

Lunds Universitet  
Lunds tekniska högskola  
Institutionen för Energivetenskaper

## Jämställdhetsplan för läsåret 2005-2006

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

### 1 Inledning

Under våren 2005 har en speciellt utsedd arbetsgrupp genomfört en kartläggning av läget på Institutionen för Värme- och Kraftteknik med avseende på en rad jämställdhetsaspekter, samt utarbetat ett förslag till en plan för jämställdhetsarbete. Kartläggningen har baserats på insamlade statistiska data samt på en analys av resultatet på en, för ändamålet framtagen, jämställdhetsenkät på vilken ca 60 % av institutionens medarbetare svarade.

Rapporten *Jämställdhetsenkät analys* samt statistiska data samlade i fyra tabeller bifogas i föreliggande dokument.

Utgångspunkten i arbetet med utformning av jämställdhetsplanen har varit dokumentationen för *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2001-2005* samt LTH:s *Jämställdhetsrapport för 2003 och plan för 2004*. Särskild vikt har fästs vid det övergripande målet för jämställdhetsarbetet vid LTH som är ”att skapa en miljö där män och kvinnor har samma förutsättningar för karriär och personlig utveckling”. En av de viktigaste förutsättningarna för att uppnå detta mål anses vara en så jämn könsfördelning som möjligt inom personal- och studerandekategorier. Ett annat mål, viktigt för oss att beakta, är en till form och innehåll jämställd undervisning på institutionens kurser.

### 2 Beskrivning av statistiska data

Data har insamlats och sammanställts för institutionen beträffande könsfördelning av de olika förekommande tjänstekategorierna (Tab.1), könsfördelning av lärare respektive studerande på institutionens alla förekommande kurser (Tab. 2) samt könsfördelning bland studenter som har utfört/utför sina examensarbeten under perioden 2002-2005 (Tab. 3). Ytterligare en tabell (Tab. 4), framtagen av LTH:s kansli, ger information om andel antagna kvinnor på alla civilingenjörsprogram för 1999-2004. För Maskinteknik gäller enligt data presenterade i den sistnämnda tabellen att andelen kvinnor har minskat kraftigt från 25 % år 2001, då den var som högst under den aktuella perioden, till 9 % år 2004.

Statistiska uppgifter presenterade i Tab.1 samt delvis i Tab.2 omfattar totalt 84 anställda varav 14 är kvinnor (20%) av vilka 9 är doktorander, en är forskarassistent, en adjunkt och 3 sekreterare. Av de 70 männen är 25 doktorander, 6 professorer, 12 lektorer, 1 adjunkt samt 9 utgör teknisk personal (se Tab. 1). Med några få undantag råder också en ojämn könsfördelning både bland kurslärare och deras studenter och samma mönster gäller även examensarbetare.

### 3 Slutsatser från enkätundersökningen

Syftet med den genomförda enkäten var bl.a. att undersöka om institutionens anställda var medvetna om existensen av universitetets och LTH:s jämställdhetspolicy och -planer och i så fall hur väl de kände till innehållet i dessa dokument. Vissa frågor var inriktade på att undersöka om det fanns medarbetare på institutionen som upplevde några problem beroende på ojämn könsfördelning eller problem som på ett annat sätt är kopplade till jämställdhet och i så fall hur pass utbredda dessa problem är.

Analysen av de inkomna svaren gav ett entydigt resultat som pekade på att även om majoriteten (78%) av dem som deltog i enkäten kände till att jämställdhetspolicy fanns svarade 61% att de antingen inte alls eller väldigt lite kände till innehållet i denna. Dessutom angav en övervägande majoritet av personalen att de sällan eller aldrig hade anledning att tänka på jämställdhetsfrågor i sitt dagliga arbete. De allra flesta upplevde inte heller några jämställdhetsrelaterade problem i kontakten med medarbetare eller teknologer. Sammanfattningsvis kunde konstateras att utifrån frågeställningen i enkäten verkade de flesta inte uppleva några jämställdhetsrelaterade problem, men att kunskapsnivån och "aktivitetsgraden" för jämställdhetsfrågor var relativt låg. Dock uppgav sig nästan hälften av deltagare vara positiva till ett aktivt jämställdhetsarbete på institutionen.

### 4 Överväganden

Med beaktande av rådande ekonomiska situation kommer antalet nyanställningar på institutionen inom den närmaste framtiden att vara mycket lågt. Vi ser därför möjligheten att påverka könsfördelningen inom de olika personalkategorierna som ganska begränsad. Följaktligen bör jämställdhetsarbetet i dagsläget främst fokuseras på att öka personalens kunskaper om och delaktighet i jämställdhetsarbetet, bl.a. för att bygga upp grunden för jämställd undervisning, samt på att genom olika insatser försöka uppnå en jämnare könsfördelning åtminstone bland studenterna på institutionens kurser.

### 5 Jämställdhetsplan

#### 5.1 Mål

Det övergripande målet för institutionens jämställdhetsarbete är att, genom att öka personalens kunskaper om jämställdhet och medvetenhet om jämställdhetsfrågor, på ett naturligt sätt införa genusperspektiv i alla delar av verksamheten. Mer konkret kan målen för det närmaste året sammanfattas som:

- Öka personalens kunskaper om jämställdhetsfrågor
- Öka personalens delaktighet i jämställdhetsarbetet
- Verka för en jämnare könsfördelning bland deltagarna i institutionens kurser
- Verka för en jämnare könsfördelning inom alla personalkategorier.

#### 5.2 Åtgärder

- Återkommande information kring jämställdhetsfrågor. Informationen kan spridas via institutionens ordinarie informationsmöten, institutionens hemsida eller e-post.
- Anordnande av genusrelaterade seminarier

- Översyn av informationsmaterial till studenter. Häre ligger också att genomföra en översyn av hur vi presenterar oss för teknologerna vid inriktningsinformationen och andra både interna och utåtriktade arrangemang.
- Mer aktiv rekrytering av studenter från andra program (än maskin), gärna från sådana där andelen kvinnliga studenter är hög.
- Kontinuerlig insamling av statistiska uppgifter angående könsfördelning bland studerande på institutionens kurser.

### ***5.3 Utvärdering och uppdatering***

Denna plan skall utvärderas och uppdateras årligen. För att underlätta detta skall alla åtgärder dokumenteras.