



Dnr BTH-1.1.3-0027-2022
R 045/22

BTH:s Jämställdhetsplan (Jäp) 2022

Innehåll

1. INTRODUKTION BTH:S JÄMSTÄLLDHETSPLAN	3
2. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET	3
INRAMNING OCH KRAV PÅ JÄMSTÄLLDHETSARBETETS PLANERING, GENOMFÖRANDE OCH DOKUMENTATION	3
SYSTEMATIK FÖR DATAINSAMLING OCH UPPFÖLJNING	4
3. UTGÅNGSLÄGE OCH UTVECKLINGSBEHOV	6
1. <i>Utbildning</i>	6
2. <i>Forskning och forskarutbildningen</i>	8
3. <i>Verksamhetens förutsättningar</i>	8
4. MÅL OCH INSATSER, 2022	10
1. <i>Utbildning</i>	10
2. <i>Forskning och forskarutbildning</i>	13
3. <i>Verksamhetens förutsättningar</i>	14

Bilagor

Uppföljning av jämställdhetsplan 2021

Kopplingar till regleringsbrev, jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2031

I. Introduktion BTH:s Jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen (Jäp) beskriver årliga insatser för att nå mål inom prioriterade områden vad gäller jämställdhet som är fastställda i BTH:s verksamhetsmål 2022–2024. Insatserna bygger på föregående års arbete samt en gapanalys mellan önskat läge och utgångsläge. Uppföljningen omfattar samtliga studenter och personal på BTH och analysen görs utifrån Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer. Samordnare för jämställdhet ansvarar för samordning. Insatserna tas fram i dialog med verksamheten och studentkåren och presenteras för Rådet för jämställdhet och lika villkor och för ledningsgruppen. Det finns avsatta ekonomiska resurser, se BTH budget. Rektor fattar beslut om planen. Varje insats har en utsedd ansvarig. Genomförandet är ett lagarbete med många involverade. Insatser följs upp löpande och erforderliga justeringar görs under året. Resultat av arbetet dokumenteras årligen i en rapport och ingår i jämställdhetsplanen som bilaga 2, samt övergripande i årsredovisningen. I bilagorna finns bakgrundsinformation, statistik, problemformulering och koppling till jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2030.

2. Förutsättningar för jämställdhetsarbetet

Inramning och krav på jämställdhetsarbetets planering, genomförande och dokumentation

På uppdrag av regeringen arbetade BTH under 2016 fram en Jihu-plan för 2017–2019 (Jämställdhet i Högskolor och Universitet). I samband med att den arbetades fram identifierades behov av att utveckla två områden;

- Jämställd studentrekrytering
- Jämställda karriärvägar

I regleringsbrev ställs också krav på ytterligare två områden, att högskolor och universitet ska;

- Beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel
 - Integrera jämställdhet i den ordinarie verksamheten
-

I regleringsbrev för BTH är ett mål angett för nyrekrytering av professorer

- Under 2021–2023 har lärosätet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 34 procent kvinnor.

Horisont Europa (EU:s ramprogram för forskning och innovation) ställer från och med 2022 krav på att jämställdhetsplanen visar på hur datainsamling och uppföljning sker. Mekanismer för datainsamling och uppföljning av könsaggregerade data ska inkluderas. Uppföljningen måste vara evidensbaserad och granska könsskillnader för alla personalkategorier och studenter. Datainsamlingen och uppföljningen bör ske på årlig basis och leda till granskning av mål och indikatorer för att förbättra jämställdhetsarbetet.

Horisont Europa rekommenderar att följande områden ingår i jämställdhetsplanen:

- Hur balans mellan arbete och privatliv skapas och en inkluderande organisationskultur utvecklas
- Hur könsbalans i ledningspositioner och beslutsfattande organ ska uppnås
- Hur jämställdhetsintegrering i forsknings- och undervisningsinnehåll genomförs
- Vilka åtgärder som finns för att motverka könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier

Systematik för datainsamling och uppföljning

BTH använder i sin process för verksamhetsplanering rubrikerna Utbildning, Forskning och Verksamhetens förutsättningar. Jämställdhet är integrerat i verksamhetsplanen och mål för jämställdhet har strukturerats in under rubrikerna och indikatorer har arbetats fram och följs upp årligen. Insatser för jämställdhet, planeras, dokumenteras och följs upp direkt i organisationens ordinarie planer, samt övergripande i Jämställdhetsplanen.

I BTH:s verksamhetsmål 2022–2024 är jämställdhet ett av perspektiven för god kvalitet. BTH har en målsättning att ha akademiska miljöer (utbildning och forskning) där personalen besitter god pedagogisk och ämnesmässig kompetens (Kvalitet; Mål U2a). Målet följs upp och analyseras utifrån indikatorn: ”Andel professorer med minst 20 % medverkan i grundutbildningen, fördelat på män och kvinnor”. För utbildningarnas kvalitet har BTH bl.a. som målsättning att studenter ska vara väl förtrogna med att driva utvecklingen mot ett hållbart samhälle, och i denna definition av ett hållbart samhälle ingår att driva utvecklingen mot ett jämställt samhälle

(Perspektiv; Mål 5). Detta mål följs bl.a. upp genom att titta på "Andel program som uppnår sitt respektive mål för jämnare könsfördelning" och "Andel program där programansvarig och nyckellärare har genomgått kursen "Integrering av hållbar utveckling i program" där jämställdhet ingår som moment.

