



Dnr BTH-1.1.3-0034-2023

BTH:s Jämställdhetsplan (Jäp) 2023

Innehåll

1. INTRODUKTION	3
2. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET	3
INRAMNING OCH KRAV PÅ JÄMSTÄLLDHETSARBETET	3
SYSTEMATIK FÖR PLANERING, DATAINSAMLING OCH UPPFÖLJNING	4
3. MÅL, UTGÅNGSLÄGE OCH UTVECKLINGSBEHOV	4
1. <i>Utbildning</i>	4
2. <i>Forskning och forskarutbildningen</i>	5
3. <i>Verksamhetens förutsättningar</i>	6
4. MÅL OCH AKTIVITETER, 2023	8
1. <i>Utbildning</i>	8
2. <i>Forskning och forskarutbildning</i>	11
3. <i>Verksamhetens förutsättningar</i>	12

Bilagor

Uppföljning av jämställdhetsplan 2022.

Kopplingar till regleringsbrev, jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2030

I. Introduktion

Jämställdhetsplanen (Jäp) beskriver årliga insatser för att nå mål inom prioriterade områden vad gäller jämställdhet som är fastställda i BTH:s verksamhetsmål 2023–2025, samt i BTH:s Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023–2025. Insatserna bygger på föregående års arbete samt en analys mellan önskat läge och utgångsläge. Uppföljningen omfattar samtliga studenter och personal på BTH och analysen görs utifrån Jämställdhetsmyndighetens rekommendationer. 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 för detta arbete, se BTH:s budget. Rektor fattar beslut om planen. Varje insats har utsedd ansvarig och genomförandet är ett lagarbete. Samordnarna för jämställdhet ansvarar för samordning av arbetet. Insatser följs upp löpande och erforderliga justeringar görs under året. Resultat av arbetet dokumenteras årligen i en uppföljningsrapport som ingår i jämställdhetsplanen i bilaga 2, samt övergripande i årsredovisningen. I bilagorna finns bakgrundsinformation, statistik, problemformulering, jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2030.

2. Förutsättningar för jämställdhetsarbetet

Inramning och krav på jämställdhetsarbetet

BTH arbetar med utveckling av jämställdhet utifrån flera olika intressenters krav. Horisont Europa (EU:s ramprogram för forskning och innovation) ställer från och med 2022 krav på jämställdhetsplan för högskolor som vill söka forskningsmedel. Regeringen ställer krav i lagstiftning, regleringsbrev och via jämställdhetspolitiska mål. Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att stödja högskolor och universitet att uppfylla kraven och har utformat guider och erbjuder stöd. I Universitetskanslersämbetets (UKÄ:s) kvalitetsuppföljningar finns även där jämställdhet med som ett av perspektiven som följs upp. Medlemsländerna i FN ställer krav genom överenskommelserna i Agenda 2030. I september 2022 redovisade BTH, enligt uppdrag i Regleringsbrevet, inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegreringen för åren 2023-2025 till Regeringskansliet.

Systematik för planering, datainsamling och uppföljning

BTH utgår i sin process för verksamhetsplanering från områdena Utbildning, Forskning och Verksamhetens förutsättningar. Jämställdhet är integrerat i BTH:s verksamhetsmål 2023–2025. Kopplat till verksamhetsmålen finns indikatorer som följs upp årligen. Därutöver arbetar institutioner, avdelningar och enheter med planering, genomförande och uppföljning av jämställdhet på respektive nivå. BTH:s Jämställdhetsplan beskriver insatser på övergripande nivå. På ett övergripande plan sker aktiviteter för att utveckla ledarskap och medarbetarskap och BTH:s DNA för att ge stöd till strategin att integrera jämställdhet i verksamheten.

