



BTH-3.2.13-0149-2022

# **Inriktning för arbetet med jämsällldhetsintegrering 2023–2025**

Blekinge Tekniska Högskola

## Innehållsförteckning

<b>2</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
2.1	<i>Uppdraget .....</i>	<i>4</i>
2.2	<i>Utgångspunkter för jämställdhetsintegrering .....</i>	<i>4</i>
<b>3</b>	<b>Utbildning – problem, mål och aktiviteter.....</b>	<b>6</b>
3.1	<i>Ojämsällldhetsproblem.....</i>	<i>6</i>
3.2	<i>Mål inom jämställdhet för utbildning .....</i>	<i>7</i>
3.3	<i>Problemfördjupning, delmål och aktiviteter.....</i>	<i>7</i>
<b>4</b>	<b>Forskning – problem, mål och aktiviteter.....</b>	<b>11</b>
4.1	<i>Ojämsällldhetsproblem.....</i>	<i>11</i>
4.2	<i>Mål inom jämställdhet för forskning .....</i>	<i>11</i>
4.3	<i>Problemfördjupning, delmål och aktiviteter.....</i>	<i>11</i>
<b>5</b>	<b>Verksamhetens förutsättningar – problem, mål och aktiviteter</b>	<b>13</b>
5.1	<i>Ojämsällldhetsproblem.....</i>	<i>13</i>
5.2	<i>Mål inom jämställdhet för verksamhetens förutsättningar .....</i>	<i>13</i>
5.3	<i>Problemfördjupning, delmål och aktiviteter.....</i>	<i>14</i>
<b>6</b>	<b>Fortsatt arbete.....</b>	<b>17</b>
6.1	<i>Planerad uppföljning .....</i>	<i>17</i>

## Förord

Det finns ett dynamiskt samspel mellan Blekinge Tekniska Högskola och det omgivande samhället genom utbildning, forskning och samverkan. Det innebär att BTH:s arbete med jämställdhetsintegrering bidrar till förverkligandet av ett mer jämställt samhälle.

En utmaning inom akademien, liksom i andra organisationer och sammanhang, när det gäller jämställdhet, är föreställningen om att normer inte påverkar beslutsfattandet. I uppdraget som lärare, forskare, tjänsteperson och beslutsfattare framhålls förmågan att förhålla sig neutral i beredande och beslutande frågor. BTH har därför en viktig roll när det gäller att medvetandegöra personal och studenter hur värderingar och normer påverkar beslut som tas i verksamheten, under utbildningen såväl som i ett framtida yrkesliv.

Normer och attityder kan även antas bidra till att skapa ojämställda strukturer för anställningsvillkor och karriärvägar inom akademien. Dessa kan ta sig uttryck i hur resurser för kompetensutveckling fördelas, hur tjänsteplanering utformas och vilka förutsättningar att bedriva forskning som finns för kvinnor respektive män. Hur dessa ojämställdheter tar sig uttryck inom utbildning, forskning och samverkan och hur BTH som lärosäte kan bidra till att främja ett mer jämställt samhälle har varit viktiga utgångspunkter i arbetet med framtagandet av högskolans Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023-2025.

I BTH:s Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering presenteras hur högskolan avser arbeta med att hantera identifierade ojämställdhetsproblem genom att definiera mål och aktiviteter. BTH:s vision, "En bättre värld genom kunskap, kompetens och innovation inom digitalisering och hållbarhet," utgör en utmärkt grund för att främja förverkligandet av målen i Sveriges jämställdhetspolitik och i EU:s Agenda 2030 och på så sätt bidra till jämställdhet både inom organisationen och i samhället.

Rektor  
Mats Viberg

## 2 Inledning

### 2.1 Uppdraget

Universitet och högskolor ska senast den 1 september 2022, enligt uppdrag i Regleringsbrevet 2022, redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegreringen för åren 2023–2025 till Regeringskansliet. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem och inriktningen ska belysa hur ojämställdhet tar sig uttryck inom sektorns kärnverksamheter utbildning, forskning och samverkan, samt presentera mål och aktiviteter för perioden.

