildningens bredd.
- Kvinnliga studenter är mer pålästa om LTH och programmen innan de söker än vad männen är.
- över 45 % av både män och kvinnor svarade att det var informationen från kamrater som var avgörande för att de sökte till LTH. En stor del av studenterna har angett Internet och utbildningskatalogen som avgörande för att de sökte till LTH (60 % kvinnor och 50 % män).
- Endast 15 % av studenterna svarade att lärare och SYO-konsulenter var avgörande för att de sökte till LTH.
- 5 % 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.
- 65 % av studenterna hade velat ha mer information om arbetsmarknaden och arbetsuppgifterna efter examen.

## Forskarutbildning

Tabell 4

*Andel % kvinnliga doktorander antagna till forskarutbildningen*

	% andel Kvinnor
<b>1997</b>	23
<b>1998</b>	27
<b>1999</b>	32
<b>2000</b>	27
<b>2001</b>	36
<b>2002</b>	27
<b>2003</b>	29
<b>2004</b>	33
<b>2005</b>	33

Tabell 5

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

	Kvinnor antal	Kvinnor % med dr ex	Kvinnor % med lic ex	Män antal	Män % med dr ex	Män % med lic ex
1993	<b>27</b>	56	19	<b>99</b>	55	15
1994	<b>31</b>	58	16	<b>100</b>	44	19
1995	<b>42</b>	57	14	<b>100</b>	55	23
1996	<b>45</b>	53	31	<b>101</b>	43	21
1997	<b>40</b>	40	18	<b>145</b>	37	27
1998	<b>44</b>	50	18	<b>119</b>	28	20
1999	<b>57</b>	16	23	<b>124</b>	18	35
2000	<b>54</b>	11	28	<b>117</b>	9	41
2001	<b>59</b>	41	25	<b>108</b>	38	43
2002	<b>41</b>	17	29	<b>104</b>	18	43

Tabell 6

*Under 2004 var 826 doktorander aktiva, 29 % kvinnor och 71 % män  
och 2005 var 492 doktorander aktiva,*

<b>Antal aktiva doktorander 2004 – 2005 fördelat på LTH institutioner</b>	2004	Andel % kvinnor	2005	Andel % kvinnor
Kemiska	131	43	79	27
Livsmedelsteknik	57	63	32	31
Kemiteknik	42	29	28	32
Fysiska	93	17	67	18
Bygg och Miljö	100	34	50	28
Design	39	35	35	34
Maskinteknologi	31	8	17	47
Matematik	44	13	34	18
Arkitektur och Byggd miljö	27	41	43	77
Teknik och Samhälle	26	42	24	71
Datavetenskap	11	0	11	18
Elektrisk mätteknik	14	23	21	24
Reglerteknik	22	9	21	19
Elektrovetenskap	40	8	24	13
Telekom	23	15	14	14
Informationsteknologi	15	13	8	25
Teknisk ek och log	15	8	9	11
IEA	16	21	11	18
Byggetvetenskaper			5	20

## Personal

Tabell 7

<b>Andel anställda 1997 - 2005</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
	<b>Kv %</b>	<b>Kv %</b>	<b>KV %</b>	<b>Kv %</b>	<b>Kv %</b>	<b>Kv %</b>	<b>Kv %</b>	<b>Kv %</b>
<b>Adjunkter</b>	24	33	34	34	31	33	28	28
<b>Adm personal</b>	90	91	95	91	90	83	86	
<b>Doktorander</b>	26	25	27	28	28	29	29	29
<b>Forskarassistenter</b>	22	25	31	36	37	26	25	29
<b>Lektorer</b>	11	13	15	18	18	19	19	21
<b>Professorer</b>	8	6	10	10	9	11	11	11
<b>Teknisk personal</b>	22	24	21	30	30	33	21	

Tabell 8

<b>Nyanställda forskarassistenter 1998 – 2005</b>		
	<b>Antal</b>	<b>Andel % kv</b>
1998	12	17
1999	13	38
2000	17	24
2001	10	20
2002	8	25
2003	13	0
2004	9	33
2005	6	0

Tabell 9

<b>Nyanställda lektorer 1998 – 2005</b>		
	<b>Antal</b>	<b>Andel % kv</b>
1998	13	15
1999	18	22
2000	35	26
2001	34	21
2002	16	31
2003	31	29
2004	10	0
2005	7	0

Uppställningen visar en översikt över nytillsatta tjänster.

		Nyanställda forskarassistenter				Ny anställda lektorer			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Arkitektur	kvinn					1			
Arkitektur	man								
Bygg och miljö	kvinn								
Bygg och miljö	man	2					1	2	
Byggande och arkitektur	kvinn					1			
Byggande och arkitektur	man					1			
Datavetenskap	man					2			
Design	kvinn					3			
Design	man								
Elektrisk mätteknik	kvinn								
Elektrisk mätteknik	man								
Elektrovetenskap	man					1			
Fysik	kvinn								
Fysik	man	2				3			
Hbg	man								
IEA	kvinn								
IEA	man	1					1		
Informationsteknologi	kvinn								
Informationsteknologi	man								
Kemiska	kvinn		1						
Kemiska	man	3	1	1		2	1	1	
Kemiteknik	kvinn								
Kemiteknik	man	1	1			1	1		
Livsmedelsteknik	kvinn								
Livsmedelsteknik	man								
Maskinteknologi	kvinn								
Maskinteknologi	man					1			
Matematik	kvinn		1			2			
Matematik	man	1	2			3	2	1	
Reglerteknik	kvinn		1						
Reglerteknik	man	1	1						
Teknik och samhälle	kvinn					1			
Teknik och samhälle	man					1	1		
Teknisk ek och log	kvinn								
Teknisk ek. och log.	man					1	1	1	
Telekom.	kvinn				1	1			
Telekom.	man					1	1		
Värme- och kraftteknik	kvinn								
Värme- och kraftteknik	man	2	2			3	1		