3. Mål, utgångsläge och utvecklingsbehov

1. Utbildning

För utbildning har BTH som delmål att studenter ska vara “väl förtrogna med att driva utvecklingen mot ett hållbart samhälle” (U5). I definitionen av ett hållbart samhälle innefattas att driva utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Målet följs bl.a. upp genom att titta på “Andel program som uppnår sitt respektive mål för jämnare könsfördelning”, “Andel program som innehåller grunder i hållbar utveckling” och ”Andel program där programansvarig och nyckellärare har genomgått kursen ‘Integrering av hållbar utveckling i program’”, där jämställdhet ingår som moment. 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 udda år för studenter på andra terminen på utbildningsprogrammen tillfrågas studenterna om hur nöjda de är med hur arbetet med jämställdhet bedrivs på deras utbildning. Resultatet analyseras av programansvarig på programnivå och av jämställdhets-samordnare övergripande på BTH och relevanta aktiviteter planeras. Jämna år görs en utförligare enkät om jämställdhet.

Inom området utbildning har ojämställdhetsproblem identifierats inom två områden: 1) rekrytering av studenter, där en ojämnställd numerär representation mellan kvinnor och män inom utbildningar i områdena teknik och hälsa råder samt i 2) innehåll, utformning och genomförande av utbildning, där rutiner för dokumentation och

uppföljning av jämställdhetsperspektivet i genomförande av utbildningen, dvs det som sker i salar, grupprum och online, behöver utvecklas.

Flera långsiktiga aktiviteter pågår för att bidra till en mer jämställd rekrytering av studenter. Kommunikationsavdelningen arbetar löpande med BTH:s externa kommunikation för att bidra till normkreativa studieeval (se riktlinjer ”normkreativ kommunikation studentrekrytering”). Under 2021 startade Kommunikationsavdelningen ett projekt med särskilt fokus på jämställd rekrytering som kommer att fortgå under 2023. Flera aktiviteter genomförs såväl på programnivå, som på övergripande nivå för att bidra till normkreativa studieeval.

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. Lärare arbetar på olika sätt med att beakta jämställdhet i undervisningen men arbetet behöver utvecklas vidare och goda exempel spridas. I det systematiska kvalitetsarbetet ingår jämställdhet som ett av de horisontella perspektiven. Mätningen pekar på att det finns ett utvecklingsbehov. På frågan ”Hur nöjd är du med hur arbetet med jämställdhet bedrivs?” från programvärderingen, påvisas en marginell försämring. 53,77 procent (mätningen 2021, 54 procent) av de svarande anger att de är nöjda i hög eller mycket hög grad med hur arbetet med jämställdhet bedrivs.

2. Forskning och forskarutbildningen

För forskarutbildning är ett mål att ha ”god genomströmning” (F4). Detta följs upp genom att mäta 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 (F5b). Det följs upp genom ”Andel forskningstid (oavsett finansiering) av total tjänstetid för kvinnliga respektive manliga lärare med doktorsexamen” och ”Andel kvinnliga respektive manliga docenter som är aktiva huvudhandledare för minst en forskarstudent, professorer ej räknade”.

Inom området forskning och forskarutbildning ställs krav i regleringsbrevet på att jämställdhet ska beaktas vid fördelning av forskningstid och att minst 34 procent av professorer som rekryteras eller befordras på BTH är kvinnor. BTH har som mål att ge kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig. Två indikatorer har arbetats fram för att följa upp arbetet. Förutsättningar att handleda doktorander och andel forskningstid av total arbetstid för personal med doktorsexamen.

Resultatet visar att senaste tre åren har skillnaden mellan kvinnor och mäns andel forskningstid, succesivt minskat, till att innevarande år vara noll på ett övergripande plan. Vad gäller möjlighet att handleda doktorand har även den skillnaden mellan kvinnor och män succesivt minskat och är i år fem procent. Fortsatt mätning behövs för att säkerställa att trenden är långsiktigt hållbar. Andel total forskningstid för män är fortsatt högre än för kvinnor kopplat till att fler män arbetar inom yrkesgruppen vid BTH. Givet den sneda könsfördelningen mellan respektive forskningsområde vid BTH behöver resultaten analyseras per institution och dialog om fortsatta åtgärder föras. Målen för jämställdhet i utförandet av forskarutbildningar har utvecklats och anpassningar pågår i innehåll och genomförande. Det behöver säkerställas att undervisningen i forskarutbildningen sker på ett jämställt sätt.

