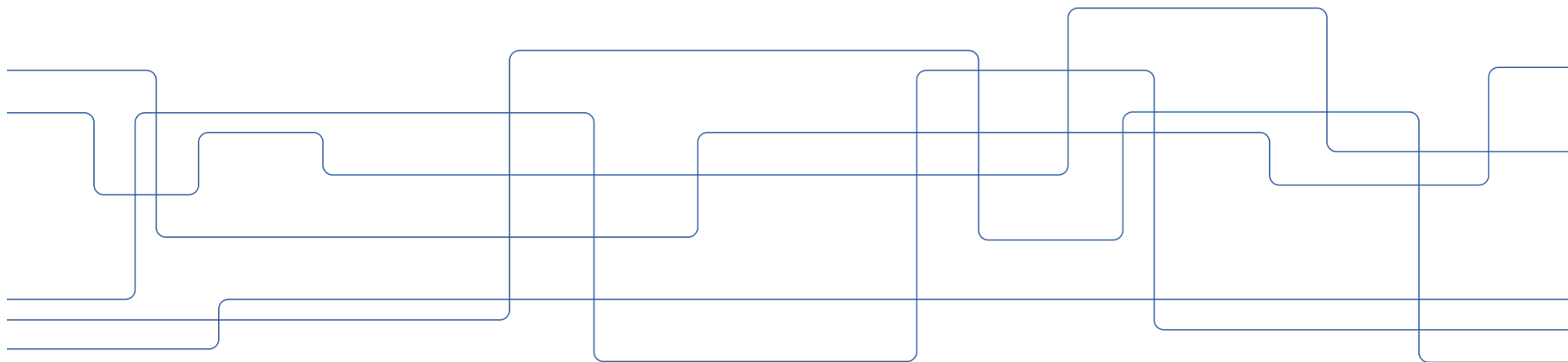




# KTH Equality Office och KTH:s arbete med aktiva åtgärder

Klara Folkesson, JML-strateg





# Varför JML?

## Demokrati och rättigheter

- Kvalitet
- Kompetensförsörjning (attrahera och behålla de bästa talangerna)
- En god arbets- och studiemiljö
- Konkurrenskraft/ attraktivitet
- Lönsamhet?
- Representation av kringliggande samhälle



# KTH Equality Office (2017)

- leds av vicerector för jämställdhet och värdegrund
- ska verka för ökad inkludering och lika villkor i befintliga processer

Ansvarar för:

- Identifiering av problemområden
- Samordning
- Koordinering
- Utveckling
- Planering
- Uppföljning

**....inom hela JML-området**

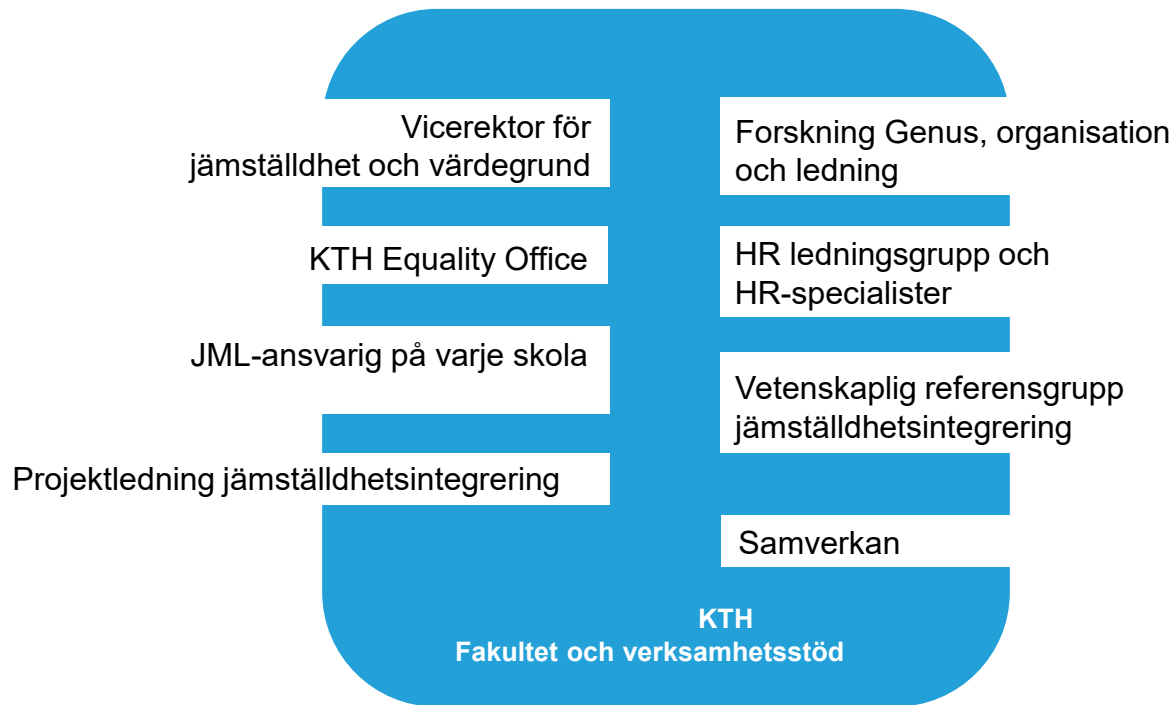
-ska ske i det befintliga arbetet och tillsammans med berörda enheter och avdelningar.

