



BTH-1.2.5-0010-2024

BTH jämställdhetsplan, 2024

Blekinge Tekniska Högskola



Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	3
<i>1. Utbildning</i>	4
1.1 Aktiviteter för att bidra till jämställd rekrytering av studenter.....	4
1.2 Aktiviteter för att bidra till utbildningarnas jämställda innehåll, utformning och genomförande	5
<i>2. Forskning och forskarutbildning</i>	6
2.1 Aktiviteter för att bidra till jämställd forskning.....	6
<i>3. Verksamhetens förutsättningar</i>	7
3.1 Aktiviteter för att bidra till jämställd rekrytering och karriärvägar.....	7
3.2 Aktiviteter för att bidra till en jämställd och inkluderande arbetsplats.....	8
<i>Bilaga 1</i>	9
Utdrag ur regleringsbrev	9
<i>Bilaga 2</i>	10
Horisont Europa	10

Inledning

BTH arbetar för en jämställd högskola och arbetsplats som ett led i att bidra till ett mer jämställt samhälle. Enligt högskolelagen 1 kap 5 § har Högskolan till uppgift att alltid främja och iaktta jämställdhet mellan kvinnor och män. Utgångspunkten för högskolans jämställdhetsplan är Regeringens jämställdhetspolitiska mål, EU:s Agenda 2030 samt de jämställdhetsuppdrag som BTH fått i regleringsbrev 2024 (se bilaga 1).

Enligt EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, ska högre utbildningsinstitutioner i medlemsstaterna i EU ha en jämställdhetsplan (GEP-Gender Equality Plan) för att vara behöriga att ansöka om medel från ramprogrammet. Planen ska uppfylla vissa obligatoriska krav. För information gällande hur BTH jämställdhetsplan förhåller sig till nämnda krav, se bilaga 2.

BTH:s vision, ”En bättre värld genom kunskap, kompetens och innovation inom digitalisering och hållbarhet,” är vägledande för jämställdhetsarbetet. Jämställdhet är inkluderat i övergripande mål för verksamheten (“BTH:s verksamhetsmål 2024-2026”) och resultat följs upp via indikatorer.

I dokumentet ”Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023-2025” presenteras högskolans identifierade ojämställdhetsproblem och långsiktiga aktiviteter för att främja jämställdhet. Insatserna 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.

Den årliga jämställdhetsplanen omfattar de övergripande insatser som ska genomföras för att adressera de ojämställdhetsproblem som identifierats och för att BTH:s mål inom jämställdhet ska nås.

1. Utbildning

I arbetet med att formulera BTH:s ”Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023-2025” har ojämställdhetsproblem gällande utbildning identifierats inom områdena (1) jämställd rekrytering av studenter och (2) integrering av jämställdhetsperspektivet i innehåll, utformning och genomförande av utbildning. Inom dessa områden har en rad aktiviteter formulerats för att arbeta för jämställd utbildning under 2024.

1.1 Aktiviteter för att bidra till jämställd rekrytering av studenter

Mål, perspektivet jämställdhet	Aktivitet	Ansvarig
<p>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 2024-2026,” U5).¹</p> <p>Indikator U5.2: Andel program som uppnår könsfördelningen 60/40 % (”Indikatorer för BTH:s verksamhetsmål 2024-2026”).²</p>	Fortsatt systematiskt arbete med normkreativ kommunikation.	Kommunikationsavdelningen
	Utforska eventuella framgångsfaktorer på program som uppvisar en jämställd studentrepresentation, i dialog med programansvariga. Sprida eventuella lärdomar till andra program.	Jämställdhets-samordnare i samarbete med programansvariga
	Årligt återkommande insatser som Öppet hus, Teknikdag för tjejer, Teknikåttan, deltagande på mässor och nätverk samt föreläsningar med externa aktörer.	Jämställdhets-samordnare/ Kommunikationsavdelningen/ ansvarig för Teknikåttan.
	Öka interaktionen med alumner i syfte att lära om branscherna de verkar inom samt synliggöra goda förebilder och bidra till att fler studenter av underrepresenterat kön söker till BTH:s utbildningar.	Jämställdhets-samordnare i samarbete med programansvariga

¹ I formuleringen ”utvecklingen mot ett hållbart samhälle” innefattas den sociala dimensionen av hållbarhet, vilket inbegriper jämställdhet mellan individer, oavsett könsidentitet.

² Jämn könsfördelning definieras genom principen ”40/60”, vilket innebär minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent är män.

