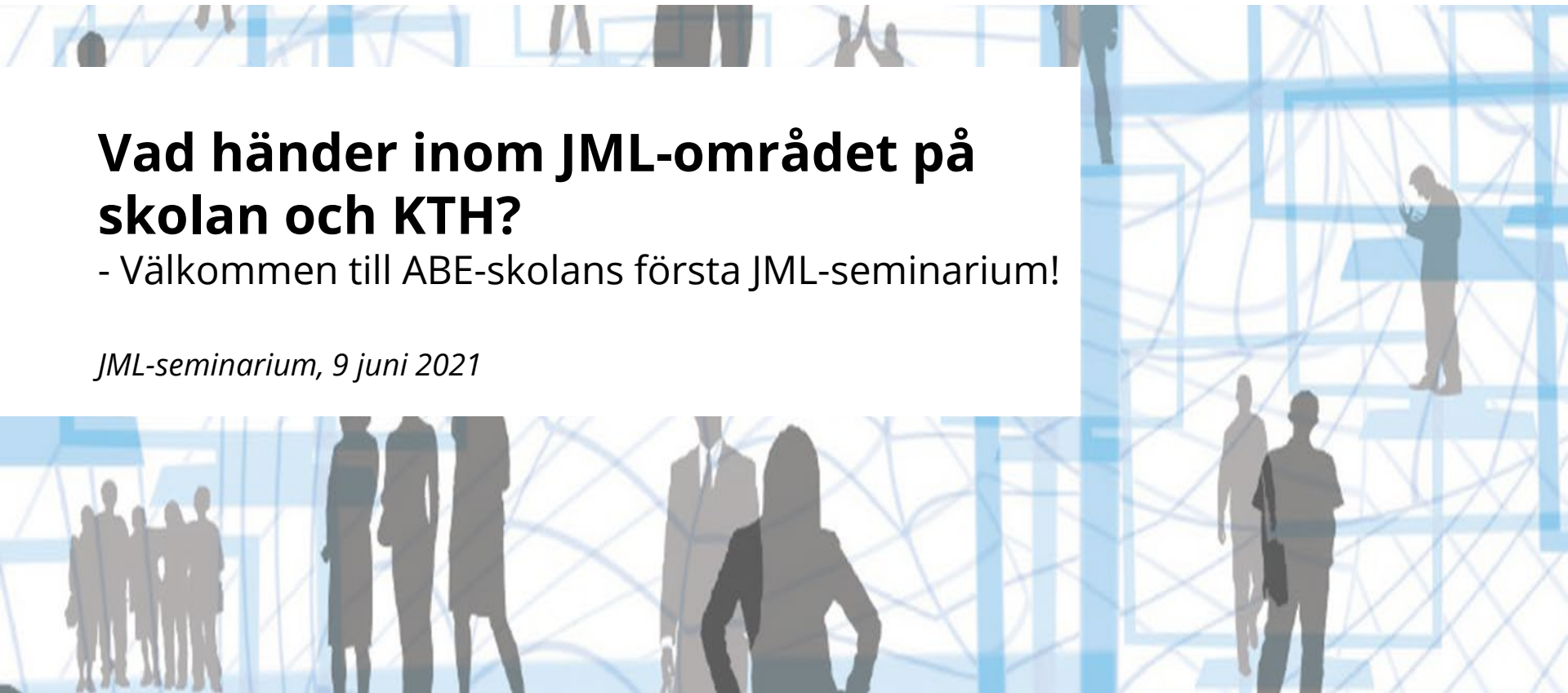




Vad händer inom JML-området på skolan och KTH?

- Välkommen till ABE-skolans första JML-seminarium!

JML-seminarium, 9 juni 2021





På agendan

Inleds 15:30

- Välkomna!
- **Anna Wahl**, KTH:s vicerector berättar om planen för fortsatt arbete för ett jämställt KTH 2021-2022
- **Mats Wilhelmsson**, ABE-skolans jämställdhets-, mångfald- och lika villkorsansvarig (JMLA) berättar vilka aktiviteter som pågår inom skolan
- **Klara Folkesson**, JML-strateg ger en inblick i arbetet på Equality Office och med aktiva åtgärder
- Tid för frågor

Avslutas 17:00





Vad händer inom JML-området på skolan?

Mats Wilhelmsson, Jämställdhets-, mångfald och lika villkorsansvarig,
Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad

JML-seminarium, 9 juni 2021

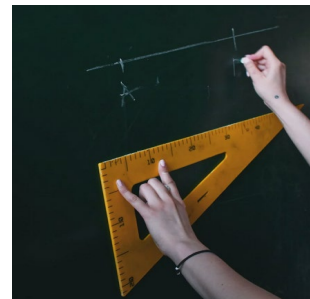


Varför en JML-seminariumsserie?