För forskarutbildning är ett övergripande mål att ha god genomströmning (Produktivitet; Mål F4). Detta följs upp genom att titta på genomsnittstid till doktorsexamen och licentiatexamen för kvinnor respektive män. Ett annat mål som berör forskarutbildningen är att BTH ger kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig (Perspektiv; Mål F5b). Det följs bl. a. upp genom att följa andelen "kvinnliga respektive manliga docenter som är aktiva huvudhandledare för minst en forskarstudent, professorer ej räknade".

Jämställhetsfrågor följs även upp inom ramen för BTH:s medarbetarenkät inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I den årliga programuppföljningen följs jämställdhet upp som ett av perspektiven som ska ingå i varje utbildningsprogram. Programansvarig analyserar hur jämställdhet beaktas i programmets innehåll, utformning och genomförande utifrån BTH:s definition av perspektivet samt gör en analys av den statistik kring söktryck, antagning och genomströmning som sammanställs för programmet. I utvecklings-planen för programmet planeras därefter insatser. I den programvärdering som genomförs vartannat år för samtliga utbildningsprogram och för studenter som har gått minst en termin på sin utbildning följs studenterna erfarenheter och synpunkter på hur jämställdhet är integrerat i utbildningen. Resultatet analyseras dels av programansvarig som använder det inför sin programuppföljning där det som rör det specifika programmet i relation till jämställdhet tas upp. Resultatet kring jämställdhetsperspektivet tas också om hand på BTH-nivå där jämställdhets-samordnare analyserar och jämför med tidigare programvärderingar och föreslår insatser till BTH:s handlingsplan.

3. Utgångsläge och utvecklingsbehov

1. Utbildning

Jämställdhet i planering av utbildning och rekrytering av studenter

Utgångsläge

BTH utvecklar utbildningar av hög kvalitet som har ett aktuellt innehåll och motsvarar arbetsmarknadens behov, vilket innebär att jämställdhet ska beaktas i utbildningarnas utformning, genomförande och innehåll där så är relevant. I det systematiska kvalitetsarbetet ingår jämställdhet som ett av perspektiven. Under 2021 har diskussion inletts om integrering av jämställdhet på ett tydligare sätt i målmatriser och lärandemål i kursplaner.

BTH arbetar med kommunikation och aktiviteter för att bidra till normkreativa studieval, se riktlinjer ”normkreativ kommunikation studentrekrytering”. Utbildningarna inom teknik har övervägande män som söker studieplats och utbildningarna inom hälsa och vård har övervägande kvinnor som söker studieplats. För att bidra till fler normkreativa studieval behöver dels BTH:s egna arbete med rekrytering av studenter fortsätta och vidareutvecklas, dels behöver arbetet med att påverka samhällsnormer och potentiellt blivande studenter fortsätta. Kommunikationsavdelningen startade under 2021 ett projekt med särskilt fokus på jämställd rekrytering som kommer att fortgå under 2022. Teknik och teknikens roll i samhället beskrivs i BTH:s kommunikation på ett mer inkluderande sätt för att även attrahera kvinnor.

Ett råd för breddad rekrytering och breddat deltagande har startats och en samordnare tillsatts. Med ett intensifierat arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande utökar det möjligheterna att arbeta med jämställdhet med ett intersektionellt förhållningssätt.

Jämställdhet i genomförande och uppföljning av utbildning

Lärare arbetar på olika sätt med att beakta jämställdhet i undervisningen och i utbildningens utformning, genomförande och innehåll, arbetet behöver fortsätta utvecklas och goda exempel spridas. Rutiner för att integrera jämställdhet (och lika villkor) i undervisningen finns, en workshop erbjuds under introduktionsveckan för samtliga nybörjarstudenter och kompletteras med en onlinekurs i jämställdhet och lika villkor på lärplattformen Canvas. Riktlinjer för att förebygga och hantera trakasserier och diskriminering ”Riktlinjer för god lärandemiljö” finns framtagna, men behöver uppdateras. Uppföljning genomförs genom en programvärdering vartannat år,

angående hur studenterna upplever BTH:s arbete med jämställdhet, 2021 var ett år då mätning genomfördes. ”Hur nöjd är du med hur arbetet med jämställdhet bedrivs?” 54% (mätningen 2019, 54 %) svarar att de är nöjda i hög eller mycket hög grad med hur arbetet med jämställdhet bedrivs. 11 % (mätningen 2019, 13 %) säger sig vara till viss del eller inte alls nöjda. 35 % svarar att de inte har någon uppfattning. Jämfört med föregående mätning är det en svag positiv förbättring, något färre andel svarar inte alls eller till viss del. Något som försvårar analysen är att de tekniska utbildningarna överväger på högskolan och där är män överrepresenterade. Enligt forskning har personer som representerar normen svårt att se de fördelar de ges genom normen. Mer åtgärder för integrering och uppföljning av jämställdhet i undervisningen och i utbildningarnas innehåll och utformning behöver arbetas fram och uppföljning behöver ske årligen.

Studenter behöver i högre grad medvetandegöras om jämställdhetens betydelse under och efter studierna. En uppskattad källa till inspiration är förebilder. Initiativ till nätverk för Alumner kopplat till jämställdhet är påbörjat och kommer vidareutvecklas under året. Ett studentdrivet nätverk för kvinnor som läser teknik finns som heter Wox men aktiviteten i nätverket är låg och ledningen i nätverket behöver förnyas.