### 2.2 Utgångspunkter för jämställdhetsintegrering

Jämställdhet är en kvalitetsfråga för varje organisation, så även för BTH. Jihu-uppdraget 2017 bidrog till att öka intensiteten i arbetet med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten, såväl i styrdokument som i arbetskultur. BTH:s ambition är att jämställdhet på sikt integrerats i och genomsyrar den ordinarie planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamheten. Arbetet för jämställdhetsintegrering hittills tar sig olika uttryck, bland annat i information av utbildningsprogram, i rollbeskrivningar för kursansvariga, i utbildningar för ämnesföreträdare och programansvariga, i aktiviteter och workshoppar för nya studenter och forskarstudenter osv. Exempelvis har ett högskoleövergripande arbete kring BTH:s DNA genomförts under 2022, med syfte att utveckla förhållningssätt och hitta nya vägar till samarbeten. Arbetet är planerat att fortsätta och vidareutvecklas och jämställdhet inkluderas både i arbetet med arbetsmiljö och hållbarhet.

Jämställdhetsintegrering är ett pågående och långsiktigt arbete. När *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024* arbetades fram beaktades, med avseende på perspektivet jämställdhet, de jämställdhetspolitiska målen i Sverige liksom EU:s Agenda 2030 samt aktuella regleringsbrev från regeringen. När problemanalysen kopplat till Inriktningen genomfördes konstaterades att BTH:s verksamhetsmål (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*) var i linje med de problem som identifierades. I arbetet med att förtydliga ojämställdhetsproblemen och formulera aktiviteter har ytterligare material och data samlats in. Utifrån dessa har de slutliga ojämställdhetsproblemen formulerats och delmål och aktiviteter till de övergripande målen skrivits fram för åren 2023-25.

BTH har, för perioden 2023–2025, valt att särskilt fokusera på ojämställdhetsproblem som kommer att ha relevans för nuvarande och framtida studenter vid högskolan, för deras personliga utveckling under deras studier vid



BTH och förberedelse inför kommande yrkesutövning och, i förlängningen, samhället i övrigt.

Arbetet med att integrera jämställdhet är ett led i att skapa ett inkluderande, jämställt och jämlikt BTH och stödja medarbetare och studenter i att gemensamt bidra till ett hållbart samhälle. Därför beaktas, i arbetet med högskolans jämställdhetsintegrering, närliggande uppdrag och perspektiv inom hållbarhet, arbetsmiljö, diskriminering och breddad rekrytering, när så är relevant. Jämställdhet är ett av flera perspektiv som integreras i den interna utbildning som erbjuds medarbetare inom hållbarhet, liksom i introduktionsveckan för nya studenter.

För att skapa engagemang i och förankring av Inriktningen för jämställdhetsarbetet vid BTH har medarbetare och studenter bjudits in att delta i att ta fram Inriktningen genom dialog och enkäter. Personalresursen inom samordning av högskolans jämställdhetsarbete har utökats för att skapa förutsättningar för genomförandet.

## 3 Utbildning – problem, mål och aktiviteter

### 3.1 Ojämställdhetsproblem

Vid BTH har ojämställdhetsproblem gällande utbildning identifierats inom två områden:

#### 1) Rekrytering av studenter.

Studenternas kön på BTH:s utbildningar överensstämmer i alltför hög grad med den ojämställda könsrepresentation som råder i de branscher som studenterna utbildas för. Detta bidrar till att försvåra för BTH:s såväl som arbetsgivare som vill komma till rätta med sned könsbalans och rekrytera underrepresenterat kön.

#### 2) Innehåll, utformning och genomförande av utbildning.

Utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande behöver utvecklas ytterligare för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet har den plats i kunskapsbildningen som behövs, för att säkra att studenterna kan tillämpa den i framtida yrkesroller. I genomförandet av utbildningen förekommer till viss del beteenden, som gör att kvinnor och män inte upplever ett jämställt bemötande.