Synliggöra

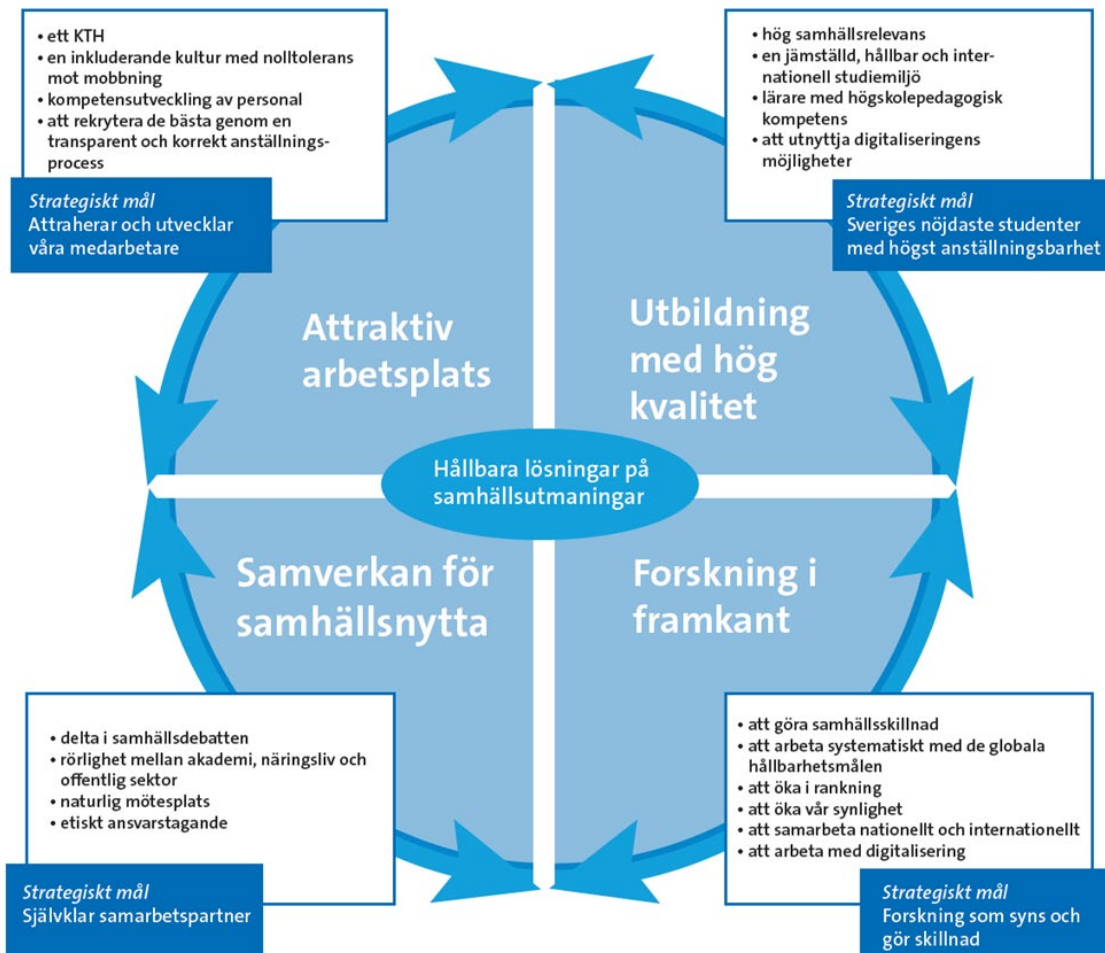
JML-arbete som pågår på skolan, inom KTH, i universitets-och högskolevärlden/akademin, i näringslivet, i forskning, mm mm...

- Sprida kunskap
- Lära
- Återkoppla
- Byta erfarenheter
- Ge input
- Skapa gemensam syn
- Diskutera





Skolans strategiska plan





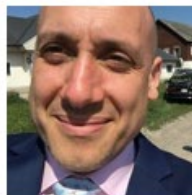
Skolans JML-grupp



Mats Wilhelmsson,
jämställdhets-,
mångfalds- och lika
villkorsansvarig
(JMLA)