BTH deltog i prevalensstudien angående genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier som genomfördes nationellt under 2021. Data har anlänt men ännu ej hunnit analyseras. I BTH:s programvärdering 2021 mäts förekomsten av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i en övergripande fråga. ”Har du upplevt att det förekommit någon form av diskriminering eller trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna under dina studier; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” 70% (mätningen 2019, 76,8 %) svarar att inte alls upplevt det, vilket är en minskning av studenter som anser BTH vara en högskola fri från diskriminering eller trakasserier. 20% svarar att de upplevt att det förekommer till viss del, i hög eller i mycket hög grad, det är en relativt stor ökning från förra mätningen då motsvarande siffra var 14,6 %. 10 % svarar att de inte har någon uppfattning. En något större andel än vid förra mätningen har använt alternativet ”har ingen uppfattning” 8,6 procent valde det alternativet vid förra mätningen. Det är bekymmersamt att 148 personer upplever att det förekommit diskriminering eller trakasserier på BTH. Samtidigt är det glädjande att 529 personer svarat att det inte alls har förekommit! Enligt BTH:s personalpolicy accepteras inga former av diskriminering eller trakasserier och arbetet med att medvetandegöra, förebygga och hantera fortsätter.

2. Forskning och forskarutbildningen

Jämställdhet i forskningen

En översyn har genomförts för att synliggöra hur BTH beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningstid. Dialog angående hur medel kan fördelas och följas upp ur ett jämställdhetsperspektiv är påbörjad, liksom framtagande av relevanta nyckeltal, bland annat förutsättningar att handleda doktorander. BTH behöver ytterligare förfina och klargöra hur det säkerställs att jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid. Antalet kvinnor som rekryteras eller befordras till professorer behöver öka. Ett av kriterierna som behöver uppfyllas för att möjliggöra befordran till professor är att vara huvudhandledare för doktorander. Det bör därför säkerställas och följas upp att denna möjlighet ges likvärdigt till kvinnor och män, påbörjad mätning indikerar att mer behöver göras för att nå målet Båda mätetalen: forskningstid och möjlighet att handleda doktorand väger över för män. Målen för jämställdhet i utförandet av forskarutbildningar har utvecklats under 2021 och innehåll och genomförande behöver anpassas till målen. Det behöver säkerställas att undervisningen i forskarutbildningen sker på ett jämställt sätt.

3. Verksamhetens förutsättningar

Integrering av jämställdhet i verksamheten

Jämställdhet finns med som ett övergripande perspektiv i verksamhetsplaneringen på både övergripande nivå och på enhets-, avdelnings- och institutionsnivå. Den tidigare påbörjade integreringen av jämställdhet i kvalitetsarbetet har fortsatt under 2021. Upplevelsen av jämställdhet på BTH som arbetsplats mäts i den årliga medarbetarundersökningen och indikerar att fortsatt arbete behövs för att utveckla en jämställd arbetsplats. Resultatet från prevalensstudien som avser BTH förstärker bilden från medarbetarundersökningen, även om frågorna där är delvis annorlunda. En fråga är ”behandlas du rättvist på arbetet?” Svaren visar att män upplever sig rättvist behandlade 61 % alltid och 32 % nästan alltid, kvinnor svarar 44 % respektive 42 % på samma frågor. Även balansen mellan privatliv och arbetsliv behöver förbättras, vilket arbetas med i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En ny arbetsmiljöpolicy togs fram 2021 där jämställdhet har fått tydligare roll och i BTH:s nya vision ingår hållbarhet, där jämställdhet ingår som en del av social hållbarhet. En utbildning i hållbarhet för all undervisande personal påbörjades hösten 2020 och har fortgått under 2021, där jämställdhet är ett av inslagen. Enhetschefer, avdelningschefer och prefekter har i uppdrag att formulera mål och aktiviteter kopplat till jämställdhet i den årliga verksamhetsplaneringen, samt följa upp desamma. Under 2021 och början av 2022 genomfördes workshops för att utveckla BTH:s DNA, och öka samarbetet. De genomfördes på både engelska och svenska och bidrog också med idéer till hur BTH kan skapa en mer inkluderande organisationskultur.

Jämställda karriärvägar

Rekryteringsprocessen har setts över och nytt system införts där BTH på sikt kommer att få tydligare statistik över antal kvinnor och män som söker till olika tjänster. Det kommer att skapa utförligare faktaunderlag för rekryteringsinsatser som bidrar till ökad jämställdhet. 2017–2019 fanns ett mål i regleringsbrev att minst 33 % av alla nyrekryterade professorer skulle vara kvinnor, vilket var nära att nås. Ett nytt mål finns för åren 2021–2023 att 34 % av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor. I tidigare regleringsbrev har förtydligats att adjungerade professorer inte ska räknas med i statistiken. Den enda professorn som rekryterades till BTH under 2021 var adjungerad. Rekryteringskommittén har genomgått en utbildning i jämställdhet och vidareutvecklat sina rutiner och fortsatt utvecklingsarbete behöver ske.

Jämställdhet har återkommit på flera chefsmöten och konferenser och prefekter och linjechefer har fått löpande kompetensutveckling inom jämställdhet. Av de 30 personer som har en eller flera chefsbefattningar är 8 kvinnor och 22 män (27 % / 73 %). Bland övrig personal är könsrepresentationen på ett övergripande plan jämn, men bland administrativ personal finns en övervägande del kvinnor och bland undervisande personal finns en övervägande del män. Se årsredovisning för mer detaljerade siffror.

BTH behöver fortsätta beakta jämställdhetsperspektivet vid rekrytering och befordran för att på sikt nå jämställd representation (40 % / 60 %). En översyn behöver också göras över kompetensutvecklande insatser och genomlysning av kvinnors och mäns karriärvägar. Medvetna val bör göras i avvägningen mellan vetenskaplig karriär och arbete i ledande befattningar.

