

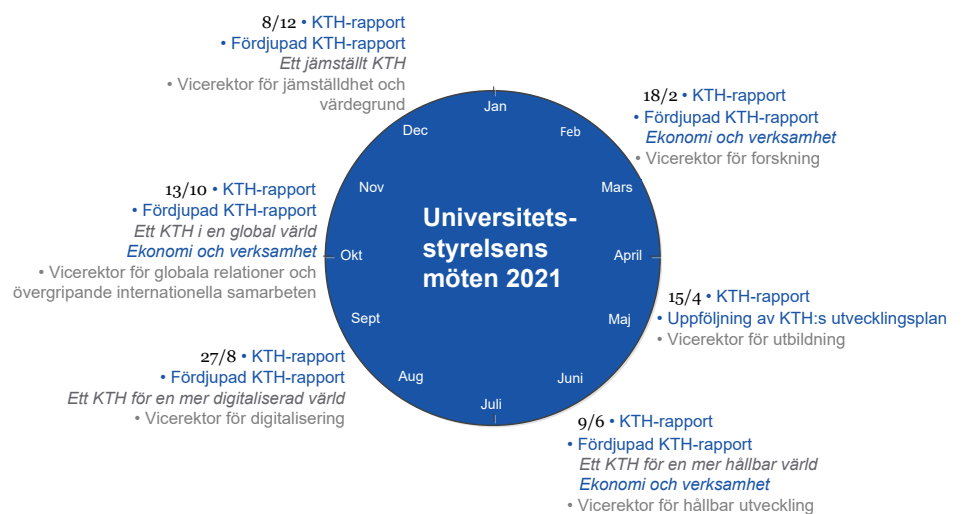


## Fördjupad

# KTH-rapport

20211208

***Ett jämställt KTH***



## **Fördjupad KTH-rapport**

Denna rapport innehåller ett tematiskt avsnitt om *Ett jämställt KTH*. Den är en del av det rapportpaket som levereras till ledningen för KTH och vars syfte är att ge en samlad uppföljning av KTH.

### **Innehåll**

- 1 Rektors kommentarer
- 2 Ett jämställt KTH

Bilaga: utdrag ur Uppföljning av KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 efter tre år (2020), från universitetsstyrelsens möte 20210415

## Rektors kommentarer

### Tema Ett jämställt KTH – kommentar från vicerektor för jämställdhet och värdegrund

Målet att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) inom hela KTH bidrar till att uppnå de globala hållbarhetsmålen, de svenska jämställdhetspolitiska målen samt att upprätthålla diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, högskolelagen, högskoleförordningen, regleringsbrev och förvaltningslagen. Dessa medverkar samtidigt till att skapa en god arbetskultur och att säkra kompetensförsörjningen för att producera forskning och utbildning av hög kvalitet. Ett framgångsrikt arbete med JML på lärosätet har potential att verka för ökad jämställdhet i akademien och samhället i stort på lång sikt.

Några nyckeltal om jämställdhet (baserade på antal individer 2021-11-09, källa: HR+):

- Andel kvinnor bland professorer inklusive gästprofessorer: 21 procent
- Andel kvinnor bland lektorer: 28 procent
- Andel kvinnor bland biträdande lektorer: 33 procent
- Andel kvinnor bland doktorander (utom stipendiater och industridoktorander): 35 procent

### Rekryteringsmålen – en regeringssatsning

Under 2021–2023 har KTH ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 35 procent kvinnor. Perioden är den tredje i ordningen där lärosätet har haft olika statliga rekryteringsmål att förhålla sig till, vilka till stor del har uppnåtts. Detta kan delvis bero på målinriktat och systematiskt utbildningsstöd till rekryteringskommittéer liksom till exempel förlängda ansökningstider för att åstadkomma en så pass balanserad könsuppdelning bland kandidater som möjligt till olika professorstjänster.

Av de professorer, inklusive gästprofessorer, som nyrekryterats hittills i år (per den 19/11) är 36 procent kvinnor. Av de biträdande lektorer som nyrekryterats hittills i år är 35 procent kvinnor.

Det är viktigt att vi fortsätter arbetet för en mer jämställd och inkluderande kultur på KTH, där vi särskilt är uppmärksamma på vilka villkor som skulle kunna innebära att de kvinnor som finns inom fakulteten, biträdande lektorer, lektorer och professorer, väljer att stanna på KTH i ett långsiktigt perspektiv. JML har stor betydelse för en god och högkvalitativ kompetensförsörjning vid lärosätet framåt.

## Ett jämställt KTH

### Jämställdhet, mångfald och lika villkor på KTH

Arbetet med JML på KTH handlar om att värna demokrati och mänskliga rättigheter. Dessutom genomsyrar JML-arbetet verksamheten på så sätt att det påverkar kvalitet, kompetensförsörjning, konkurrenskraft och ekonomi. JML-arbetet är samtidigt en del av arbetet för hållbar utveckling, där både jämställdhet och minskad ojämlikhet utgör egna mål i FN:s globala mål för hållbar utveckling. Jämställdhet och jämlikhet är också medel för att uppnå flera av de övriga globala målen för hållbar utveckling. Inte minst handlar JML om att skapa och upprätthålla en god och trygg arbets- och studiemiljö för både anställda och studenter.