Emelie Blomgren,
JML-partner



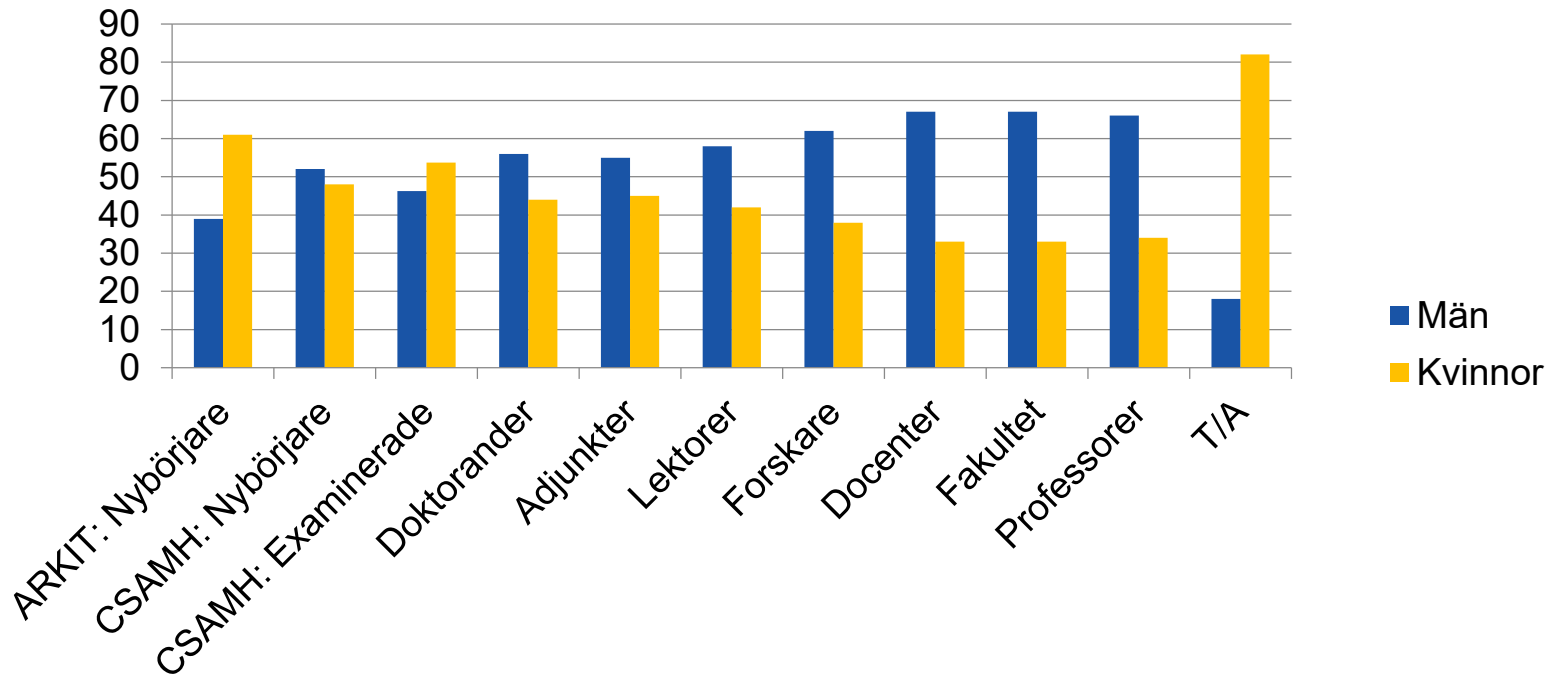


Hur ser det ut på ABE-skolan?