Nätverkande, lärande och kunskapsspridning

BTH medverkade i forskningsprojektet Motverka genusbaserad utsatthet inom akademien, nationellt nätverk för jämställdhetssamordnare i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten och i regionalt nätverk i samarbete med Länsstyrelsen, Region Blekinge och privata företag i Blekinge, Jämställtblekinge.nu.

4. Mål och insatser, 2022

Insatser för att nå uppsatta mål inom jämställdhet följer nedan uppdelat utifrån Utbildning, Forskning och Verksamhetens förutsättningar. Övergripande mål och delmål är hämtade ur dokumentet BTH:s verksamhetsmål 2022-2024.

1. Utbildning

Övergripande mål

BTH har attraktiva professionsinriktade utbildningar som fokuserar på samhällets behov och utmaningar och genomförs i nära samverkan med omgivningen.

Delmål

Studenter vid BTH är väl förtrogna med att driva utvecklingen mot ett hållbart samhälle och med att verka i en internationell miljö präglad av mångfald. (U5)

Insatser jämställdhet

Insatserna inom utbildning grupperas under tre rubriker, jämställd rekrytering av studenter, jämställt innehåll och utformning och jämställd undervisning.

	Jämställd rekrytering av studenter	Ansvarig
1	I studentrekryteringsarbetet fortsätter det systematiska arbetet med normkreativ kommunikation, särskild satsning på jämställd rekrytering.	Kommunikationsavdelning
2	”Teknikdag för tjejer” teknikdag för tjejer i årskurs nio för att stimulera tekniskt val till gymnasiet och därmed öka potentiella sökande till tekniska program i framtiden	Jämställhetssamordnare
3	Start av Alumngrupp för kvinnor som studerat inom teknik och ingenjörsområden	Jämställhetssamordnare i samarbete med programansvariga

4	Start av Alumngrupp för män som studerat inom sjuksköterskeprogrammet	Jämställdhetssamordnare i samarbete med programansvariga
---	---	--

Jämställd utbildning, (utformning och innehåll)**Ansvarig**

5	Säkra att det finns rutiner och processer som säkerställer att jämställdhet beaktas i utbildningars utformning och innehåll och att det finns system för uppföljning, lärande och förbättringar. Genomlysning av riktlinjer för utbildningsplaner och kursplaner.	Dekaner
6	Genomlysning av befintliga program och kursers innehåll för att analysera i vilken grad jämställdhet integreras i utbildningen och vad som behöver utvecklas utifrån uppdaterad målmatris. Utbildningsinsats i jämställdhet för att höja kompetensen i hållbarhet (social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet) för undervisande personal, se avsnitt verksamhetens förutsättningar.	Dekaner

Jämställd utbildning, (undervisning)**Ansvarig**

7	Säkerställa att uppdragsbeskrivningar för program- och kursansvariga tydliggör att jämställdhet ska beaktas i genomförande av undervisning. Aktiviteter för att skapa mer kunskap om jämställdhet bland studenter och därmed mer jämställd undervisning och lärandemiljö. Exempel: Föreläsning av Sandra Bourbon om kvinnors investeringar, samt workshops på olika teman.	Jämställdhetssamordnare
8	Utbildningsinsatser för studenter inom jämställdhet: nybörjarstudenter erbjuds enligt befintlig rutin Workshop om jämställdhet och lika villkor under introduktionsveckan våren och hösten, uppföljning sker i ordinarie undervisning.	Jämställdhetssamordnare ger introduktion, programansvariga och undervisande personal ansvarar för uppföljning
9	Åtgärder för att motverka könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.	Studerandeavdelningen

	<p>Löpande förebyggande aktiviteter i vardagen med systematiskt arbete för en god lärandemiljö. Uppföljning via programvärdering.</p> <p>Förebyggande aktiviteter för att uppmärksamma sexuella trakasserier och könsbaserat våld. Exempel: 2022 Föreläsning med Simon Häggström, polis som arbetar med Trafficking.</p>	<p>Prefekter</p> <p>Jämställdhetsamordnare</p>
10	<p>Mätning i Programvärdering ojämnt år, avseende jämställdhet. Jämna år görs en utökad mätning. Jämställdhetsbarometern som startar 2022. Analysera resultatet och vidta åtgärder och formulera aktiviteter för att främja jämställdhet.</p>	<p>Pedagogisk utvecklare</p>

2. Forskning och forskarutbildning

Övergripande mål

BTH:s forskning har stor relevans, är angelägen och har stor genomslagskraft med fokus på samhällets behov och utmaningar i nära samverkan med dess aktörer.

Delmål

(F5b) BTH ger disputerade manliga och kvinnliga lärare likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritiera sig.

Insatser jämställdhet

	Jämställd forskning	Ansvarig
1	Aktiviteter för att säkerställa att jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid. Arbeta fram faktaunderlag och genomlysning av gällande rutiner. Följa upp indikatorer på akademiska institutioner och identifiera specifika insatser. Coaching av forskare med god potential.	Dekaner
2	Genomgång av allmänna studieplaner för att säkerställa att jämställdhet integreras i samtliga forskarutbildningsämnen.	Dekaner
3	Utbildning för ämnesföreträdarna kopplat till UKÄ:s krav angående jämställdhet.	Dekaner

3. Verksamhetens förutsättningar

Övergripande mål

BTH är en välskött myndighet som ger medarbetare och studenter behovsstyrda förutsättningar av hög kvalitet för att bedriva grundutbildning, forskarutbildning och forskning.