### KTH:s utvecklingsplan, verksamhetsplan och värdegrund

På statlig nivå finns flera lagar och riktlinjer som KTH måste följa: diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, högskolelagen, högskoleförordningen, regleringsbrev och förvaltningslagen. KTH har också egna styrande dokument som reglerar och vägleder det interna arbetet med JML på både kort och lång sikt.

KTH:s etiska policy slår fast att jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av lärosätets värdegrund. Rektor konstaterar i KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 att det krävs ett djupgående arbete med medvetandegörande och kompetensutveckling när det gäller jämställdhet och värdegrund för att nå målet om ett öppet och välkomnande universitet. Ett mer jämställt KTH innebär:

- jämnare fördelning mellan män och kvinnor i verksamhet och beslutande organ
- genusmedvetet ledarskap
- integrerat genusperspektiv i utbildning och forskning
- att verka för jämställdhet även utanför KTH
- resursfördelning med jämställdhetsperspektiv och jämlika förutsättningar för personal inom olika delar av KTH

KTH:s övergripande verksamhetsplan för 2021 beskriver hur lärosätet under det innevarande året ska arbeta med jämställdhet i utbildning, forskning och samverkan. Planen har följts upp på följande sätt:

- *Integrering av JML i alla utbildningsprogram:* Ett omfattande och kontinuerligt arbete med att integrera kunskap om JML i alla utbildningsprogram, JMLIU, har fortsatt under året. Processen har förankrats i en referensgrupp. Workshops och utbildningar med programansvariga har genomförts. En längre beskrivning ges nedan.
- *Fakultetsförnyelse och mål för jämställdhet:* Utbildningar med rekryteringskommittéer, seminarier med FFA och JMLA har genomförts.
- *Fördjupat arbete och aktiviteter kring värdegrund:* KTH:s värdegrund har tydliggjorts i KTH Equality Office hela verksamhet. Ett antal dialogmöten, seminarier och workshops om värdegrundsarbetet har genomförts.
- *Samordning av data om fördelning av forskningsmedel utifrån kön:* Uppdraget har följts upp för att kartlägga vilka möjligheter och hinder som finns för att få fram data om intern resursfördelning utifrån kön. Ett nytt förslag om uppdrag har skapats för Verksamhetsplan 2022.
- *Utbildningssatsningar inom jämställdhet och värdegrund, 1 mnkr/år:* Ett projekt har initierats för framtagning av material för lärare i JMLIU. Uppdrag till forskare har formulerats för att ta fram texter, handledning, Necessär, quiz och filmer.

## Jämställdhetsintegrering av KTH – JIKTH

Regeringen gav ett fortsatt uppdrag 2020 om att universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten ansvarar för uppföljningen av uppdraget. KTH:s jämställdhetsintegreringsarbete är strukturerat enligt *Plan för jämställdhetsintegrering av KTH – JIKTH*. Fyra prioriterade mål för jämställdhetsarbetet på KTH har formulerats utifrån kartläggningen av ojämställdhet. Dessa är samlad organisering, kunskap och medvetenhet, lika villkor samt inkluderande kulturer. De fyra prioriterade målen kvarstår för jämställdhetsarbetet 2020–2022. Arbetet med JML under 2021 utgår från *Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022*. Nedan sammanfattas ett urval av de aktiviteter i planen för jämställdhetsintegrering som genomförts under 2021.

### Samlad organisering

En samlad organisering avser ett systematiskt upplägg av JML-arbetet på KTH där diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölagstiftning, jämställdhetsintegrering och värdegrundsarbete kopplas samman samt drivs genom en genomarbetad struktur på hela KTH.

### KTH Equality Office

Sedan 2017 har lärosätet en central samordningsfunktion i form av KTH Equality Office som ett viktigt steg för en mer samlad organisering av JML-arbetet. KTH bedriver således från centralt håll ett forskningsbaserat proaktivt arbete på både strategisk och praktisk nivå med syfte att öka jämställdhet, mångfald och lika villkor ur ett intersektionellt perspektiv inom hela lärosätets organisation. Detta utifrån lagkrav liksom lärosätesspecifika styrdokument och riktlinjer. Arbetet med jämställdhetsintegrering och JML drivs i samarbete med andra aktörer vid fakultet, verksamhetsstöd och studentorganisation. Arbetet bedrivs gentemot såväl anställda (fakultet liksom stödverksamhet) som studenter (på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå) och fokuserar på både strukturella och kulturella aspekter av ojämlikhet och ojämställdhet.

### JMLA-gruppen

Sedan början av 2018 finns en jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvarig, JMLA, i varje skolas ledningsgrupp, på GVS och i studentkåren. JMLA-gruppen sammankallas av vicerektor för jämställdhet och värdegrund och är en strategisk grupp för JML-frågor på KTH. JMLA-gruppen består av skolchef, vice skolchef eller annan ledamot i varje skolas ledningsgrupp samt ledamot i ledningsgrupp för verksamhetsstöd på KTH och ledamot från studentkåren THS. En JML-partner i verksamhetsstödet på skolorna utgör stöd till JMLA.