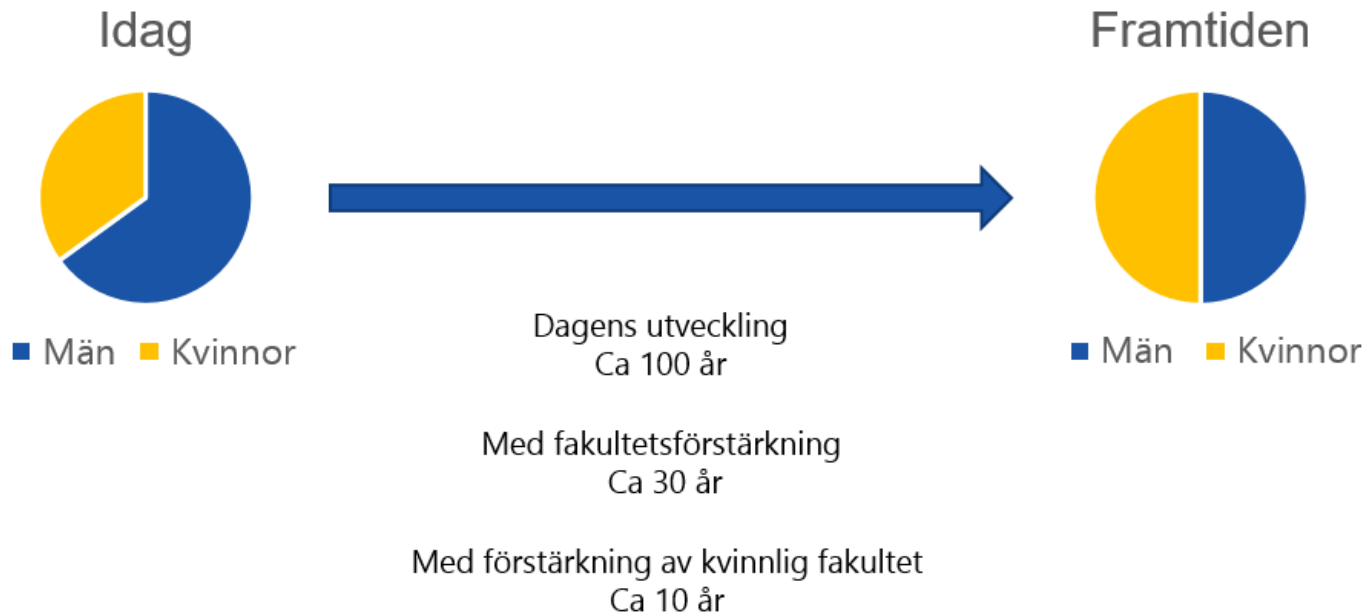




Könsfördelning inom olika kategorier på ABE-skolan



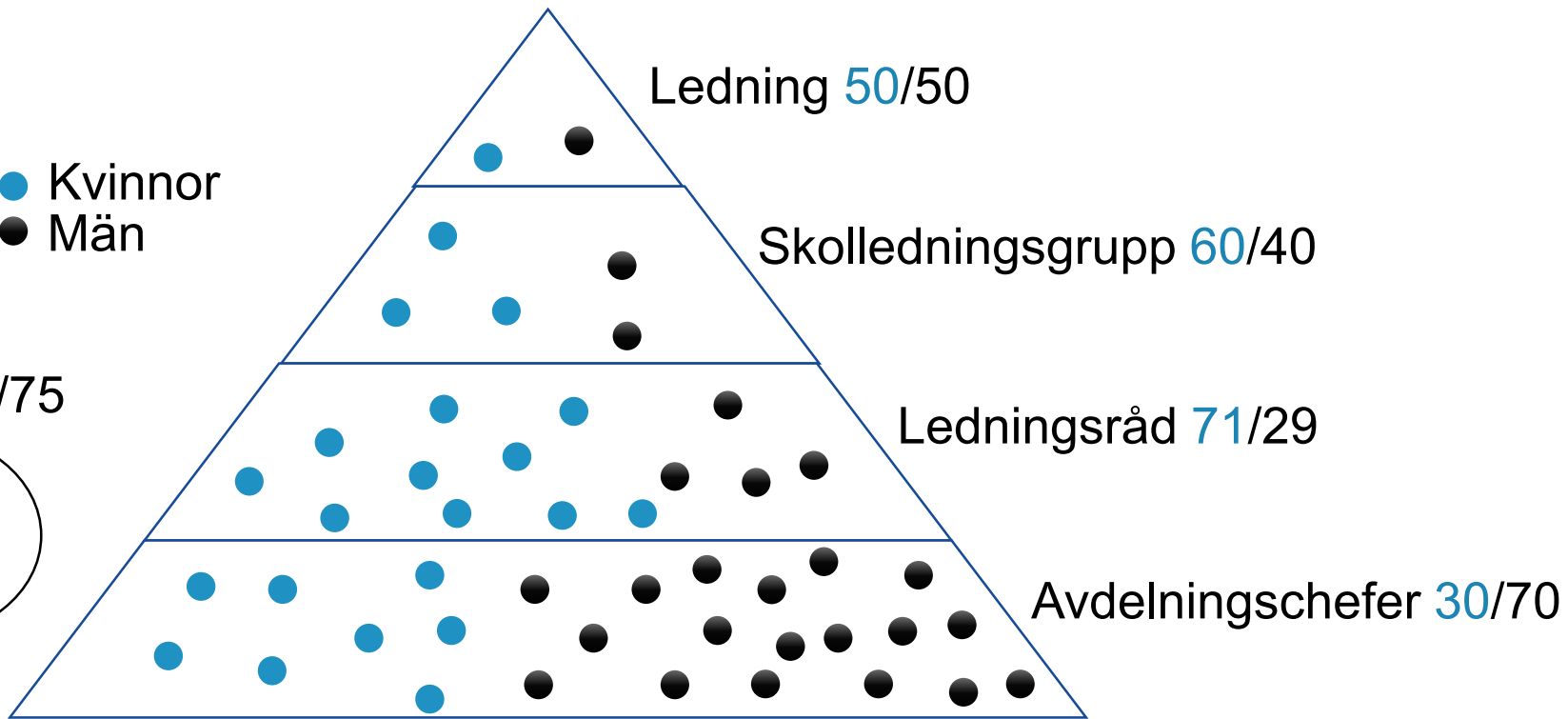
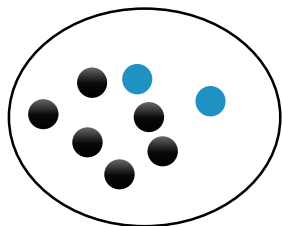
Jämn könsfördelning inom fakulteten