1.2 Aktiviteter för att bidra till utbildningarnas jämställda innehåll, utformning och genomförande

Mål, perspektivet jämställdhet	Aktivitet	Ansvarig
<p>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 2024-2026," U5).</p>	<p>Revidera befintliga rutiner och processer för uppföljning av hur jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Revidera BTH:s övergripande beskrivning av perspektivet jämställdhet och tydliggöra målsättning.</p>	<p>Dekaner, Prorektor</p>
	<p>Onlineutbildning och workshop för undervisande personal kring hur jämställdhet beaktas i innehåll, utformning och genomförande av undervisning.</p>	<p>Jämställdhets-samordnare</p>
	<p>Förebyggande aktiviteter för en god lärandemiljö: Utbildningsinsatser för nybörjarstudenter under introduktionsveckan, vidareutveckling av onlineutbildning i jämställdhet för studenter på Studentportalen, löpande arbete i ordinarie undervisning.</p>	<p>Jämställdhets-samordnare, program-ansvariga och undervisande personal</p>
	<p>Programuppföljning för att analysera i vilken grad jämställdhet integreras i utbildningen och vidare utvecklingsarbete.</p>	<p>Utbildningsledare /prefekter</p>
	<p>Jämställdhetsenkät för studenter. Analysera resultaten och skapa aktiviteter för att främja jämställdhet.</p>	<p>Program-ansvariga, jämställdhets-samordnare</p>
	<p>Pilot: Utöka valda kursers kursvärderingar med frågor kring jämställdhet, följa upp för att identifiera genomslag av utbildningsinsatser och lära från best practice i innehåll, utformning och genomförande av undervisning.</p>	<p>Urval av kursansvariga i samarbete med jämställdhets-samordnare</p>

2. Forskning och forskarutbildning

Inom verksamhetsområdet forskning och forskarutbildning har ojämslällhetsproblem identifierats inom områdena (1) fördelning av forskningstid bland disputerade kvinnor och män och (2) andelen disputerade kvinnor och män som har uppdrag som huvudhandledare vid högskolan. Följande aktiviteter har formulerats för att arbeta för jämställd forskning och forskarutbildning under 2024.

2.1 Aktiviteter för att bidra till jämställdhet inom forskning

Mål, perspektivet jämställdhet	Aktivitet	Ansvarig
<p>BTH ger kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig. ("BTH:s verksamhetsmål 2024-2026," F5b).</p> <p>Indikator F5b.1: Andel forskningstid (oavsett finansiering) av total tjänstetid för kvinnliga respektive manliga lärare med doktorsexamen</p> <p>F5b.2: Andel kvinnliga respektive manliga docenter som är huvudhandledare för minst en forskarstudent, professorer ej räknade "Indikatorer för BTH:s verksamhetsmål 2024-2026").</p>	<p>Aktiviteter för att säkerställa att jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningstid. Vid behov, erbjuda forskare av underrepresenterat kön stöd vid sökande av medel.</p>	Prefekter
	<p>Arbeta fram faktaunderlag och genomlysning av gällande rutiner.</p>	Dekaner
	<p>Följa upp indikatorer och identifiera behov av insatser.</p>	Rektor
	<p>Genomgång av allmänna studieplaner för att säkerställa att jämställdhet integreras i samtliga forskarutbildningsämnen.</p>	Dekaner
	<p>Utbildning i jämställdhetsintegrering för ämnesföreträdarna kopplat till UKÅ:s granskning av lärosätets kvalitetssystem.</p>	Dekaner

3. Verksamhetens förutsättningar

Inom området verksamhetens förutsättningar, och mer specifikt arbetsmiljön vid BTH, har ojämställdhetsproblem identifierats inom (1) jämställd rekrytering och karriärvägar samt (2) jämställd och inkluderande arbetsplats. Följande aktiviteter har formulerats för att bidra till jämställdhet inom området verksamhetens förutsättningar under 2024.

3.1 Aktiviteter för att bidra till jämställd rekrytering och karriärvägar

Mål, perspektivet jämställdhet	Aktivitet	Ansvarig
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 ("BTH:s verksamhetsmål 2024-2026," V3).	Uppföljning och analys av statistik från rekryteringsstödet Reach me för lärande kring jämställdhet vid rekrytering av personal till lärartjänster.	Rekryteringskommitténs ordförande
	Översyn av rutiner för integrering av jämställdhet i rekrytering av administrativ personal, chefer och prefekter.	HR-chef
	V3.3: Andel män och kvinnor i chefsgruppen ("Indikatorer för BTH:s verksamhetsmål 2024-2026").	Öka medvetenheten kring jämställd numerär representation i olika sammanhang, till exempel vid olika event och samarbeten med gästföreläsare.