JMLA-gruppen ansvarar för att samordna och driva det lokala JML-arbetet med fokus både på arbets- och studiemiljö. Varje JMLA organiserar en lokal JML-grupp i den egna organisationen. Under 2021 har JMLA-gruppen haft regelbundna möten och ett tvådagarsinternat tillsammans med FFA-gruppen (Future faculty-gruppen). Det har varit särskilda utbildningstillfällen för nytillkomna ledamöter i JML-grupper och för nybildade JML-grupper på skolorna. Under våren 2021 arrangerades workshops på temat *Motstånd mot JML-arbete* vilka erbjöds för alla ledamöter i JML-grupper. Intresset för att förstå och hantera motstånd var stort. Dessa workshops, och även andra utbildningar, är exempel på hur stödet till JML-grupper är utformat efter efterfrågan och behov. Mot slutet av 2021 genomförs lite längre redovisningar av skolornas arbete med JML på JMLA-möten för att skapa möjlighet till erfarenhetsutbyte och utveckling av idéer mellan skolorna. Dessa fördjupade beskrivningar samlas sedan skriftligt i en JMLA-rapport för 2021.

### Integrering av JML i hållbarhetsmålen

I samband med att KTH:s hållbarhetsmål reviderades under 2020 skrevs JML fram på ett tydligare vis. Jämställdhet är det femte av FN:s globala hållbarhetsmål och minskad ojämlikhet är det tionde målet. I planen tydliggörs att jämställdhet, mångfald och lika villkor är integrerade i hållbarhetsarbetet på KTH. Detta har särskilt betonats i arbetet med integrering av JML i alla utbildningsprogram. Där rekommenderas hållbar utveckling som en självklar ingång för kunskap om JML i utbildningen.

### *Genus och förändringsledning (GOFL)*

GOFL var ett utvecklingsprogram som genomfördes under 2017–2018 och som involverat 18 kvinnor på ledande positioner inom både verksamhetsstöd och fakultet i syfte att utveckla kvinnor som förändringsledare. Gruppen är en strategisk grupp i JML-arbetet och har möten kontinuerligt. Under 2021 har några av deltagarna genomfört en studie på en av skolorna av kulturen inom fakulteten med särskilt fokus på skillnader i villkor i den akademiska karriären utifrån kön. Rapporten har använts i flera sammanhang som ett arbetsmaterial och underlag för diskussion och reflektion.

### *Kunskap och medvetenhet*

Kunskap och medvetenhet innebär att öka kunskap om genus och jämställdhet i hela organisationen och att göra det på ett sådant sätt att kunskaperna kan omsättas i praktiken, både på KTH och i samhället. Kunskapshöjande insatser är viktiga på många områden, till exempel i ledarutveckling, högskolepedagogik och inom utbildning för studenter. Forskningsbaserad kunskap om genus är grunden för problembeskrivning och analys och kunskap om förändringsarbete i organisationer är avgörande för jämställdhetsarbetet i praktiken. Några exempel på insatser som genomförts under 2021 är:

#### *Utbildningar för JML-grupper*

Nya ledamöter i JML-grupper har erbjudits utbildning om genus och JML, för att underlätta att snabbt komma in i gruppen och kunna medverka i det pågående förändringsarbetet. Vid några tillfällen har utbildningar genomförts för helt nya JML-grupper som tillkommit under året. Ett annat initiativ är de workshops med tema *Motstånd* som erbjudits ledamöter i JML-grupper vid flera tillfällen under året.

#### *Integrering av JML i utbildning (JMLIU)*

Under flera år har initiativ tagits för att integrera kunskap om JML i utbildningen på KTH. Dessa initiativ har varit frivilliga och utgått från behov och önskemål från programansvariga och lärare. Ett operativt och konkret arbete med obligatorisk integrering av JML inleddes av vicerektor för jämställdhet och värdegrund och KTH Equality Office under 2020.

#### *Referensgrupp för JMLIU och förberedande workshops*

Inför den redan planerade implementeringen av en obligatorisk integrering av JML i utbildningen (JMLIU) tillsattes en referensgrupp under våren 2020, som kunde bistå KTH Equality Office i att utveckla en plan för hur en bredare integrering av JML kunde utformas. Referensgruppen består av vicerektor för utbildning, prodekanus, vicerektor för hållbar utveckling, grundutbildningsansvariga, forskarutbildningsansvariga samt representanter från institutionen för lärande, Sustainability Office och THS. Referensgruppen för JMLIU har träffats regelbundet under 2020 och 2021.

Under 2020 planerades och genomfördes förberedande workshops. Samtliga grundutbildningsansvariga, forskarutbildningsansvariga och programansvariga bjöds in. Syftet var att presentera varför en integrering av JML planeras och hur integreringen ska genomföras och att få återkoppling och idéer från deltagarna. Resultaten av dessa workshops analyserades mot slutet av 2020 och utgör grunden för förändringsarbetet i utbildningen under 2021–2022.