Sammantaget bidrar dessa ojämställdhetsproblem till att förstärka varandra och till att upprätthålla ojämställdhet i samhället. I de jämställdhetspolitiska målen, finns sex delmål. Ett av dessa rör en jämn fördelning av makt och inflytande, som högre utbildning har stor möjlighet att påverka. Men om utbildning inte är fullt ut jämställd, om den inte bidrar till att skapa medvetenhet om jämställdhet eller förutsättningar för kvinnor att ha tillgång till makt och ledande positioner med inflytande i samhället, uppnås i förlängningen inte heller delmålet om ekonomisk jämställdhet. En ojämställd utbildning kan också ha konsekvenser för det jämställdhetspolitiska delmålet kring människors hälsa. En jämställd utbildning med samma möjligheter och villkor för kvinnor och män när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling, i enlighet med de jämställdhetspolitiska delmålen, är en nödvändighet för att komma tillrätta med de jämställdhetsutmaningar som finns i samhället.

## 3.2 Mål inom jämställdhet för utbildning

### **Verksamhetsmål**

BTH har attraktiva professionsinriktade utbildningar som fokuserar på samhällets behov och utmaningar och genomförs i nära samverkan med omgivningen (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

### **Mål, perspektivet jämställdhet**

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 (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024, U5*).

## 3.3 Problemfördjupning, delmål och aktiviteter

### **Jämställd rekrytering**

#### **Problemfördjupning**

Vid BTH råder en ojämn könsfördelning bland studenter, som skiljer sig beroende på ämnesområde. Högskolans utbildningar ligger inom ämnesområdena teknik och hälsa. Inom teknik dominerar manliga studenter och inom hälsa kvinnliga. Detta problem speglar sig även i branscher och i övriga samhället. Den kvantitativa ojämställdheten bidrar till att upprätthålla ojämställdhet på flera olika plan i samhället. Inom tekniska områden är löneläget generellt högre, vilket bidrar till fortsatt ekonomisk ojämställdhet mellan kvinnor och män. Ojämställd kvantitativ antagning till utbildningar bidrar därmed till att upprätthålla ojämställdheten inom branscherna och arbetsmarknaden.

Den kvantitativa ojämställdhet som råder inom utbildningar inom teknik och hälsa återfinns även bland BTH:s personal inom teknik, respektive hälsa. Detta medför att det ofta saknas förebilder av underrepresenterat kön i undervisningen. Avsaknaden av förebilder har visat sig bidra till att förstärka könsbundna studieval och därmed befästa den rådande kvantitativa ojämställdheten. När kvinnor inte finns representerade i olika utbildnings- eller arbetsområden kan det förstärka föreställningar om kön och den manliga normen i samhället. Detta kan antas vara sant för exempelvis området IT och teknik, som alltför ofta betraktas som ett traditionellt manligt kunskaps- och intresseområde, som i regel lockar män i större utsträckning än kvinnor.

### Delmål/Indikator

Andel program som uppnår sitt respektive mål för jämnare könsfördelning.  
(BTH:s verksamhetsmål 2022-2024, U5.2).<sup>1</sup>

### Aktiviteter

	Ansvarig
Systematiskt arbete med normkreativ kommunikation via webb och andra medier, särskild satsning på jämställd rekrytering pågår fram till och med 2023.	Kommunikationsavdelning
Årlig insats för elever i nionde klass, i samverkan med näringslivet, för att påverka normer och attityder till studieval.	Jämställdhetssamordnare
Årliga träffar med Alumngrupp för studenter från BTH som är intresserade av jämställdhetsfrågor dels för att påverka normer och attityder i samhället, dels som ett led i BTH:s omvärldsbevakning i näringslivet.	Jämställdhetssamordnare i samarbete med programansvariga
En analys av vad som skulle få fler antagna studenter av underrepresenterat kön att tacka ja till sin plats och stanna kvar på utbildningen.	Jämställdhetssamordnare
”Teknikåttan” – en årlig aktivitet som genomförs för att öka intresset för teknik hos både tjejer och killar. BTH:s medverkan i arbetet vidareutvecklas och fördjupas.	Utsedd ansvarig för Teknikåttan

## Utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande

### Problemför djupning

BTH har en övergripande struktur och processer för integrering av jämställdhetsperspektivet i utbildningarnas innehåll men saknar rutiner för dokumentation och uppföljning av jämställdhetsperspektivet i genomförandet av utbildningen, dvs det som sker i salar, grupprum och online. Högskolan saknar inblick i hur kurser, i vilka jämställdhetsaspekter har relevans för kursinnehållet, utformas för att beakta jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsperspektivet följs inte upp i kursvärderingar.