Ledande positioner

- Kvinnor
- Män

Centra 25/75





Lönestrukturanalys

- Det finns en omfattande litteratur att det förekommer ett lönegap mellan män och kvinnor både internationellt och i Sverige.
- Det finns forskning som visar att lönegapet har minskat.
- På ABE-skolan är lönegapet mellan män och kvinnor 3288 kronor i månaden (medelvärde), dvs nästan 40000 kronor om året.
- Syftet med undersökningen var att analysera om lönegapet på ABE-skolan kan förklaras av systematisk diskriminering avseende på kön eller av andra bakomliggande faktorer.





Lönestrukturanalys - slutsats

Sammanfattning

- Lönegap, men inte systematiskt
- Lönevariationen förklaras av
 - Yrke, ålder, docent, chef
- Inget lönegap i respektive yrkesgrupp
- Förklaringsgraden låg i vissa grupper
- Resultatet påverkas inte av enstaka löneavvikelser
- Förkastar hypotes om ”glass ceiling”
- Diskrimineringen förklaras av ”endowments”
 - Fakultet, TA

Slutsats

Att få en jämnare könsfördelning bland både TA och fakultet är avgörande för om löneskillnaden avseende kön ska minska på ABE-skolan. FFA-arbetet är viktigt.



JML-aktiviteter 2021

- Akademiskt ”hushållsarbete”
- Utbildningsinsats för handledare
- Språkmentorprogram
- Arbetsmarknadsdagarna Lava



Akademiskt hushållsarbete



Vad är akademiskt
hushållsarbete?

Vem gör det?

Hur fördelas det?

Några tidiga “resultat”

Fortsatt arbete



Några svar från de första intervjuerna

- ”Uppenbart att dessa uppgifter är ojämnt fördelade, många ’hala ålar’ som slingrar sig ur allt.”
 - ”Förefaller vara könsbundet – fler kvinnor tar ansvar – men behöver beläggas.”
 - ”Ledarroller (prefekt, gruppchef, studierektor, etc) tar tid från forskning men är ej meriterande. Mycket kvinnor i dessa roller.”
-



Prefekternas input

Delegera mer

Viktigt med analys, återkommande, så vi
”vet” mer som underlag

Rotation bland
uppgifterna

Genus är en faktor med även titel/position (adjunkt, forskare,
professor) och svensk/utländsk bakgrund

Rollen som prefekt har ändrats – frågan är
om fler kvinnor gör att makten flyttas och
att kvinnor fortsätter sköta ”hygienfaktorer”
men professorer det mer strategiska...

Utse ansvariga



Satsning på utbildning

- Genusmedvetet ledarskap
- Utbildning för T/A personal
- Utbildning för doktorandhandledare

Språkmentorprogram till hösten





Tack!

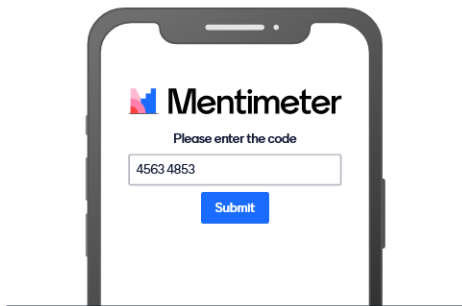




Mentimeter: *Hur är det hos oss?*

Go to

www.menti.com



Enter the code

4563 4853



Or use QR code



Vi ses igen i september!

- *Preliminärt datum 23 september*
- **Pernilla Wittung Stafshede**
gästar oss från Chalmers tekniska högskola och berättar om Gender Initiative for Excellence, Genie

Satsningen finansieras av Chalmersstiftelsen och har en budget på 300 miljoner kronor över tio år. Den startade 1 januari 2019 och pågår till och med år 2028. Så vitt Chalmers känner till är det den överlägset största enskilda investeringen i jämställdhet som något universitet hittills har gjort.