#### *Obligatoriskt moment av baskunskaper om JML*

Motivet till att integrera JML i utbildningen på KTH finns i flera av KTHs styrdokument. Jämställdhet är ett av rektors prioriterade områden för lärosätets utveckling. Detta ska prägla processer, beslut och styrdokument. KTHs värdegrund, de jämställdhetspolitiska målen och regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering är andra motiv som presenterades för programansvariga som en bakgrund till att ett obligatoriskt moment med baskunskaper om JML ska integreras i alla program. JML kan också knytas till hållbar utveckling, vilket är ett annat av rektors prioriterade områden. Hållbar utveckling ska vara integrerat i alla utbildningsprogram på samtliga nivåer så att studerande efter examen kan bidra till en hållbar samhällsutveckling. Det finns med andra ord redan en väg in i utbildningen för att

integrera JML, vilket är ett positivt och självklart sätt att underlätta arbetet för programansvariga. Det obligatoriska momentet av baskunskap om JML kallas spår 1. Denna form av integrering skiljer sig från tidigare integrering i utbildningen, kallade spår 2 och spår 3. Spår 1 innebär att alla program på KTH, på grund- avancerad- och forskarnivå, ska innehålla ett moment av baskunskaper om JML, vilka examineras inom den kurs där momentet ingår.

#### *Spår 1 – Innehåll, utformning och genomförande*

Det obligatoriska momentets innehåll i spår 1 förmedlar följande kunskap om JML:

- vad begreppen jämställdhet och jämlikhet innebär
- hur de är kopplade till hållbar utveckling
- hur ojämställdhet och ojämlikhet kan komma till uttryck
- att jämställdhet och jämlikhet kräver förändringsarbete

För att studenter ska få tolkningar, förklaringar och exempel till kunskaper om JML är det ofta lämpligt att kunskap från genusforskning förmedlas. I forskarutbildning förmedlas också vetenskapligt perspektiv på genus. I den högskolepedagogiska utbildningen ska även kunskap om könsmedveten och inkluderande pedagogik förmedlas.

Vid utformning av spår 1 finns en tydlig struktur för när och hur integreringen sker i respektive program och en tydlig struktur för uppföljning via programanalyser i kvalitetssystemet. Grundutbildningsansvarig och forskarutbildningsansvarig vid varje skola har identifierat tio utbildningsprogram som integrerar JML under 2021. Stöd för programansvariga och lärare i genomförandet erbjuds genom Necessären (webbaserad resurs) och annat utbildningsmaterial, högskolepedagogiska kurser och workshops. Under 2022 fortsätter integreringsarbete i samtliga utbildningsprogram.

Vid genomförande av spår 1 verkar lärare för en jämställd och jämlik utbildningsmiljö fri från diskriminering, till exempel genom rutiner och information för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier och genom att praktisera könsmedveten och inkluderande pedagogik som ett led i arbetet med KTH:s värdegrund.

#### *Högskolepedagogik*

*Genusforskning och jämställdhet i teknisk högre utbildning* är en utbildning som tillhandahåller stöd till lärare inom högskolepedagogiken på KTH. Kursens examination utgörs av ett arbete med de egna kurserna/programmen utifrån jämställdhetsperspektiv och/eller genusperspektiv. Arbete pågår också för att i ökad utsträckning integrera genus och jämställdhet i fler högskolepedagogiska kurser, till exempel handledarutbildningen.

#### *Necessären*

Necessären är en webbaserad resurs som tagits fram under våren 2020. Den innehåller pedagogiska hjälpmedel, material och handledning för integreringen av JML. En pedagogisk utvecklare har uppdaterat Necessären kontinuerligt under 2021, samt verkat som stöd med handledning om hur Necessären kan användas.

#### *Utlysning av projektmedel*

Utlysningen för integrering av JML och hållbar utveckling i utbildning genomfördes i samarbete mellan KTH Equality Office och KTH Sustainability Office våren 2020. Projekten utgör en viktig del av utvecklingsarbetet för integrering av JML i utbildningen. Projekten har följts upp med ett seminarium i november 2021 då de sex projekten redovisade resultat och grupperna diskuterade erfarenheter som kan delas vidare till lärare på KTH.

### *Uppdrag till Genusnätverket*

En vetenskaplig grupp med forskare med genuskompetens tar på uppdrag av KTH Equality Office fram utbildningsmaterial som utgör stöd i integrering av JML i utbildningen spår 1. Exempel på material är introducerande texter, litteraturlistor, filmer, quiz och inspelad föreläsning. Under mitten av hösten intensifierades arbetet i samband med skrivande och inspelning av filmer.

### *Lika villkor*

Lika villkor avser lika villkor i fråga om lön, makt och karriär. KTH bör öka andelen kvinnor bland de högre akademiska befattningarna, på ledande positioner, bland studenterna liksom bland lärare och assistenter. KTH behöver ha jämställda processer kring rekrytering, bedömning och anställning samt förutsättningar för jämställd resursfördelning.