3. Verksamhetens förutsättningar

För Verksamhetens förutsättningar är ett mål att 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 (V3). Indikatorerna som följs upp är “Värdet av arbetsklimatindex enligt medarbetarundersökning”, “Värdet av likabehandlingsindex enligt medarbetarundersökning” och “Andel män och kvinnor i ledningsgruppen”.

Inom området verksamhetens förutsättningar har ojämställdhetsproblem identifierats inom två områden: 1) rekrytering: det råder obalans i könsfördelningen bland anställda och 2) arbetsmiljö: en andel av medarbetarna uppger i den årliga medarbetarundersökningen att det förekommer diskriminering och trakasserier.

BTH behöver fortsätta beakta jämställdhetsperspektivet vid rekrytering och befordran för att på sikt nå jämställd könsrepresentation (40 % / 60 %). Rekryteringskommittén använder systemet Reachme där könsuppdelad statistik går att följa. Statistiken visar att större procentandel av de kvinnor som ansöker om lärartjänster än män anställs. Under 2021–2023 har lärosätet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 34 procent 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. Under 2022 har BTH inte nyrekryterat någon professor men däremot genomfört en befordring av en manlig biträdande professor till professor.

Jämställdhet har återkommit på flera chefsmöten och konferenser, och prefekter och linjechefer har fått löpande kompetensutveckling inom jämställdhet. En organisatorisk förändring har gjorts i ledningen och från 2022 ingår alla chefer i ledningsgruppen. 28

procent av cheferna är kvinnor och 72 procent är män. 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. En översyn behöver göras över kompetensutvecklande insatser och genomlysning av kvinnors och mäns karriärvägar.

Arbetsmiljöpolicyn framhåller vikten av att bidra till ett jämställt, jämlikt, respektfullt, inkluderande och kvalitetskapande arbetsklimat och Riktlinjer och rutiner för en god lärandemiljö vid BTH beskriver rutiner för att förebygga, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

I BTH:s nya vision ingår hållbarhet, där jämställdhet ingår som en del av social hållbarhet. Enhetschefer, avdelningschefer och prefekter har i uppdrag att formulera mål och aktiviteter kopplat till jämställdhet i den årliga verksamhetsplaneringen, samt följa upp desamma. Påbörjad integreringen av jämställdhet i kvalitetsarbetet har fortsatt under 2022 och kommer fortsätta under 2023.

Nätverkande, lärande och kunskapspridning

BTH medverkade 2022 i ett nationellt nätverk för jämställdhetssamordnare i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten och i ett regionalt nätverk i samarbete med Länsstyrelsen, Region Blekinge och privata företag i Blekinge, Jämställtblekinge.nu.

För att nå BTH:s övergripande mål gällande utbildning, forskning och verksamhetens förutsättningar har aktiviteter formulerats, som presenteras i kommande avsnitt.

4. Mål och aktiviteter, 2023

Insatser för att nå uppsatta mål inom jämställdhet följer nedan uppdelat i områdena Utbildning, Forskning och Verksamhetens förutsättningar. Övergripande mål och delmål är hämtade ur dokumentet BTH:s verksamhetsmål 2023-2025. Aktiviteterna är kalibrerade med BTH:s Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025.