<sup>1</sup> Jämn könsfördelning definieras genom principen ”40/60”, vilket innebär minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent är män.



En jämställd utbildning inbegriper en jämställd lärandemiljö. Undersökningar bland BTH:s studenter visar att en del ojämställdheter upplevs förekomma. En viss andel av studenterna upplever att de har behandlats ojämnt av andra studenter eller lärare som framgår i BTH:s Studentenkät (12 procent av de svarande), genomförd 2022. Även i Programvärderingen 2021 anger 20 procent av de svarande att det förekommit någon form av diskriminering eller trakasserier under studierna vid BTH.<sup>2</sup> Utifrån studenters kommentarer i fritextsvar i studentenkäten och i tidigare programvärderingar (2017, 2019, 2021) är kön den vanligaste upplevda grunden för diskriminering. Studenterna anger att det i något fall förekommit ojämnt beteenden (hård jargong, härskartekniker och sexistiska skämt) men även några enstaka incidenter av grövre karaktär.

Vidare framgår av undersökningarna att det råder okunskap bland studenterna kring vad jämställdhet egentligen är och hur det ska hanteras i de fall det förekommer. Ojämnt beteenden av typen som vittnas om i studentundersökningarna kan antas ha negativ påverkan på studieresultat, öka risken för avhopp och därmed bidra till att minska underrepresenterat kön såväl i utbildningen som i rekryteringsbasen i framtida arbetsmarknad. Stereotypa föreställningar om kön kan reproducera och befästa rådande könsnormer, som begränsar kvinnors och mäns möjligheter att verka på lika villkor under och efter utbildningen. För att bryta dessa mönster är det nödvändigt att utbilda studenter om jämställdhet och verka för en jämställd kultur.

### **Delmål / Indikator**

BTH ska utveckla arbetet gällande integrering och uppföljning av jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Integrering av jämställdhetsperspektivet i utformningen av utbildningen kan bland annat göras genom aktiviteter riktade till högskolans lärare och studenter samt uppföljning ske genom program- och kursvärderingar. Högskolan ska uppmuntra spridandet av goda exempel.

Jämställdhet ska beaktas i utformningen och inrättningen av kurser och program. Studenterna ska vara medvetna om jämställdhetsperspektiv i relation till sin utbildning och förvärva kunskaper under sin utbildning för att motverka ojämställdhet i sin framtida yrkesutövning och i samhället. Antalet studentarbeten som produceras vid BTH som beaktar jämställdhet ska öka.

Vidare ska studenterna vid BTH verka i en lärandemiljö som är jämställd, där varje enskild student på bästa sätt kan tillgodogöra sig undervisningen och fullfölja sina studier. När studenterna kommer ut i arbetslivet ska de besitta såväl

---

<sup>2</sup> Detta är en ökning från förra mätningen, då motsvarande siffra var 14,6 procent (Programvärdering 2019).

hög ämneskompetens som hög kompetens i professionellt bemötande för ett jämställt arbetsliv och samhälle.

Lärare och studenter gör medvetna val i vardagen baserat på kunskap och kompetens om jämställdhet. Studenter ska inte utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande särbehandling. Om sådan behandling inträffar, ska det vara tydligt hur anmälan sker och vilket stöd som finns att få.

Antalet studenter som i undersökningar uppger att de är nöjda med BTH:s jämställdhetsarbete ska öka.

### **Aktiviteter**

	Ansvarig
Följa upp befintliga rutiner och processer och verka för ständiga förbättringar i BTH:s kvalitetssystem.	Dekaner, Prorektor
Uppföljning och erfarenhetsutbyte med program- och kursansvariga kring hur jämställdhet beaktas i kursinnehåll, utformning och genomförande av undervisning.	Jämställdhetssamordnare
Utbildningsinsatser för nybörjarstudenter inom jämställdhet i introduktionen, uppföljning sker i ordinarie undervisning.	Jämställdhetssamordnare, programansvariga och undervisande personal
Årlig programuppföljning för att analysera jämställdhetsintegrering i utbildningen och vad som behöver utvecklas vidare.	Utbildningsledare, prefekter
Integrera arbetet med jämställdhet vid inrättande och utveckling av nya kurser och program.	Programansvariga, utbildningsledare, prefekter, dekaner, prorektor
Förebyggande arbete för en god lärandemiljö och mot sexuella trakasserier och könsbaserat våld.	Studerandeavdelningen, prefekter, jämställdhetssamordnare
Mätningar i studentundersökningar avseende jämställdhet (programvärdering, kursvärdering och jämställdhetsenkät)	Pedagogisk utvecklare
Analysa resultaten och vidta åtgärder samt formulera aktiviteter utifrån studentundersökningar för att främja jämställdhet.	Programansvariga, jämställdhetssamordnare