Delmål

BTH som arbetsplats och studieplats kännetecknas av god arbetsmiljö och gott arbetsklimat, som främjar jämställdhet och lika villkor samt är fri från diskriminering och kränkande handlingar. (V4)

Insatser jämställdhet

	Jämställd rekrytering och karriärvägar	Ansvarig
1	Utveckling av rutiner och användning av IT-system för rekryteringsprocessen för ökat lärande om vad som bidrar till ökad jämställdhet vid rekrytering.	Rekryteringsstöd för TA-personal Rekryteringskommitténs ordförande för personal i utbildning och forskning
2	Rekrytering och befordran av professorer som är kvinnor. Frågan behöver arbetas med långsiktigt och en plan arbetas fram för att nå kravet i regleringsbrevet. Uppföljning av kvinnor och mäns lika möjligheter att vara huvudhandledare för doktorander.	Rektor i samverkan med dekaner
3	Kompetensförsörjningsplan, jämställdhetsperspektivet beaktas för att säkerställa jämställda karriärvägar för alla.	HR-chef
4	Workshops kopplat till kultur och medarbetarskap, inklusive jämställdhets och lika villkor	Rektor i samverkan med HR-chef och jämställdhetssamordnare

5	Handlingsplan för könsbalans i ledningspositioner och beslutsfattande organ.	HR
6	Deltagande i uppföljningen av nationella prevalensstudien, Genusbaserad utsatthet och motverka sexuella trakasserier.	Arbetsmiljösamordnare

	Jämställd arbetsplats	Ansvarig
7	<p>Utbildningsinsatser inom jämställdhet</p> <p>Samtliga medarbetare på institutioner erbjuds en online utbildning som följs upp på APT. Lägga en grund för ökad integrering av jämställdhet i utbildningsinnehåll, samt i arbetsvardagen.</p> <p>I utbildningen ingår även moment om hur balans mellan arbete och privatliv skapas och en inkluderande organisationskultur.</p> <p>Vidareutveckla online utbildning för administrativ personal.</p> <p>Workshops för samtlig personal för fortsatt utveckling av BTH som arbetsplats (se punkt 4 ovan).</p>	Jämställdhetssamordnare och chefer som leder APT
8	Mätning i medarbetarundersökning 2022, diskriminering och trakasserier, kön och andra diskrimineringsgrunder. Vidta åtgärder och formulera aktiviteter för att främja jämställdhet och lika villkor.	Arbetsmiljösamordnare och chefer på alla nivåer
9	<p>Åtgärder för att motverka könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.</p> <p>Löpande förebyggande aktiviteter i vardagen med systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljning via medarbetarundersökning.</p>	<p>Arbetsmiljösamordnare</p> <p>Chefer med arbetsgivaransvar genomför löpande förebyggande aktiviteter</p>

	Förebyggande aktiviteter för att uppmärksamma sexuella trakasserier och könsbaserat våld. Exempel: 2022 Föreläsning med Simon Häggström, polis som arbetar med Trafficking.	Jämställdhetssamordnare genomför förebyggande aktiviteter
--	---	---

	Övergripande arbete	Ansvarig
10	Deltagande i konferenser arrangerade av Jämställdhetsmyndigheten och andra konferenser för lärande och erfarenhetsutbyte.	Jämställdhetssamordnare
11	Lärandedialoger för att reflektera över hur den upplevda jämställdheten utvecklats fram till nu och vad vi kan göra bättre framöver. Rapporteras i årsredovisning 2022.	Jämställdhetssamordnare

Bilaga 1

Dnr: BTH-1.2.2-0102-2022

Uppföljning av jämställdhetsplan 2021

Övergripande arbete med jämställdhetsintegrering och Agenda 2030

BTH har som mål att vara en jämställd högskola, jämställdhetsintegreringsarbetet knyter an såväl till Sveriges jämställdhetspolitiska mål som till EU:s Agenda 2030, mål 5. I viss mån knyter arbetet med jämställdhet även an till mål 3, 4, 8, 10, 11 och 17 i Agenda 2030. BTH använder det vedertagna begreppet 60/40 som ett mått på nominellt uppnådd jämställdhet. I BTH:s jämställdhetsarbete läggs också fokus på utveckling av normer, förhållningssätt och kommunikationsmönster för att främja jämställdhet. I enlighet med Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer arbetar BTH utifrån strategin jämställdhetsintegrering och med att integrera jämställdhet i lärosätets styrprocesser som en väg att uppnå jämställdhet. Nedan följer aktiviteter i urval.

Utveckling av arbetet för att nå de jämställdhetspolitiska målen

För att långsiktigt integrera jämställdhetsintegreringsarbetet i BTH:s styrning är från och med 2021 Jämställdhetsplanen (Jäp) en del av BTH:s årliga verksamhetsplanering. Formen för Jäp med indikatorer och målformuleringar kopplat till jämställdhet har arbetats in i strukturen för verksamhetsplaner i hela organisationen. I arbetet har regleringsbrevets föreslagna områden, samt tidigare arbete med Jihu- planen, varit vägledande (Lika möjligheter till karriärvägar, Könsbundna studieval och genomströmning samt beaktande av jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel). Navet i organiseringen av jämställdhetsintegreringsarbetet är Rådet för jämställdhet och lika villkor, som arbetar på uppdrag av Rektor och ledningsgruppen på BTH.

Åtgärder och resultat utifrån plan för jämställdhetsintegrering

Som ett resultat av jämställdhetsintegreringen planeras, dokumenteras, genomförs och följs upp insatser för jämställdhet i respektive enhets, avdelnings och institutions verksamhetsplaner och handlingsplaner samt i det årliga kvalitetsarbetet. En sammanställning av övergripande arbete i urval presenteras nedan.