### *Studie av process vid rekrytering och befordran av fakultet*

I samarbete med dekanus har vicerektor för jämställdhet och värdegrund samt en sakkunnig som representerar KTH Equality Office medverkat i utbildningar för ordförande och ledamöter i kommittéer för rekrytering och befordran av fakultet under 2020. En särskild utbildning för ordförande har genomförts vid flera tillfällen. En studie med fokus på att följa upp processen kring rekrytering och befordran av fakultet ur ett könsperspektiv har planerats under 2021. Vid internatet för FFA och JMLA diskuterades studiens syfte och upplägg.

### *FFA-gruppen*

KTH Equality Office samarbetar med dekanus i det fortsatta arbetet med FFA-gruppen, som är ansvarig för framtida fakultet. Denna strategiska grupp har tidigt integrerat jämställdhet i sitt arbete med fakultetsförnyelse. Gruppens ledamöter utgörs av vice skolchef eller skolchef från samtliga skolor och leds av dekanus. KTH Equality Office är representerad av en sakkunnig som är ansvarig för delar av karriärstödet för fakultet.

### *PIL-programmet*

Programmet Partners in Learning (PIL) är ett karriärstödsprogram för KTH:s biträdande lektorer. KTH Equality Office genom vicerektor för jämställdhet och värdegrund tillsammans med dekanus tar ansvar för att programmet ges kontinuerligt, så även 2021. Programmet leds av två sakkunniga forskare och innehåller alltid moduler med inslag om JML och värdegrund.

### *Kontinuerlig granskning och kvalitetsdialoger*

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering samt jämställdhetsintegrering integreras i kvalitetssystemet genom programanalysmallar, skolrapportsmallar, utbildning och kompetensutveckling för programansvariga, grundutbildningsansvariga och forskarutbildningsansvariga. Arbetet inkluderar analys av problem, identifiering av aktiva åtgärder samt implementering och uppföljning av dessa via bland annat återkoppling till kvalitetssamordnare, skolorna och prodekanus från KTH Equality Office inför kvalitetsdialogen. Skolornas kompetensförsörjnings- och fakultetsutvecklingsplaner är en del av kvalitetssystemet. I arbetet under 2021 med utveckling av planmallar samt framåtblickande kompetensförsörjningsstrategier för verksamheten ingår jämställdhets- och mångfaldsperspektivet utifrån KTH:s JML-processer.

### *Samordning av data om fördelning av forskningsmedel utifrån kön*

Möjligheter och hinder som finns för att få fram data om intern resursfördelning utifrån kön har kartlagts under 2021 i samarbete med skolorna. Ett nytt förslag om uppdrag har skapats för Verksamhetsplan 2022.

### *Facklig samverkan*

KTH Equality Office och centrala samverkansgruppen har under 2021 fortsatt arbetet kring facklig samverkan av JML-frågor på KTH gällande flera prioriterade frågor inom KTH:s JML-arbete. Enligt samverkansavtalet sker regelbundna beredningsmöten liksom beslutsmöten inom sakområdet. På



central nivå har KTH en väl fungerande facklig samverkansprocess, framförallt sedan den omorganiserades under 2020. Arbetet med den årliga lönekartläggningen sker i en partsgemensam arbetsgrupp som leds av en samordnare från KTH Equality Office.

#### *Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen*

Under 2021 har arbetet med att samordna, stödja och tydliggöra arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering fortsatt, både för KTH som arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Den nya strukturen för JML inom KTH underlättar översyn och uppföljning kring samtliga områden. Arbetet med aktiva åtgärder sammanfattas och dokumenteras i två separata handlingsplaner som vidareutvecklas årligen i dialog med verksamheten. Samtliga diskrimineringsgrunder beaktas och korreleras med varandra, och detta arbete vidareutvecklas kontinuerligt.

Under 2021 har processen för uppföljning och dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder utvecklats. Syftet här är att underlätta och effektivisera för verksamheten, inte minst när det gäller administration av olika arbetsmiljöplaner och handlingsplaner mot diskriminering.

KTH gör en årlig lönekartläggning som färdigställs inför lönerevisionen för att vara ett bidragande underlag för lönesättande chefer. KTH följer upp förekomsten av eventuella oskäliga löner och beaktar ojämlika lönesättningar i budget- och löneprocesser. Spridningen av lönekartläggningens resultat kan utvecklas vidare systematiskt för att komma samtliga medarbetare till gagn. Lönekartläggningens handlingsplan, med föreslagna åtgärder för att främja skäliga löner, följs upp samtidigt som övriga aktiva åtgärder årligen.

KTH Equality Office har under 2021 arrangerat ett kunskapshöjande tillfälle för anställda om mental ohälsa som ett stöd i arbetet med att förebygga diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Olika diskrimineringssteman lyfts på detta vis varje år. Likaså har man inom olika funktioner fortsatt med frekventa jämställdhets- och jämlikhetsutbildningsinsatser för specifika grupper inom hela verksamheten som till exempel projektledare inom forskning, arbetsgrupper, fackliga representanter, avdelningar och universitetsbiblioteket.