## 4 Forskning – problem, mål och aktiviteter

### 4.1 Ojämsställdhetsproblem

Ojämsställd fördelning av forskningsmedel bland kvinnor och män befäster befintliga ojämställda strukturer i samhället genom att det försvårar för de förfördelade att bedriva forskning, meritiera sig och göra akademisk karriär. Detta är ett hinder för att uppnå jämställdhet på flera plan. Kvinnor och män får heller inte på ett jämställt sätt möjlighet att vara med och påverka forskningen och därmed dess påverkan på samhället. En förutsättning för att meritiera sig inom forskning är erfarenheten som huvudhandledare för forskarstudenter. BTH följer upp andelen kvinnliga respektive manliga docenter som är aktiva huvudhandledare för minst en forskarstudent, professorer ej räknade. Resultatet visar att kvinnliga docenter är underrepresenterade: för 2021 är resultatet 17 procent kvinnor och 83 procent män. För föregående tre år är siffrorna 15, respektive 85 procent.

### 4.2 Mål inom jämställdhet för forskning

**Verksamhetsmål för BTH:s forskning och forskarutbildning**

BTH:s forskning har stor relevans och genomslagskraft med fokus på samhällets behov och utmaningar, och genomförs oftast i samverkan med näringsliv och samhälle (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

**Mål forskning, perspektivet jämställdhet**

BTH ger kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritiera sig. (Mål 5b: *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

### 4.3 Problemfördjupning, delmål och aktiviteter

#### Jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel

**Problemfördjupning**

Att mäta om jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid är komplext. Utöver fakultetsmedel finns externfinansiering och forskarna är ofta autonoma i

sina ansökningar och sitt nätverksbyggande. BTH värnar för att bejaka akademisk frihet vilket ytterligare ökar svårigheten att styra i detta område. BTH tolkar det som att kravet att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningstid hänger ihop med frågan om att erbjuda jämställda karriärvägar och att kvinnor och män ska ges lika möjligheter att meritera sig. För att följa utvecklingen har en indikator införts, som mäter andelen kvinnor och män som har uppdrag som huvudhandledare vid högskolan. Könsuppdelad statistik över fördelning av forskningstid är införd men mångfalden av faktorer som har påverkan, försvårar analysen över om jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid. Uppföljning kommer att fortgå.

### Delmål / indikator

BTH ger disputerade manliga och kvinnliga lärare likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024, F5b*).

Jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid.

### Aktiviteter

	Ansvarig
Aktiviteter för att säkerställa att jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid. Arbeta fram faktaunderlag och genomlysning av gällande rutiner. Följa upp indikatorer och identifiera behov av insatser. Erbjud forskare av underrepresenterat kön coaching sökande av medel.	Dekaner
Genomgång av allmänna studieplaner för att säkerställa att jämställdhet integreras i samtliga forskarutbildningsämnen.	Dekaner
Utbildning i jämställdhet för ämnesföreträdarna kopplat till UKÄ:s krav angående jämställdhet.	Dekaner

## 5 Verksamhetens förutsättningar – problem, mål och aktiviteter

### 5.1 Ojämställdhetsproblem

Gällande BTH som arbetsplats har ojämställdhetsproblem identifierats inom två områden:

#### 1) Rekrytering.

Det råder obalans i könsfördelningen bland anställda vid BTH. Kvinnor och män på högskolan arbetar i hög grad inom traditionella könsstereotypa områden. Det kan både bidra till att befästa en ekonomisk obalans mellan kön för anställda vid BTH och till att män i högre grad än kvinnor har tillgång till makt och påverkan. För BTH:s viktigaste målgrupp studenterna, innebär det att de inte erbjuds förebilder av underrepresenterat kön i den utsträckning som är önskvärd. Den interna könsbalansen vid BTH riskerar att bidra till att upprätthålla och förstärka könsstereotypa yrkesval i samhället och minska möjligheten till jämställd utbildning. Dessa ojämställdheter riskerar att bidra till att förstärka rådande maktordningar i samhället och bidra till fortsatt ekonomisk ojämställdhet.