1. Åtgärd – genomströmning

I genomförandet av utbildningar arbetas för att säkerställa en jämställd och inkluderande lärandemiljö för att skapa förutsättningar för god genomströmning som även har positiv påverkan på normkreativa studieval. Den största insatsen sker i mötet i vardagen i såväl undervisningen som i kontakt med stödfunktioner. Utöver det har tre mer övergripande aktiviteter genomförts under 2021 för att bidra till jämställd undervisning och därmed bidra till god genomströmning.

1. Enligt etablerade rutiner för introduktion, erbjöds samtliga studenter en workshop i god lärandemiljö med jämställdhet och inkludering samt för att förebygga diskriminering och trakasserier.
2. Samtliga studenter bjöds in till en onlinekurs på Canvas (lärplattformen) i god lärandemiljö med fokus på jämställdhet och inkludering.
3. På internationella kvinnodagen den 8 mars, genomfördes en filmvisning av filmen *Picture a Scientist*, via Chalmers jämställdhetsinitiativ, och ett Zoom möte där filmen diskuterades genomfördes på BTH.
4. På Luciadagen den 13 december, genomfördes en online workshop för studenter för att föra dialog om normkreativa sätt att fira traditioner.

Resultat

Uppföljning sker våren 2022 i enkät till studenterna. Upplevelsen av jämställdhetsintegreringsarbetet för studenter mäts vartannat år i programvärderingen. Resultatet av enkäten analyseras av jämställdhetssamordnare och ligger till grund för framtida åtgärder.

Fortsatt arbete 2022 Frekvensen i att mäta jämställdhetsarbetet ökas från vartannat år, till årlig mätning, från och med 2022 och under våren kommer en lämplig mätmetod att arbetas fram.

2. Åtgärd - Könsbundna studieval/kommunikation

En särskild satsning på jämställd rekrytering av studenter har initierats och nya arbetssätt för att nå sökande med underrepresenterat kön har initierats och är under fortsatt utveckling. I studentrekryteringsarbetet arbetar BTH långsiktigt och systematiskt med normkreativ kommunikation i samtliga kanaler under ledning av Kommunikationsavdelningen. Det genomförs också olika aktiviteter för att påverka könsbundna studieval, framförallt med fokus på teknikutbildningarna. För att långsiktigt attrahera fler kvinnor till teknikutbildningarna har IGE-day genomförts

(Introduce a girl to engineering) med positiv respons från deltagarna. Under 2021 har en ny form för aktivitet arbetats fram som fått namnet ”Teknikdag för tjejer” och riktar sig till tjejer i nionde klass.

Resultat: Ett positivt trendbrott har uppnåtts vad gäller sökande. Indikatorn som mäter hur många program som har jämställt antal sökande visar att 25% av programmen på BTH når målet att ligga inom 60/40. Föregående år var motsvarande tal 17 % respektive 13 %.

Vad gäller antagna är trendbrottet istället negativt. Endast ett program mot föregående års fem program, uppvisar kvantitativ jämställd representation för antal antagna. Flera av programmen uppvisar en positiv trend, men når inte upp till 60/40. Två av programmen som tidigare var jämställda har nu män som underrepresenterat kön. Se tabell på kommande sidor.

Uppgifter om kön baseras på underlag från Ladok och NyA (antagningssystemet) där man utgår ifrån kön enligt personnummer. I vissa fall går inte denna uppgift att få fram då sökande är av utländsk härkomst och därmed inte har något personnummer kopplat till kön, dessa data saknas i tabellen på nästa sida. Data kan tas ut direkt via användargränssnittet i dessa två olika databaser/system eller via vårt BI-verktyg, Qlikview.

Fortsatt arbete 2022 Den särskilda satsningen fortsätter under 2022. Analys av datamaterialet fortsätter och i dialog med berörda parter görs fortsatt arbete för att förfinas datainsamling, analys och åtgärder.

Procentsiffran avser andel män												
Sjuksköterskeprogrammet (höst)	14%	21%	24%	77	24	101	95	25	120	$\frac{10}{3}$	17	120
Sjuksköterskeprogrammet (vår)	17%	18%	13%	90	14	104	98	21	120	94	20	116
Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot distriktssköterska			5%	19	1	20						
Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot psykiatrisk vård			8%	23	2	25						
Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot vård av äldre			9%	21	2	23						

4. Åtgärd - Lika möjligheter till karriärvägar

Rekryteringskommittén och HR har infört nytt IT-system för rekryteringsprocessen med ökad transparens och förbättrad statistik till följd och regelbundna analyser av sökande görs för ökat lärande om hur jämställd rekrytering bäst genomförs.

Mätning genomfördes i medarbetarundersökning Pulsen 2021, diskriminering och trakasserier, både på grund av kön och andra diskrimineringsgrunder. En arbetsgrupp bildades och arbetade fram åtgärder och aktiviteter för att främja jämställdhet och likabehandling.

En utbildning i hållbarhet (inklusive jämställdhet) har utvecklats internt på BTH. I ett första steg vänder den sig till undervisande personal. Utveckling av en online utbildning inom jämställdhet för administrativ personal har påbörjats.

I tabell nedan visas representation av kvinnor och män på ledande befattningar, inom parentes anges förändring från föregående år.

Uppgifter om personal hämtas ur personalsystemet Primula. Antal anställda redovisas primärt som heltidsekvivalenter. Årsarbetskraft beräknas på individnivå utifrån omfattningen av en persons anställning med hänsyn tagen till omfattningen av eventuell definierad frånvaro. Exempel: om en person med anställning omfattande 50 procent är tjänstledig 50 procent blir heltidsekvivalenten 0,25.