3.2 Aktiviteter för att bidra till en jämställd och inkluderande arbetsplats

Mål, perspektivet jämställdhet	Aktivitet	Ansvarig
<p>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 ("BTH:s verksamhetsmål 2024-2026," V3).</p> <p>Indikator V3.2: Likabehandlingsindex enligt medarbetarundersökning ("Indikatorer för BTH:s verksamhetsmål 2024-2026")</p>	Vidareutveckling av integrering av jämställdhet i arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.	Jämställdhets-samordnare/ Högskoledirektör/ Arbetsmiljö-samordnare
	Löpande förebyggande aktiviteter i vardagen med systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljning via medarbetarundersökning och medarbetarsamtal. Vidta åtgärder för att främja jämställdhet och lika villkor och motverka könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier som en del av arbetsmiljöarbetet.	Chefer med arbetsgivaransvar
	Chefer och andra medarbetare från verksamheten deltar i Jämställdhetsmyndighetens seminarier om jämställda högskolor och universitet. Workshoppa med kunskapsöverföring, samt slutlig summering för att integrera lärandet i framtida arbetssätt på BTH.	Rektor och jämställdhets-samordnare

Bilaga 1

Utdrag ur regleringsbrev

BTH som högskola har fått följande uppdrag från regeringen vad avser arbete med jämställdhet:

Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende universitet och högskolor
U2023/03645 (delvis) U2023/03658.³

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).

Rekryteringsmål för professorer

Universitet och högskolor ska fortsatt verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer.

Jämställdhetsintegrering

Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (budgetpropositionen för 2024, utg.omr. 13) 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.

³ [Regleringsbrev 2024 Myndighet universitet och högskolor \(esv.se\)](#)

Bilaga 2

Horisont Europa

Enligt EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, ska högre utbildningsinstitutioner i medlemsstaterna i EU ha en jämställdhetsplan (GEP-Gender Equality Plan) för att vara behöriga att ansöka om medel från ramprogrammet. Jämställdhetsplanen ska uppfylla följande fyra kriterier samt redovisa vidtagna åtgärder. Nedan följer en redovisning gällande hur BTH jämställdhetsplan förhåller sig till nämnda kriterier:

1. **Vara ett offentligt dokument: Jämställdhetsplanen måste vara ett formellt dokument undertecknat av den högsta ledningen, publicerat på institutionens webbplats och spridas inom institutionen. Jämställdhetsplanen bör visa ett engagemang för jämställdhet, med fastställda tydliga mål och detaljerade åtgärder och åtgärdsplaner för att uppnå dem.**

Rektor fattar beslut om jämställdhetsplanen. Den publiceras på www.bth.se, där befintliga och presumtiva studenter samt högskolans partner kan ta del av den och på intranätet för medarbetare. Jämställdhetsplanen fastställer aktiviteter för att uppnå högskolans övergripande mål för jämställdhet.

2. **Ha dedikerade resurser: för design, implementering och uppföljning. Resurser kan även avsättas för att finansiera specifika befattningar såsom jämställdhetsansvariga eller jämställdhetslag och/eller öronmärkt arbetstid för akademisk, lednings- och administrativ personal för att arbeta med jämställdhetsplanen.**

Vid BTH finns två jämställdhetssamordnare som arbetar 25 procent var med uppdraget. Arbete för jämställdhet ingår i all personals arbetstid. Medel för arbete för jämställdhet allokeras i budgeten.

3. **Visa på hur datainsamling och uppföljning sker: inkludera mekanismer för datainsamling och uppföljning av könsaggregerade data. Uppföljningen måste vara evidensbaserad och granska könsskillnader för alla personalkategorier (och studenter, för de berörda institutionerna). Datainsamlingen och uppföljningen bör ske på årlig basis och leda till granskning av mål och indikatorer för att förbättra jämställdhetsarbetet.**

I årsredovisningen redovisas statistik uppdelat på kön och i interna kvalitetsuppföljningar av olika slag likaså. Fastställda indikatorer kopplat till jämställdhet finns och följs upp. En uppföljningsrapport över jämställdhetsarbetet författas årligen.

- 4. Innefatta en plan för utbildning och kapacitetsuppbyggnad: för en ökad medvetenhet hos både personal och beslutsfattare genom utbildningar i jämställdhetsarbete och förutfattade meningar/bias på basis av kön och genus. Arbetet kan även innefatta inrättande av arbetsgrupper för särskilda ämnen som arbetar fram workshops och kommunikationsaktiviteter för en ökad medvetenhet.**

I BTH:s pedagogiska plan erbjuds tillfällen till workshoppar för all undervisande personal, som erbjuds en onlineutbildning som förberedande aktivitet. Jämställdhetssamordnarna bevakar tillsammans med Kommunikationsavdelningen att information kring jämställdhetsarbetet vid BTH sprids inom och utom organisationen. Seminarieriet för jämställdhet som anordnas av Jämställdhetsmyndigheten har ett brett deltagande från BTH:s ledning och interna uppföljningsträffar genomförs mellan varje tillfälle.