#### 2) Arbetsmiljö.

I BTH:s arbetsmiljö upplevs ojämställdhet delvis råda. En andel av medarbetarna uppger i medarbetarundersökningen att det i viss mån förekommer diskriminering och trakasserier.

### 5.2 Mål inom jämställdhet för 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 (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

#### Delmål för perspektivet jämställdhet

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 (Mål V4, *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

## 5.3 Problemfördjupning, delmål och aktiviteter

### Jämställd rekrytering och karriärvägar

#### Problemfördjupning

Lärare och forskare inom ämnesområdet hälsa 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. Denna könsfördelning på olika positioner vid BTH speglar i hög grad den rådande ordningen i övriga samhället och bidrar på så sätt till att normen upprätthålls. En konsekvens av den rådande ordningen blir att det finns få normbrytande förebilder för de som studerar och/eller söker arbete vid högskolan. Personrörligheten är relativt låg, liksom expansionstakten. Sammantaget gör det att könsfördelningen bland personal förändras långsamt.

Tidigare periods rekryteringsmål för BTH gällande professorer som är kvinnor nåddes inte. Målet var 33 procent, enligt *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Blekinge Tekniska Högskola*. Utfallet blev 25 procent. Enligt UKÄ:s rapport *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019*, uppnådde få lärosäten sina mål. För innevarande period, har regeringen satt nya rekryteringsmål, som för BTH bedöms utmanande att nå. Generellt rekryteras och befordras relativt få professorer per år (1-5) vid BTH, vilket gör att enstaka rekryteringar får högt procentuellt utslag. De flesta som blir professorer vid högskolan är personer som befordras och i dagsläget finns få kvinnor som är aktuella för befordran.

Arbetet med att nå mer jämställd numerär representation kommer att fortsatt pågå, men det beräknas ta relativt lång tid innan det ger effekt. Trots tidigare aktiviteter och ansträngningar är det få antal sökande av underrepresenterat kön till de tjänster som lysas ut. BTH arbetar med rekrytering till meriteringstjänster (biträdande lektor), där utfallet hittills har varit jämställt.

#### Delmål / indikator

V4.3: Andel män och kvinnor i chefsgruppen (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

BTH arbetar aktivt för att fler individer av underrepresenterat kön söker och anställs på positioner vid högskolan med ojämn könsfördelning. Under 2022 arbetas rekryteringsstrategi för kärnverksamhet och ledare fram (*BTH:s handlingsplan 2022*). I gruppen professorer är målet att minst 34 procent av de professorer som rekryteras eller befordras mellan 2021–2023 är kvinnor.

### Aktiviteter

	Ansvarig
Utveckling av rutiner och användning av IT-system för rekryteringsprocessen för ökat lärande om vad som bidrar till jämställdhet vid rekrytering.	HR, Rekryteringskommitténs ordförande
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 forskarstudenter.	Rektor i samverkan med dekaner
Kompetensförsörjningsplan, jämställdhetsperspektivet beaktas för att säkerställa jämställda karriärvägar för alla.	HR-chef
Workshoppar kopplade till attityder, normer, förhållningssätt och medarbetarskap, inklusive jämställdhets och lika villkor.	Rektor, HR-chef och jämställdhetssamordnare
Arbeta utifrån rekryteringsstrategier för ledare utvecklade 2022.	HR
Deltagande i uppföljningen av nationella prevalensstudien, <i>Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor</i>	Arbetsmiljösamordnare
Ta fram rutiner för att bidra till en mer jämställd numerär representation i alla sammanhang.	Jämställdhetssamordnare

## Jämställd och inkluderande arbetsplats

### Problemfördjupning

BTH upplevs ännu inte som en fullt ut jämställd och inkluderande arbetsplats av medarbetarna. Vid medarbetarundersökningen 2022, som hade 390 respondenter, framkommer att BTH:s arbetsmiljöpolicy inte är fullt känd bland personalen. 21 procent har någon gång under de senaste tolv månaderna blivit utsatta för härskartekniker. 56 procent instämmer inte i att BTH är en arbetsplats helt fri från diskriminering. Den diskrimineringsgrund som upplevs mest frekvent förekommande är kön.