Resultat

Under 2021 har samtliga BTH:s anställda varit inbjudna att delta i arbetet med att implementera BTH:s vision och strategi och levandegöra och vidareutveckla BTH:s DNA. Under hösten genomfördes två workshops, en online med fokus på styrkebaserat förhållningssätt och en IRL där tvärgrupper möttes och bland annat diskuterade hur öppenhet, nyfikenhet och respekt kan levas i vardagen och bidra till att BTH når sin vision. Jämställdhet gynnas av en inkluderande öppen, nyfiken och respektfull kultur. Avseende utfall av arbetet för att uppnå jämställd rekrytering är resultatet generellt komplext och svårt att mäta. Det nyligen införda systemet väntas på sikt ge tillförlitliga

data och efter analys kan lämpliga åtgärder vidtas. Utfall av rekryteringsmålet för andel kvinnliga professorer – ingen professor har tillsvidareanställts eller befordrats 2021.

Fortsatt arbete 2022 Rekryteringsverktyget implementeras och kalibreras. Ny medarbetarundersökning genomförs och följs upp. En strategi för jämställd rekrytering på chefsnivå utarbetas liksom plan för att nå rekryteringsmålet för professorer. Workshopparna om BTH:s DNA kommer att följas upp och processen fortsätter.

Ledningsgruppen: 23 % kvinnor och 77 % män. Fördelat på roller är könsfördelningen följande: (Negativ trend, från 8 till 10 män och från 5 till 3 kvinnor)

	2020	2021		2020	2021
Rektor	man	man	Högskoledirektör	man	man
Prorektor	kvinn	kvinn	Kommunikationschef	kvinn	kvinn
Vicerektor	man	man	HR-chef	man	man
Dekan	man	man	Ekonomichef	man	man
Dekan	man	man	Kanslichef	kvinn	kvinn
Prodekan	kvinn	man	Kårordförande	kvinn	man
Prodekan	man	man			

Prefekter: 22 % kvinnor och 78 % män. (Negativ trend, Från 3 till 2 kvinnor och från 6 till 7 män)

	2020	2021		2020	2021
Prefekt	kvinn	kvinn	Prefekt	man	man
Prefekt	kvinn	kvinn	Prefekt	man	man
Prefekt	kvinn	man	Prefekt	man	man
Prefekt	man	man			

Enhetschefer, 50 %/50 %, (ingen förändring)

GGVS	man	HESI	man
HKAN	kvinn	HEUU	Kvinn

Avdelningschefer: 37,5 % kvinnor och 62,5 % män. (Ingen förändring, 3 kvinnor och 5 män)

Kommunikation	kvinn	It	man
Utbildningsstöd	kvinn	Studerandeavdelning	man
Lokal och service	kvinn	HR	man
Ekonomi	man	Bibliotek	man

5. Åtgärd - Beaktande av jämställdhet vid fördelning av forskningstid

Uppföljningssystemet för att följa upp forskningstid har arbetats om, från och med 2021 kommer nya mål och indikatorer gälla. Detta förväntas på några års sikt skapa

högre medvetenhet, kännedom och pålitligare faktaunderlag över hur forskningstid fördelas ur ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån datainsamlingen kan därefter vid behov lämpliga åtgärder vidtas. Mål F5b: BTH ger kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig.

Resultat

F5b.1: Andel forskningstid (oavsett finansiering) av total tjänstetid för kvinnliga respektive manliga lärare med doktorsexamen, kvinnor hade 2021 38 % och män 42 % vilket innebär en halvering av gapet, föregående år var samma tal 39/47.

F5b.2: Andel kvinnliga respektive manliga docenter som är aktiva huvudhandledare för minst en forskarstudent, professorer ej räknade. För 2021 visar resultatet kvinnor 17 % män 83 %. Föregående tre år är siffrorna 15 % respektive 85 %.

Fortsatt arbete 2022 - åtgärden fortsätter arbetas med i 2022 års plan.

Bilaga 2

Kopplingar till Regleringsbrev, Jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2030**Regleringsbrev Högskolor och universitet, 2022 - Jämställdhetsintegrering**

Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa. Universitet och högskolor ska senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet). Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Uppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag. [Regleringsbrev 2022 Myndighet universitet och högskolor - Ekonomistyrningsverket \(esv.se\)](#)

Regleringsbrev BTH, 2022 - Rekryteringsmål för professorer

Under 2021–2023 har lärosätet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 34 procent kvinnor. [Regleringsbrev 2022 Myndighet Blekinge tekniska högskola - Ekonomistyrningsverket \(esv.se\)](#)

Sveriges Jämställdhetspolitiska mål och delmål

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
 2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanvändningen och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
 5. Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.
-

I nedan tabell beskrivs BTH:s identifierade jämställdhetsproblem och vilka effektmål som önskas uppnås inom de identifierade problemområdena. I nedan tabell kopplas de också till Sveriges Jämställdhetspolitiska delmål.

BTH:s aktiviteter bidrar mest direkt till de jämställdhetspolitiska målen ett, två, tre och fem, mål fyra mer indirekt och mål sex i hög grad indirekt.