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)

Aktiviteter jämställdhet

Aktiviteter inom området utbildning grupperas under två rubriker: (1) jämställd rekrytering (2) utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Jämställd rekrytering

	Aktiviteter	Ansvarig
1	Systematiskt arbete med normkreativ kommunikation via webb och andra medier, särskild satsning på jämställd rekrytering.	Kommunikationsavdelning
2	Teknikdag för tjejer: Insats med aktiviteter för elever i nionde klass, i samverkan med näringslivet, för att påverka normer och attityder till studieval.	Jämställdhetssamordnare

3	Event med alumner som har intresse av jämställdhetsfrågor för att i samverkan hitta gemensamma vägar för att påverka normer och attityder i samhället.	Jämställdhetssamordnare i samverkan med programansvariga
4	”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

Aktiviteter		Ansvarig
5	Erfarenhetsutbyte i form av workshop med program- och kursansvariga kring hur jämställdhet beaktas i kursinnehåll, utformning och genomförande av undervisning.	Jämställdhetssamordnare
6	Utbildningsinsatser för nybörjarstudenter inom jämställdhet i introduktionen. Uppföljning sker i ordinarie undervisning.	Jämställdhetssamordnare, programansvariga och undervisande personal
7	Årlig programuppföljning för att analysera jämställdhetsintegrering i utbildningen och vad som behöver utvecklas vidare.	Utbildningsledare, prefekter
8	Integrera arbetet med jämställdhet vid inrättande och utveckling av nya kurser och program.	Programansvariga, utbildningsledare, kursansvariga, prefekter, dekaner, prorektor
9	Förebyggande arbete för en god lärandemiljö och mot sexuella trakasserier och könsbaserat våld. Arrangemang av föreläsning med extern föredragshållare.	Studeraavdelningen, prefekter, jämställdhetssamordnare

10	Mätningar i studentundersökningar avseende jämställdhet (programvärdering, kursvärdering och jämställdhetsenkät)	Pedagogisk utvecklare
11	Analysera resultaten och vidta åtgärder samt formulera aktiviteter utifrån studentundersökningar för att främja jämställdhet.	Programansvariga, jämställdhetsansvariga

2. Forskning och forskarutbildning

Övergripande mål

BTH:s forskning har stor relevans och genomslagskraft med fokus på samhällets behov och utmaningar, och genomförs oftast i samverkan med näringsliv och samhälle.

Delmål

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

Aktiviteter jämställdhet

1	Fortsatt dialog med prefekterna om hur fördelning av forskningstid beaktas ur ett jämställt perspektiv. Genomgång av resultat från 2022 med respektive prefekt, analys av faktaunderlag och vid behov vidta lämpliga åtgärder.	Dekaner
2	Utveckla och erbjuda seminarium kring jämställdhet för doktorander.	Jämställdhetssamordnare i samverkan med doktorandrepresentant i Rådet för jämställdhet och lika villkor

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. (V3)

Aktiviteter jämställdhet

Aktiviteter inom området verksamhetens förutsättningar grupperas under två rubriker: (1) jämställd rekrytering och karriärvägar, (2) jämställd och inkluderande arbetsplats.

Jämställd rekrytering och karriärvägar

Aktiviteter		Ansvarig
1	Utveckling av rutiner och användning av IT-system för rekryteringsprocessen för ökat lärande om vad som bidrar till jämställdhet vid rekrytering av såväl administrativ som undervisande personal.	HR, Rekryteringskommitténs ordförande
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 forskarstudenter.	Rektor i samverkan med dekaner
3	Kompetensförsörjningsplan: jämställdhetsperspektivet beaktas för att säkerställa jämställda karriärvägar för alla.	HR-chef

4	Öppen föreläsning med extern föreläsare på temat jämställdhet för medarbetare, studenter och allmänhet.	Jämställdhetssamordnare
---	---	-------------------------