### Delmål

Jämställdhet är en naturlig och integrerad del av vardagen, arbetet utförs fritt från bias och normblindhet och jämställdhet beaktas i verksamhetens beslutsfattande på alla nivåer. Kvinnor och män erbjuds likvärdiga möjligheter att utvecklas i sitt arbete och meritera sig.

Mäns våld mot kvinnor synliggörs i syfte att skapa medvetenhet och bidra till att skapa ett samhälle fritt från mäns våld mot kvinnor.

### Aktiviteter

	Ansvarig
<p>Utbildningsinsatser inom jämställdhet. Medarbetare på institutioner erbjuds utbildning som följs upp på APT för att skapa en grund för ökad integrering av jämställdhet i utbildning samt i arbetsvardagen. I utbildningen ingår även moment om hur balans mellan arbete och privatliv skapas och en inkluderande organisationskultur.</p> <p>Utveckla utbildning för administrativ personal.</p> <p>Uppföljning av resultat av workshop för samtlig personal för fortsatt utveckling av BTH som arbetsplats.</p>	<p>Jämställdhetssamordnare och chefer som leder APT</p>
<p>Mätning i medarbetarundersökning. Diskriminering och trakasserier, kön och andra diskrimineringsgrunder. Vidta åtgärder och formulera aktiviteter för att främja jämställdhet och lika villkor.</p>	<p>Arbetsmiljösamordnare och chefer på alla nivåer</p>
<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>



## 6 Fortsatt arbete

Som ett led i det tidigare arbetet med jämställdhetsintegrering har jämställdhet inkluderats i BTH:s vision utifrån betydelsen att jämställdhet är en del av hållbarhet. Jämställdhet finns också beaktat i flera av målen i verksamhetsplaneringen och i indikatorerna som används för uppföljning. Inför 2023 års arbete med verksamhetsplanering kommer Inriktningen för jämställdhet att utgöra en input och integreras i befintlig struktur av mål, handlingsplaner och indikatorer som justeras vid behov. Detta utgör i sin tur grund till 2023, 2024 och 2025 års Jämställdhetsplaner, där aktiviteterna planeras på mer detaljerad nivå.

### 6.1 Planerad uppföljning

Resultatet kommer att följas upp och presenteras årligen övergripande i årsredovisningen samt mer detaljerat i den årliga jämställdhetsrapporten.

## Referenser

Backe, I. (2011). *Jämställdhet i undervisningen: Några gymnasielärares syn på jämställdhet i läromedel och undervisning*. Diva

Blekinge Tekniska Högskola. (2021). *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*. Dnr: BTH-1.1.2-0251-2021.

Blekinge Tekniska Högskola. (2022). *BTH:s Jämställdhetsplan (Jäp) 2022*. Dnr BTH-1.1.3-0027-2022.

Jämställdhetsmyndigheten. (2020). *Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016-2019*. 2020:6.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/krjl1o25/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-i-akademien-2020.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten. (2021). *Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet*.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/rpmjplag/utforma-myndighetens-inriktning-for-jamstalldhetsarbetet.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Val efter eget kön - en kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval*. 2022:4.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/vlnngkhm/val-efter-eget-kon.pdf>

Stening, E. (2020). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017-2019*. Universitetskanslersämbetet.

<https://www.uka.se/download/18.224b0bb7171ac322a8ee693/1591250510175/rapport-2020-06-04-Uppfoljning%20av%20rekryteringsmal%20for%20professorer%202017-2019.pdf>

Vetenskapsrådet. (2021). *Hur jämställt är det på högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2021-06-16-hur-jamstallt-ar-det-i-hogskolan-kvinnors-och-mans-forutsattningar-att-bedriva-forskning.html>

Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska Högskolan, Malmö universitet & Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet. (2022). *Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*. <https://ki.se/media/246914/download>