Under året har arbete påbörjats med att närmare granska villkoren för de grupper som lärosätet genom medarbetarundersökningar med mera har kännedom om som mer utsatta än andra, till exempel doktorander och adjunkter. Syftet är att identifiera problem men även proaktivt arbeta för att förbättra villkoren och här har det tagits fram en pilotutbildning som ger stöd i att skapa en jämlik rekryteringsprocess för doktorander och juniora forskare. Utbildningen ska spridas på bred front på lärosätet under nästa år.

#### *Inkluderande kulturer*

Inkluderande kulturer betyder medvetenhet om värdegrund, uppförandekod och om hur en inkluderande kultur kan skapas; medvetenhet om relationen mellan hållbar utveckling och JML-frågor; en tydlig nolltolerans mot trakasserier och diskriminering samt en transparens och tydlighet i kommunikationen om JML-arbetet vid KTH. Några exempel på insatser som genomförts under 2021 är:

#### *Fördjupat arbete med värdegrund*

KTH:s värdegrund har systematiskt tydliggjorts i KTH Equality Office hela verksamhet under 2021. Ett antal dialogmöten, seminarier och workshops om värdegrundsarbetet har genomförts. Forskning om värderingar i organisationskultur, särskilt i akademien, har presenterats i samband med seminarier och utbildningar. Arbetet med jämställdhetsintegrering syftar till att bidra till visionen om *Ett KTH*, särskilt i arbetet för inkluderande kultur. Även i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering i arbets- och studiemiljö lyfts hela tiden värdegrundsfrågor upp. Ett fortsatt arbete med fokus på doktoranders situation och relationen handledare/doktorand pågår, bland annat lyftes detta i samband med filmvisningen av *Picture a Scientist* då nätverket WOP, kvinnliga doktorander på KTH,

bjöds in. Vicerektor för jämställdhet och värdegrund tillsammans med de forskare som ansvarar för PIL-programmet och utbildningen för rekryteringskommittéer medverkade i Forskartorget på Bokmässan, i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten, i ett seminarium om *Akademisk frihet och jämställdhet*.

#### *Samverkansprogram mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet*

KTH har tillsammans med Karolinska institutet, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet tagit initiativ till ett Forsknings- och samverkansprogram mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. Målet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien. Programmet ska i förlängningen bidra till att förstärka och intensiviera arbetet med högskolans organisatoriska kultur, med fokus på kvalitet, hållbar utveckling, arbetsmiljö, ledarskap, jämställdhet och lika villkor.

Under 2021 har den omfattande prevalensstudien om förekomst av sexuella trakasserier i den svenska högskolesektorn genomförts. Under hösten 2021 har fokus varit på att färdigställa en övergripande rapport av resultaten som ska presenteras 8 mars 2022. Programmet har fortsatt att arrangera ett antal digitala öppna seminarier under 2021, bland annat ett forskarseminarium om #metoo-upproppen och ett annat om hur nolltolerans mot sexuella trakasserier fungerar i praktiken.

#### *DIODE – Diversity and Inclusion for Organizational Development and Equality*

Under 2021 har ett initiativ tagits för att skapa ett nätverk som riktar sig till KTH:s partnerföretag i syfte att dela kunskap och erfarenheter och stärka partnerföretagen och KTH i sitt förändringsarbete för ökad jämställdhet, mångfald och inkludering. Syftet för KTH är att dela kunskap och erfarenheter om förändringsarbete och förändringsledning och att bidra till kunskapsutveckling och spridning av forskning. DIODE ska också bidra till KTH:s arbete med jämställdhet, mångfald och lika villkor samt arbetet med breddad rekrytering och deltagande. Syftet för KTH:s partnerföretag är att erhålla stöd i mångfalds- och inkluderingsarbetet och att få tillgång till forskning och utbildning inom genus och organisationsförändring.

#### *Hantering av sexuella trakasserier bland studenter och anställda*

För anställda och studenter finns den årligt reviderade handlägningsordningen som följs när upplevelser om trakasserier bland medarbetare eller studenter kommer till KTH:s kännedom. Personal inom HR samt på skolorna har en central roll vid utredning och åtgärdsförslag vilket kräver en kontinuerlig vidareutbildning för dessa. I november slutfördes en större översyn av processen för hantering av sexuella trakasserier och trakasserier gällande anställda och studenter vilket resulterade i att handlägningsordningen för hantering och utredning av ärenden är tydligare och ger mer stöd i ärendehandläggningen. Under december initierades en process där lärosätet ska identifiera vilka specifika stödbehov som finns bland de som ansvarar för utredning av ärenden för anställda.

#### *Mottagningen av nya studenter*

KTH har under 2021 fortsatt arbetet med en systematisk integrering av JML i mottagningsaktiviteterna genom ett samarbete mellan personalavdelningen, avdelningen för utbildningsstöd och THS. Under 2021 har samtliga projektledare, gruppchefer, faddrar inom mottagningen, sammanlagt cirka 900 studenter, utbildats om JML, hantering av sexuella trakasserier och rasism/antirasism.

## **Bilaga**

**Utdrag ur Uppföljning av KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 efter tre år (2020)**

Universitetsstyrelsens möte 20210415

## Ett jämställt KTH

KTH:s utvecklingsplan 2018–2023 slår fast att jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av lärosätets värdegrund. Utvecklingsplanen anger de framtida målen för detta.