Jämställd och inkluderande arbetsplats

	Aktiviteter	Ansvarig
5	Utbildningsinsatser inom jämställdhet. Undervisande personal erbjuds e-utbildning som följs upp på APT för att skapa en grund för ökad integrering av jämställdhet i utbildning samt i arbetsvardagen.	Jämställdhetssamordnare och chefer som leder APT
6	Utveckla utbildning för administrativ personal.	Jämställdhetssamordnare
7	Workshoppar kopplade till attityder, normer förhållningssätt och medarbetarskap, inklusive jämställdhet och lika villkor.	Rektor i samverkan med HR-chef och jämställdhetssamordnare
8	Uppföljning av resultat av workshop för samtlig personal för fortsatt utveckling av BTH som arbetsplats.	Jämställdhetssamordnare och chefer som leder APT
9	Framtagande av förslag till strategi för hur könsbalans i ledningspositioner och beslutsfattande organ kan uppnås	Jämställdhetssamordnare
10	Utifrån resultaten i medarbetarundersökning av 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

11	Övergripande åtgärder för att motverka könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier. En arbetsgrupp är tillsatt för att utreda förändring av organisationen för arbetet för lika villkor. Arbetet pågår under 2023.	Arbetsmiljösamordnare och arbetsgrupp
----	--	---------------------------------------

Bilaga 1
Dnr: BTH-1.2.2-0035-2023

Uppföljning av jämställdhetsplan 2022

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 2030.¹ BTH lägger framförallt fokus i jämställdhetsarbetet på att skapa medvetenhet kring och kunskap om normer, förhållningssätt och kommunikationsmönster bland studenter och personal för att främja jämställdhet. På lång sikt arbetas det också för en mer jämställd representation av båda könen inom olika delar i verksamheten. I det arbetet används det vedertagna begreppet 60/40 som ett mått på nominellt uppnådd 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.

För att långsiktigt integrera jämställdhet i BTH:s styrning är Jämställdhetsplanen (Jäp) en del av BTH:s årliga verksamhetsplanering. 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. 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). Krav från Horisont Europa (Europeiska unionens nya ramprogram för forskning och innovation) på innehåll och upplägg i jämställdhetsplan, har beaktats, samt uppdraget från regeringen att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Navet i organiseringen av jämställdhetsintegreringsarbetet är Rådet för jämställdhet och lika villkor, som arbetar på uppdrag av Rektor och ledningsgruppen på BTH.

¹ Agenda 2030 antogs 2015 av FN:s länder och innefattar 17 globala mål för en hållbar utveckling. De handlar om att "utrota fattigdom, förverkliga de mänskliga rättigheterna, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. De 17 globala målen hänger alla ihop och utgår från tre stycken dimensioner av hållbar utveckling: den ekonomiska, sociala och miljömässiga" (Jämställdhetsmyndigheten). Läs mer om de globala målen på globalmalen.se.

Åtgärder och resultat

En sammanställning av övergripande arbete i urval presenteras nedan utifrån fyra identifierade utvecklingsområdena inom jämställdhet.

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 mellan lärare och studenter i undervisningen men även i kontakt med stödfunktioner. Tre övergripande aktiviteter genomfördes under 2022 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. En enkätundersökning kring hur studenter upplever jämställdheten på BTH genomfördes under våren. Svaren har analyserats och återrapporterats på Programansvarigas dag, då även åtgärder diskuterades.
4. En utbildning i ledarskap där jämställdhet ingick genomfördes för studentkårens styrelse.

Resultat: workshopparna under introduktionsveckan är inte obligatoriska, varför det skiftar mellan hur välbesökta de blir. Responsen från studenterna som deltar på workshopparna är generellt mycket god och de visar uppskattning. Canvaskursen får många nya deltagare vid varje kursstart, men den är i behov av uppdatering.

Enkätundersökningen visar att det förekommer behov av fortsatt jämställdhetsarbete. Det finns stora skillnader mellan olika studenters upplevelser av jämställdhet. Somliga studenter upplever att det inte finns några problem medan andra beskriver allvarliga exempel på ojämställdhet, diskriminering och kränkningar. Ojämställt bemötande upplevs förekomma från såväl lärare som andra studenter.