-Myndighetsutövning/ förändringsarbete. Strategiskt/praktiskt.

---

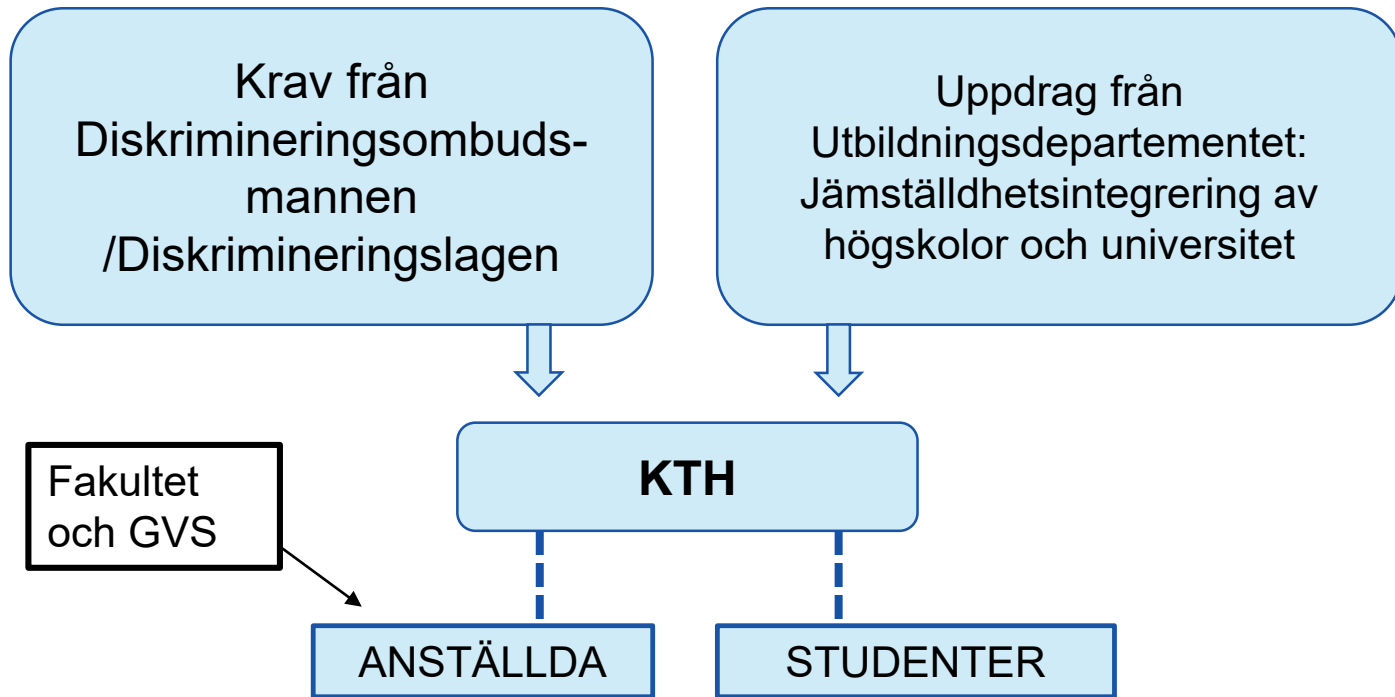


# Organisering av arbetet för ökad jämställdhet, mångfald och lika villkor på KTH





# TVÅ huvuduppdrag för KTH





# AKTIVA ÅTGÄRDER?

*Diskrimineringslagen: KTH har skyldigheter som arbetsgivare OCH som utbildningsanordnare*

- Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering där alla diskrimineringsgrunderna ska inkluderas
- Riktlinjer och rutiner mot trakasserier, utredning och åtgärder vid ärenden
- Årlig lönekartläggning
- Kontinuerlig samverkan
- Årlig dokumentation (ersätter tidigare krav på handlingsplaner)

**MÅL: att motarbeta all diskriminering proaktivt liksom att åtgärda då det uppstår diskriminering utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder**

---



# Diskrimineringsgrunder i svensk lag:

I lagen finns det sju diskrimineringsgrunder.