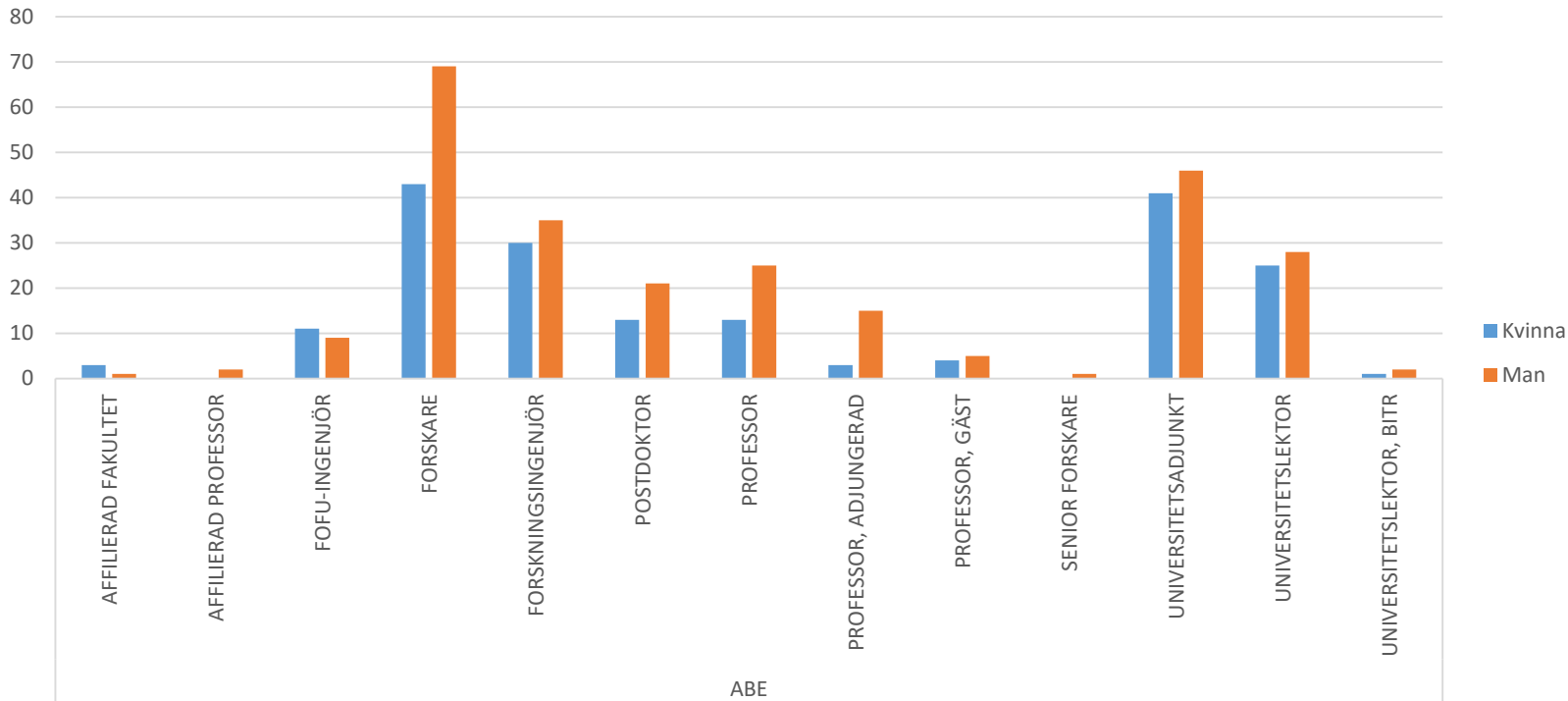


Menti-övning

3 frågor

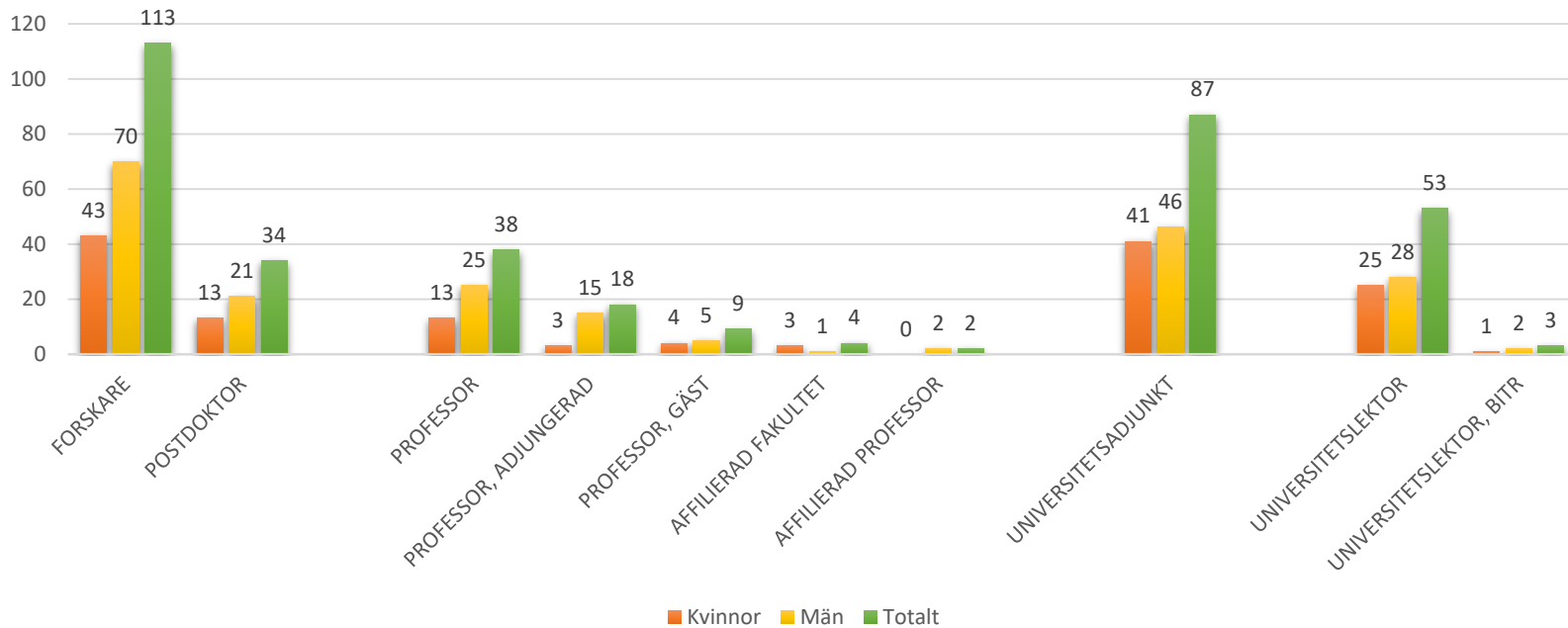
- Jämställdhetsskalan (skatta 0-10)
- Vad är en attraktiv arbetsplats? (ordmoln)
- Vad bör skolan prioritera för JML-aktiviteter (öppen fråga)