2. Åtgärd - Könsbundna studieval/kommunikation

En särskild satsning på jämställd rekrytering av studenter 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 två tillfällen av "Teknikdag för tjejer", genomförts under 2022.

Resultat: Tekniskt basår, på distans och på campus har ökat andelen sökande kvinnor från föregående år. Sex program har ökat positivt en grupp/kategori och totalt nio program har ökat andelen sökande kvinnor, tre civilingenjörsprogram trendar uppåt, tre trendar nedåt och ett program ligger kvar på samma plats. Totalt sex program har minskat andelen sökande kvinnor detta år.

Även vad gäller representation av män/kvinnor bland studenter som är antagna är trenden positiv. Utbildningsprogrammet i produktutveckling är kvar inom fördelningen 60/40 sedan tidigare år. Fysisk planering är återigen inom 60/40 efter att under förra året haft kvinnor som överrepresenterat kön. Masterprogrammen i stadsplanering och strategiskt fysisk planering har också jämställd representation. På Tekniskt basår har många av kvinnorna som sökt också tackat ja till sina platser, vilket ger att 27 procent (distans) respektive 22 procent (digitalt) av studenterna är kvinnor. Det nya programmet Design av digitala upplevelser för lärande fick från start jämställd representation av kvinnor och män. Ytterligare flera program har en positiv trend. Magisterprogram i Strategiskt ledarskap för hållbarhet har slagit över till en underrepresentation av män medan Digital bildproduktion denna antagning har fler manliga sökande och därmed har jämställd representation.

Uppgifter om kön baseras på underlag från Ladok och NyA (antagningssystemet) där uppgifter 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. Data kan tas ut direkt via användargränssnittet i dessa två olika databaser/system eller via vårt BI-verktyg, Qlikview.

Förslag till fortsatt arbete 2023: Fortsatt analys av datamaterialet och i dialog med berörda parter fortsatt arbete för såväl normkreativa studieval som jämställd genomströmning.

Tabelltext: Statistik över nyregistrerade studenter termin 1, hösttermin 2020 - 2022. Utbildningar med jämställd representation (minst 40 och max 60 procent är kvinnor respektive män) har markerats med ljusgråa celler. Förkortningen dst betyder att programmet ges på distans.

hp	Program	HT20				HT21				HT22			
		k	m	t	%	k	m	t	%	k	m	t	%
60	MBA-programmet, dst	26	113	139	19%	18	78	96	19%	18	91	109	17%
60	Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot psykiatrisk vård	-	-	0	0%	18	1	19	95%	16	1	17	94%
60	Tekniskt basår, dst	-	-	0	0%	7	29	36	19%	10	27	37	27%
75	Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot vård av äldre, dst	-	-	0	0%	18	2	20	90%	16	3	19	84%
120	Design av digitala upplevelser för lärande, dst	-	-	0	0%	0	0	0	0%	32	21	53	60%
120	Produktutveckling, dst	37	42	79	47%	36	43	79	46%	41	42	83	49%
120	Webbprogrammering, dst	37	65	102	36%	34	63	97	35%	44	57	101	44%
60	Magisterprogram i strategiskt ledarskap för hållbarhet	-	-	0	0%	28	21	49	57%	24	9	33	73%
60	Plan för kvalifikation till kandidatexamen inom datavetenskap	10	26	36	28%	19	20	39	49%	19	29	48	40%
60	Plan för kvalifikation till kandidatexamen inom elektroteknik	3	28	31	10%	0	20	20	0%	1	8	9	11%
60	Plan för kvalifikation till kandidatexamen inom maskinteknik	-	4	0	0%	3	10	13	23%	0	2	2	0%
60	Tekniskt basår	17	57	74	23%	1	51	52	2%	17	60	77	22%
75	Specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot distriktssköterska	15	-	0	0%	19	1	20	95%	14	0	14	100%
120	Masterprogram i datavetenskap	7	19	26	27%	5	38	43	12%	7	36	43	16%
120	Masterprogram i industriell ekonomi och management	-	-	0	0%	2	9	11	18%	4	6	10	40%
120	Masterprogram i maskinteknik - strukturmekanik	1	10	11	9%	1	14	15	7%	0	6	6	0%
120	Masterprogram i Software Engineering	2	23	25	8%	6	40	46	13%	1	19	20	5%
120	Masterprogram i stadsplanering	19	4	23	83%	13	8	21	62%	11	12	23	48%
120	Masterprogram i strategisk fysisk planering	14	6	20	70%	13	7	20	65%	9	7	16	56%
120	Masterprogram i telekommunikationssystem	5	17	22	23%	4	16	20	20%	3	22	25	12%
120	Plan för kvalifikation till masterexamen inom datavetenskap	1	1	2	50%	0	3	3	0%	0	0	0	0%