### Organisering av JML i strukturer och processer

Handlednings- och utbildningsmaterial som stöder integrering i utbildning har utvecklats, bland annat erbjuds den högskolepedagogiska kursen Genusforskning och jämställdhet. En särskild arbetsgrupp har tillsatts för att utforma integrering av jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) i utbildningen. Utbildning och workshops har anordnats för samtliga program-, grundutbildning- och forskarutbildningsansvariga med syfte att ta fram ett förslag till hur innehåll, utformning och genomförande ser ut i integreringen av JML.

Ett webbaserat stöd för lärare, Necessären, har tagits fram. Necessären innehåller pedagogiska hjälpmedel, material och handledning för integreringen av JML.

En reviderad plan för jämställdhetsintegrering 2021–2022 har tagits fram. Rektor beslutade om planen i början av 2021.

Till den lokala JML-gruppen har en JML-partner från skolornas verksamhetsstöd utsetts. JML-partnern utgör ett stöd för jämställdhetsansvarig med att driva det lokala arbetet framåt. JML-partner har en egen grupp som arrangerar utbyten och workshops.

Genus och förändringsledning (GOFL) är ett utvecklingsprogram som involverar kvinnor på ledande positioner inom både verksamhetsstöd och fakultet. Under året har seminarier och träffar genomförts. På träffarna sker erfarenhetsutbyte av förändringsledande insatser och utveckling på JML-området.

En vetenskaplig grupp bestående av forskare med genuskompetens på KTH har inrättats. Syftet är att skapa en plattform för erfarenhetsutbyte och att gruppen ska bidra med material av olika slag för undervisning i samband med integrering av JML i utbildningen.

### Kunskap och medvetenhet

Kunskap och medvetenhet kräver insatser för ökad kännedom om genus och jämställdhet i organisationen. Kunskapshöjande insatser görs bland annat inom ledarutveckling, högskolepedagogik, personalutbildningar och utbildning för studenter. Exempel på insatser som genomförts är genusutbildningar för JML-grupper.

Utifrån den av UKÄ genomförda granskningen av KTH konstaterar bedömargruppen att det i självvärderingen inte tydligt framgår på vilket sätt lärosätet arbetar med att beakta och integrera jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. En arbetsgrupp har tillsatts för att utveckla en plan med syfte att utveckla integrering av JML.

I samband med att KTH:s hållbarhetsmål uppdaterats har JML framhävts tydligare. Jämställdhet är det femte av FN:s globala hållbarhetsmål och minskad ojämlikhet är det tionde målet. I planen tydliggörs att jämställdhet, mångfald och lika villkor är integrerade i hållbarhetsarbetet på KTH. En utlysning av projektmedel för integrering av JML och hållbar utveckling i utbildning har genomförts. Projekten utgör en viktig del av utvecklingsarbetet för integrering av JML i utbildningen.

### Lika villkor

Under 2020 har arbetet med att samordna, stödja och tydliggöra arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering fortsatt, både för KTH som arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Den nya

strukturen för JML underlättar översyn och uppföljning av samtliga områden. Arbetet med aktiva åtgärder sammanfattas och dokumenteras i två separata handlingsplaner som vidareutvecklas i dialog med verksamheten.

Under året har JML-grupper, fackliga representanter och nyanställda, forskare och GVS-personal på skolorna utbildats i diskrimineringslagen och i jämställdhetsintegrering. En utbildning om rasism och antirasism har getts till THS olika sektioner som en åtgärd för att förebygga diskriminering.

Equality Office och centrala samverkansgruppen har tagit fram nya former kring facklig samverkan av JML-frågor, med syfte att skapa en mer effektiv process.

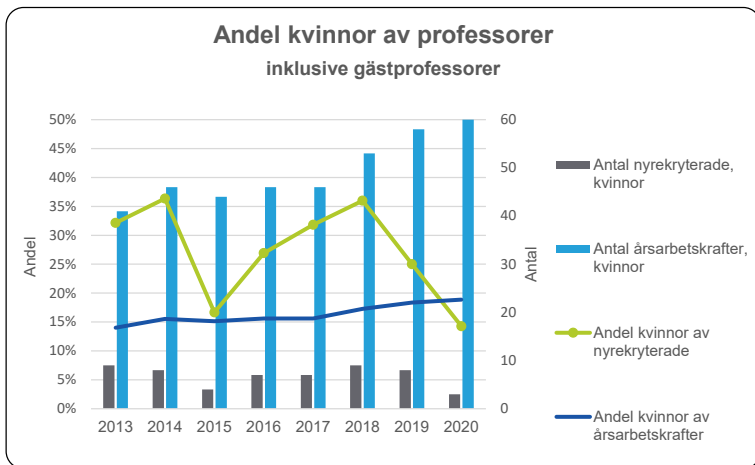
### **Inkluderande kulturer**

Inkluderande kulturer bygger på en medvetenhet om värdegrund och uppförandekod. Det innefattar också medvetenhet om relationen mellan hållbar utveckling och JML-frågor, en tydlig nolltolerans mot trakasserier och diskriminering samt en transparens och tydlighet i kommunikationen om JML-arbetet vid KTH. Exempel på insatser som genomförts under året är samverkansprogram mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. KTH har tillsammans med Karolinska institutet och Malmö universitet tagit initiativ till ett forsknings- och samverkansprogram för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. Målet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggande av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademien.