Utbildning

Jämställdhetsproblem	Effektdelmål för aktiviteter inom delområdet	För att bidra till delmål nummer					
		1	2	3	4	5	6
Jämställd rekrytering, (jämn könsrepresentation på program och kurser)		1	2	3	4	5	6
Ojämnställd numerär representation inom teknikprogram där män dominerar och sjuk/hälsovårdsprogram där kvinnor dominerar, Se statistik över antagna studenter.	Fler från underrepresenterat kön söker och antas på program med ojämställd representation	x	x	x			
Jämställdhet i innehåll och utformning av utbildning		1	2	3	4	5	6
Riktlinjer för utbildnings och kursplaner behöver förtydligas vad gäller jämställdhet. Utbildningsinnehållet är inte granskat ur ett jämställdhetsperspektiv i alla kurser. En kartläggning behöver utföras och lärandet av varandra och andra behöver öka. Ökad jämställdhet i innehållet kan	Utbildningarna har relevans för samhällets utmaningar och bidrar till att våra studerande lämnar högskolan med integrerad kompetens inom jämställdhet.	x	x	x		x	

också bidra till ökat antal sökande.							
Jämställd undervisning		1	2	3	4	5	6
Diskriminering och trakasserier upplevs förekomma på BTH utifrån mätningar av studenternas lärandemiljö (Programutvärdering 2021). Fortsatt förebyggande arbete behövs.	En lärandemiljö där alla studenter känner sig inkluderade och kommer till sin rätt och på bästa sätt kan tillgodogöra sig undervisningen och fullföljer kurser och program			x		x	x
Ojämställd numerär representation bland lärare, ojämställd numerär representation bland studenter försvårar arbetet. Parallellt med det långsiktiga rekryteringsarbetet behöver arbetas för kvalitativ jämställdhet och säkerställande av jämställdhetsperspektivet beaktas i all undervisning.	En lärandemiljö där studenter upplever sig representerade och inkluderade av såväl varandra som av personal	x	x	x			

Forskning

Jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel		1	2	3	4	5	6
Fördelning av forskningstid har inte tidigare redovisats könsuppdelat, vilket försvårar analysen över om jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid.	Rutiner och mätningar etablerade för att följa upp hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid.	x	x	x			
Jämställdhet behöver integreras mer i forskarutbildning, nå ut hela vägen i verksamheten och göra avtryck i det dagliga arbetet. En viktig aspekt av arbetet är att det även får göra avtryck i	Jämställdhet integrerad i forskarutbildning för att bidra till handledning och	x	x	x		x	

forskarutbildningen och inte enbart ses som en arbetsmiljöfråga.	bedömning på ett jämställt sätt.						
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Verksamhetens förutsättningar

Jämställd rekrytering och karriärvägar, numerär representation		1	2	3	4	5	6
Lärare och forskare inom hälso- och sjukvårds ämnen är i majoritet kvinnor. Lärare och forskare i tekniska ämnen är i majoritet män. Inom administrationen är kvinnor i majoritet. På chefspositioner och positioner som professorer är män i majoritet.	Fler personer av underrepresenterat kön söker och anställs på positioner med snedfördelad könsfördelning Nå jämställd numerär representation i beslutsgrupper och på positioner och roller	x	x	x	x		
Tidigare periods rekryteringsmål angående professorer som är kvinnor nåddes ej. Analys behövs för att nå fram till lämpliga åtgärder för den kommande perioden. Generellt rekryteras och befordras relativt få professorer per år (1-5) vilket gör att enstaka rekryteringar får väldigt högt procentuellt utslag.	Ökad kunskap om varför färre kvinnor blir professorer. Öka antalet kvinnor som meriterar sig. Minst 34 % av professorer som rekryteras eller befordras mellan 2021-2023 är kvinnor	x	x	x			

Jämställd rekrytering och karriärvägar, Jämställd arbetsplats		1	2	3	4	5	6
Vid medarbetar undersökning och via återkoppling i vardag och på	Jämställdhet är en naturlig och	x	x	x	x	x	

<p>medarbetarsamtal framkommer att BTH ännu ej upplevs som en fullt ut jämställd arbetsplats.</p> <p>Det upplevs såväl diskriminering som trakasserier.</p> <p>Det är vanligt att kvinnor i högre grad än män gör det så kallade arbetsplatsens "hushållsarbete" vilket tar fokus från mer karriärförande och meriterande arbetsuppgifter.</p>	<p>integrerad del av vardagen fri från bias och normblindhet och en naturlig del av verksamhetens beslutsfattande på alla nivåer</p> <p>Kvinnor och män erbjuds likvärdiga möjligheter att utvecklas i sitt arbete och meritera sig</p>					
<p>Några allvarliga incidenter har rapporterats från studerande på BTH angående händelser utanför undervisningstid. Generellt har mäns våld mot kvinnor i samhället ett stort mörkertal</p>	<p>Synliggöra mäns våld mot kvinnor och bidra till att skapa ett samhälle fritt från mäns våld mot kvinnor</p>					x

Jämställdhetsintegrerad verksamhet	1	2	3	4	5	6
<p>Fokus har några år varit på utveckling av verksamhetsplanerings och strategiprocesser samt kvalitetssystem, dessa behöver fortsätta utvecklas, men framförallt behöver fokus läggas på att arbeta in rutiner och aktiviteter i vardagen för att nå upp till avsedda effekter.</p>	<p>En helt system med en utvecklad strategi, struktur och kultur med integrerad jämställdhet som har rutiner för ett uppföljning och ett systematiskt utvecklingsarbete för ständigt lärande för att skapa en organisation där människor både mår och presterar bra</p>	x	x	x	x	



Agenda 2030

Hela arbetet med jämställdhetsintegrering kopplar an till delmål 5 i Agenda 2030 ”Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt”. I delar av arbetet finns även en koppling till delmål 10 i Agenda 2030 ”Lika villkor”. Mer information om Agenda 2030 finns på regeringens och EU:s hemsidor.