120	Plan för kvalifikation till masterexamen inom maskinteknik/strukturmekanik	1	-	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
120	Plan för kvalifikation till masterexamen inom programvaruteknik	-	-	0	0%	0	0	0	0%	0	2	2	0%
180	Design av digitala och immersiva upplevelser	-	-	0	0%	6	25	31	19%	4	22	26	15%
180	Design av digitala spel	3	35	38	8%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
180	Digital bildproduktion	19	17	36	53%	22	11	33	67%	11	9	20	55%
180	Digital ljudproduktion	5	19	24	21%	2	12	14	14%	3	12	15	20%
180	Fysisk planering	40	41	81	49%	48	29	77	62%	35	44	79	44%
180	Höskoleingenjör i IT-säkerhet	3	26	29	10%	2	21	23	9%	3	28	31	10%
180	Höskoleingenjör i maskinteknik	3	19	22	14%	5	26	31	16%	5	15	20	25%
180	Sjuksköterskeprogrammet	82	16	98	84%	74	23	97	76%	68	18	86	79%
180	Software Engineering	7	61	68	10%	5	67	72	7%	9	59	68	13%
180	Spelprogrammering	2	54	56	4%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
180	Technical Artist i spel	11	42	53	21%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
180	Webbprogrammering	7	26	33	21%	3	31	34	9%	4	30	34	12%
300	Civilingenjör i AI och maskininläring	4	42	46	9%	4	42	46	9%	8	36	44	18%
300	Civilingenjör i datorsäkerhet	1	42	43	2%	5	39	44	11%	2	33	35	6%
300	Civilingenjör i industriell ekonomi	13	34	47	28%	10	31	41	24%	8	33	41	20%
300	Civilingenjör i marin teknik	7	12	19	37%	1	21	22	5%	6	14	20	30%
300	Civilingenjör i maskinteknik	3	41	44	7%	6	39	45	13%	0	25	25	0%
300	Civilingenjör i mjukvaruutveckling	1	41	42	2%	4	36	40	10%	1	25	26	4%
300	Civilingenjör i spel- och programvaruteknik	3	44	47	6%	0	0	0	0%	0	0		
300	Civilingenjör i spelteknik	-	-	0	0%	0	0	0	0%	1	35	36	3%

3. Åtgärd - Lika möjligheter till karriärvägar

Som ett led i uppföljningen av arbetet med att skapa lika möjligheter till karriärvägar samlar rekryteringskommittén in konsupplad statistik över nyrekryteringar på lärartjänster. BTH har lyst ut 94 lärartjänster dec 2019-dec 2022. Av dessa 94 är 39 (41,5 procent) universitetsadjunkter (UA), 32 (34 procent) universitetslektorer (UL) och 15 (16 procent) biträdande universitetslektorer (BUL). Totalt var 24,2 procent av sökanden kvinnor. Bland de 78 personer som anställdes var 37,2 procent kvinnor. På institutionsnivå, finns två institutioner som utlyste fler än tio tjänster under perioden – 35 på DIDA och 14 på TIHA. På DIDAs tjänster var 12,4 procent av de sökande kvinnor och 17,9 procent av de som anställdes. På TIHA:s tjänster var 84,8 procent av

de sökande kvinnor och 90,9 procent av de som anställdes. Det fanns sju sökande män totalt på de 14 tjänsterna som utlystes på TIHA.