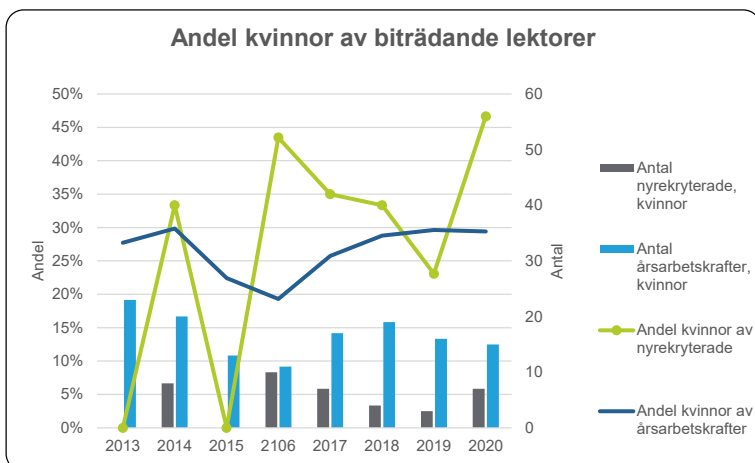
För anställda och studenter finns en handläggningsordning som följs när upplevelser om trakasserier bland medarbetare eller studenter kommer till KTH:s kännedom. Personal inom HR och på skolorna har en central roll vid utredning och åtgärdsförslag vilket kräver en kontinuerlig vidareutbildning för dessa. En översyn av processen för hantering av sexuella trakasserier och trakasserier gällande anställda och studenter har påbörjats.

Projektledare, gruppchefer och faddrar (cirka 700 studenter) inom mottagningen har utbildats om JML, hantering av sexuella trakasserier och rasism/antirasism.

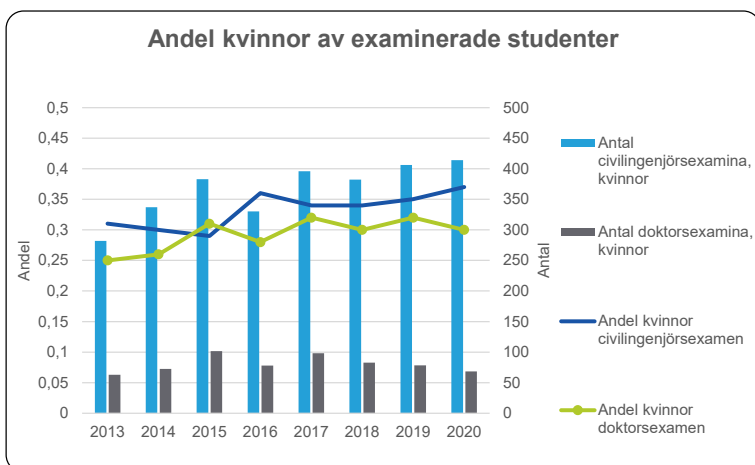
## Indikatorer: andel kvinnor av professorer, biträdande lektorer och examinerade studenter



Både andelen och antalet av kvinnliga professorer räknat som årsarbetskrafter har ökat under perioden. Däremot har andelen kvinnor av de nyrekryterade varierat kraftigt från år till år, beroende på tjänst och sökande. Fluktuationen beror på att endast ett fåtal professorer anställs per år. Det förekommer att topprankade sökande kvinnor från utlandet tackar nej med hänvisning till att de inte vill bryta upp och flytta med sin familj. De allra flesta nya professorer anställs genom befordran av lektor, snarare än tillsättning av utlyst professor. Nyrekrytering sker i väsentligt högre grad till nivån lektor och biträdande lektor. Ett sätt att främja andelen kvinnor bland professorer kan därför vara att göra insatser i rekryteringen av biträdande lektorer.



KTH arbetar systematiskt med utbildning av rekryteringskommittéer som innefattar jämställdhet. Under året har ett utbildningstillfälle arrangerats för alla kommittéledamöter plus ytterligare två speciellt riktade mot ordförande och vice ordförande. Dekanus ansvarar för dessa. Vicerektor för jämställdhet och värdegrund är också med och ger utbildningen. Förlängning av ansökningstid används också systematiskt för att säkerställa att både män och kvinnor finns bland de sökande, så långt som möjligt. KTH arbetar med jämställdhet i processerna med uthållighet.



Andelen kvinnor av biträdande lektorer har ökat sedan 2016, däremot har andelen kvinnor av nyrekryterade varierat avsevärt mellan åren. Antalet kvinnor har totalt sett sällan utgjort mer än 20 årsarbetskrafter.

En ökning kan under perioden konstateras både avseende andel kvinnor som tar ut en civilingenjörsexamen och andel kvinnor som tar ut en doktorsexamen.