Könsfördelning, dataunderlag KU 2021

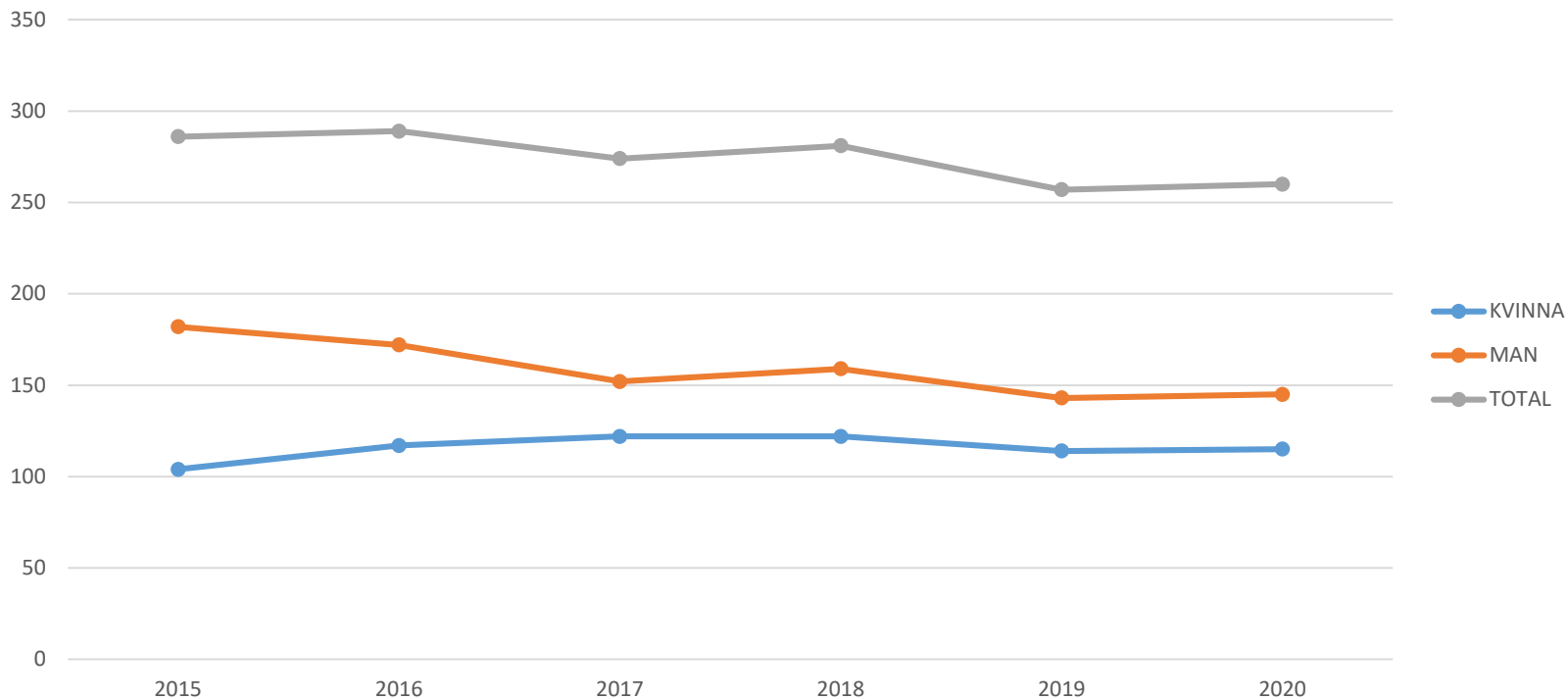


Antal medarbetare med könsfördelning, dataunderlag KU 2021

ABE



Doktorander

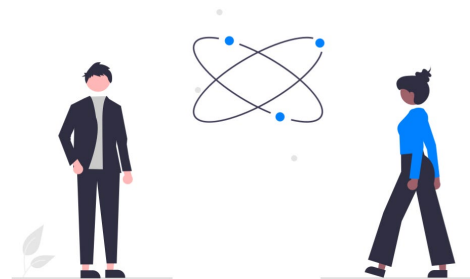


Källa: Ladok

Adjungerade professorer och gästprofessorer

- Adjungerad professor 3 kvinnor / 13 män
- Gästprofessor 4 kvinnor / 5 män

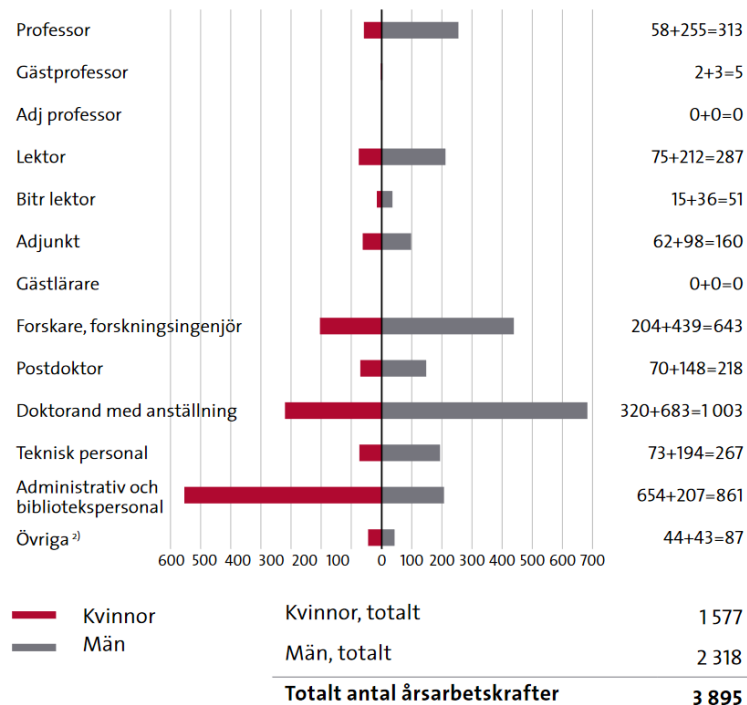
Kalla professorer?



Könsfördelning inom olika kategorier på KTH

Figur 24

Årsarbetskrafter 2020¹⁾
Per personalkategori



1) Redovisning av årsarbetskrafter kan innehålla avrundningseffekter.

2) Timavlönade.

Källa: HR+



Input från prefekter

Viktigt med analys, återkommande, så vi 'vet' mer som underlag

Delegera mera.

Utse ansvariga

Rotation bland uppgifter

Rollen som prefekt har ändrats - frågan är om fler kvinnor gör att makten flyttas och att kvinnor fortsätter sköta 'hygienfaktorer' men professorer det mer strategiska...

Genus är en faktor, men även titel/position, (adjunkt forskare professor), och svensk/utländsk bakgrund