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

Statistiken visar att kvinnor i högre grad än män anställts i förhållande till antalet sökande på lärartjänster. Vad gäller utfall av rekryteringsmålet för andel kvinnliga professorer 2021-2023, är resultatet efter 2022 att en person, en man, har befordrats till professor.

Förslag till fortsatt arbete 2023: Statistik följs upp genom Rekryteringsverktyget Reach me. Ny medarbetarundersökning genomförs och följs upp. En strategi för jämställd rekrytering på chefsnivå utarbetas. Fortsatt arbete med utveckling av BTH:s DNA.

Tabelltext: statistik visar representation av kvinnor och män på ledande befattningar på BTH.

Högskoleledning, 22 % kvinnor och 78 % män

	2021	2022
rektor	man	man
prorektor	kvinn	kvinn
vicerektor	man	man
dekan	man	man
dekan	man	man
högskoledirektör	man	man
kanslichef	kvinn	kvinn

Prefekter, 22 % kvinnor och 78 % män

	2021	2022
prefekt	kvinn	kvinn
prefekt	kvinn	kvinn
prefekt	man	man
prefekt	man	man
prefekt	man	man
prefekt	man	man
prefekt	man	man

Enhetschefer, 50 % kvinnor 50 % män

	2021	2022
GGVS	man	man
HKAN	kvinn	kvinn
HESI	man	man
HEUU	kvinn	kvinn

Avdelningschefer, 50 % kvinnor och 50 % män

	2021	2022
Kommunikation	kvinn	kvinn
Utbildningsstöd	kvinn	kvinn
Lokal och service	kvinn	kvinn
Ekonomi	man	man
It	man	man
Studeraavdelning	man	man
HR	man	man
Bibliotek	man	t.f. kvinn

4. Åtgärd - Beaktande av jämställdhet vid fördelning av forskningstid

För att följa upp fördelning av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv mäts andel forskningstid av total tjänstetid för lärare med doktorsexamen.

Resultat

Skillnaden mellan kvinnor och män har succesivt minskat och 2022 är den totala andelen densamma för kvinnor som män. På sju av nio institutioner har andelen forskningstid för kvinnor ökat mellan 2021 och 2022. Andelen kvinnliga och manliga docenter som är aktiva huvudhandledare för minst en forskarstudent följs också upp och även inom detta område har skillnaden minskat. Föregående år hade kvinnor 20 procent lägre andel än män. Under 2022 har skillnaden minskat till fem procent.

Förslag till fortsatt arbete 2023 - åtgärden fortsätter arbetas med i 2023 års plan framförallt behöver analys göras över skillnader på respektive institution.

Bilaga 2

Utdrag ur Regleringsbrev, Jämställdhetspolitiska mål och Agenda 2030**Regleringsbrev Högskolor och universitet, 2023 - Jämställdhetsintegrering**

Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

Svenskt deltagande i Horisont Europa

Universitet och högskolor ska redovisa vilka insatser som har bedömts relevanta, och har vidtagits för att myndigheten ska bidra till de mål som anges i den nationella strategin för svenskt deltagande i Horisont Europa 2021–2027 (U2021/03975).

Universitet och högskolor ska redovisa vilka bedömningar, prioriteringar och behovsanalyser som ligger till grund för beslut om utbildningsutbudet. Lärosätena ska särskilt redovisa hur de utvecklat utbildningsutbudet för att stärka tillgången till utbildning för livslångt lärande och omställning. Därutöver ska en redovisning lämnas över hur lärosätet möter det omgivande samhällets behov av utbildning.

Regleringsbrev BTH, 2023 - Rekryteringsmål för professorer

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

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.