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation (tillgänglighet)
- sexuell läggning
- ålder

(jfr *kränkande särbehandling*)

---

# Arbetsmodell/årshjul –integrering av de olika statliga och interna uppdragen

- Probleminventering
- Mål
- Prioriterade åtgärder
- Förslag på aktiviteter
- Uppföljning/dokumentation



Källa: DO, 2020





# DO:s krav på högskolans arbete med aktiva åtgärder, som arbetsgivare

Högskolans aktiva åtgärder omfattar:

- att genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden:
  - arbetsförhållanden
  - löner och andra anställningsvillkor
  - rekrytering och befordran
  - utbildning och övrig kompetensutveckling
  - föräldraskap och arbete

= HP 2021



# DO:s krav på högskolans arbete med aktiva åtgärder, som utbildningsanordnare

Högskolans aktiva åtgärder omfattar:

- att genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden:
  - antagning och rekrytering
  - undervisningsformer och organisering av utbildningen
  - examinationer och bedömningar
  - studiemiljö
  - studier och föräldraskap

HP= 2020



# Trakasserier/sexuella trakasserier

- Ta fram, följ upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra och utreda trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning)
- Genomlysning av utredningsprocessen för studenter 2018
- Genomlysning av utredningsprocessen för anställda 2021

**NOLLTOLERANS!**

**ANMÄLNINGSANSVAR.**

**ACTIVE BYSTANDING - CHEFERS ANSVAR - MEDARBETSKAP**



# Ytterligare interna riktlinjer som berör JML

- ✓ Rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier
  - ✓ Uppförandekod för anställda och studenter
  - ✓ Arbetsmiljöplaner
  - ✓ Skolornas och GVS VP
  - ✓ Centrala kvalitetssystem (programanalyser, tex)
  - ✓ Handlingsplaner mot diskriminering för KTH som arbetsgivare (aktiva åtgärder)
  - ✓ Handlingsplaner mot diskriminering för KTH som utbildningsanordnare (aktiva åtgärder)
  - ✓ Personalpolicyns avsnitt om JML
-



## JML i **STRUKTUR** mätbar, kvantitativ

- Könsfördelning i de högre akademiska yrkesgrupperna
- Könsfördelning inom verksamhetsstödet
- Upptagning till högskolesektorn –vilka studerar/forskar?
- Resursfördelning, finansieringsmönster
- Bibliometri (citation, publicering)
- Föräldraledighet kopplat till karriär ("work-life balance")
- Nätverk (formella, informella)
- Lönenivåer, lönespridning

(inte bara kön! Ålder, etnicitet, funktionshinder etc...hänger ihop)

---



# Exempel: lönekartläggning

- Årligen sedan 2017
  - Underlag till lönerevisionen
  
  - Oskäliga löner förekommer
  - Löneskillnader handlar inte bara om kön utan även om tex ålder och anställningstid
  - BESTA-kodningen kan vara felaktig
  - Individkunskap krävs för att förstå tex historiska löner
  - Viss korrigerig har gjorts
-



## JML i **KULTUR** kvalitativt, "omätbart"

- bemötande
  - social interaktion
  - talutrymme
  - karriärmöjligheter
  - bilder av/synen på kompetens, professionalitet
  - "vi"/"dem"
  - bedömningar
  - unconcious bias/implicit associations
  - objektivitet/subjektivitet
-



# Exempel: typer av diskriminering eller negativ särbehandling, allmän exkludering

- ”Skämt” som viftas bort
- Härskartekniker; osynliggörande, förlöjligande, ”gaslighting”
- Fika pauser, lunchgemenskap- vilka är med/inte med? Varför?
- Beslut som fattas utanför ordinarie processer
- Frågor inte kommer upp på dagordningen (pga vilja att ta itu med problem, ”obekvämt”?)

Obs! Den som upplever kränkning eller dyl äger sin upplevelse





# AKTUELLT (urval)

- jämställdhet i resursfördelning
- utbildningsmaterial/workshops/kurser
- studentmottagningen/fadderutbildning/train-the-trainer
- värdegrundsarbete
- synkronisering med arbetsmiljöarbetet
- årlig tematisering
- doktorander i fokus
- facklig samverkan kring jml på skolnivå
- lönekartläggning

**SAMVERKAN, NÄTVERKANDE, STÖD**