

**PLAN**Beslutsfattare  
RektorGäller från och med  
2021-03-22

Ändrad från och med

Diarienummer  
V-2021-0209 1.2Ansvarig för översyn och frågor  
Equality Office vid  
personalavdelningen inom det  
gemensamma verksamhetsstödet  
och vicerektor för jämställdhet och  
värdegrund

## Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021-2022

Detta styrdokument har beslutats av rektor (diarienummer V-2021-0209) med stöd av regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor (regeringsbeslut II:15, 2020-12-17). Styrdokumentet gäller från och med den 22 mars 2021. Styrdokumentet innehåller en plan för KTH:s fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering. Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är Equality Office vid personalavdelningen inom det gemensamma verksamhetsstödet och vicerektor för jämställdhet och värdegrund.

### Innehållsförteckning

1	Bakgrund .....	2
1.1	Inledning .....	2
1.2	Jämställdhetsintegrering KTH (JIKTH) 2017-2019 .....	2
1.3	Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering 2020 och framåt .....	2
1.4	Samordning av arbetet för Ett Jämställt KTH och årlig uppföljning .....	3
1.5	Hållbar utveckling och jämställdhet.....	4
2	Fortsatt utvecklingsbehov: prioriterade mål fram till och med 2022 .....	5
2.1	Mål: Samlad organisering .....	5
2.1.1	Aktivitet: Vidareutveckling av samordning och stöd i JML-arbetet .....	5
2.1.2	Aktivitet: Uppföljning av integreringen av JML i hållbarhetsarbetet .....	5
2.1.3	Aktivitet: Fortsatt facklig samverkan kring JML.....	5
2.2	Mål: Kunskap och medvetenhet .....	5
2.2.1	Aktivitet: Integrering av JML i utbildning (JMLIU) .....	6
2.2.2	Aktivitet: Utbildning för JML-grupper .....	6
2.2.3	Aktivitet: Integrering av JML i utbildning för rekryteringskommittéer och befodringsnämnden.....	7
2.2.4	Aktivitet: Utbildning i JML för medarbetare.....	7
2.3	Mål: Lika villkor.....	7
2.3.1	Aktivitet: Integrering av JML i ledarskapsprogram och karriärstöd .....	7
2.3.2	Aktivitet: Nätverk för genusforskning på KTH bidrar med forskningsbaserad kunskap i arbetet med integrering av JML i grund- och forskarutbildning.....	7
2.4	Mål: Inkluderande kultur.....	8
2.4.1	Aktivitet: Utveckling av stöd för förändringsledning .....	8
2.4.2	Aktivitet: Samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.....	8
2.4.3	Aktivitet: Utbildningsinsatser i samband med mottagningen av nya studenter .....	8

# 1 Bakgrund

## 1.1 Inledning

Jämställdhet är ett av rektors prioriterade områden för lärosätets utveckling, vilket framgår av, KTH:s utvecklingsplan för 2018-2023 (V-2017-0805). Detta ska prägla processer, beslut och styrdokument.

I etisk policy (V-2019-0449) finns KTH:s värdegrund:

KTH har en värdegrund baserad på demokrati, människors lika värde, mänskliga fri- och rättigheter samt en fri och öppen diskussion. Jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av KTH:s värdegrund. Jämställdhet och mångfald bland anställda och studerande är också en viktig resurs för KTH.

Värdegrunden är ett ställningstagande för att jämställdhet handlar om demokratiska värden, fri och öppen akademisk diskussion och kvalitet i forskning och utbildning. I KTH:s utvecklingsplan för 2018-2023 beskrivs mer konkret vad detta innebär och där anges prioriterade områden för JML-arbetet:

Det krävs ett djupgående arbete med medvetandegörande och kompetensutveckling när det gäller jämställdhet och värdegrund för att nå målet om ett öppet och välkomnande KTH. Ledare på alla nivåer behöver känna till sitt ansvar och veta hur de ska agera för att främja arbetet. Kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet ska integreras i utbildningen för att studenter efter examen ska kunna bidra till ett mer jämställt samhälle. Genusperspektiv ska i ökad utsträckning integreras i forskning.

## 1.2 Jämställdhetsintegrering KTH (JIKTH) 2017-2019

Regeringen gav 2016 samtliga universitet och högskolor i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Vid KTH utformades en plan för jämställdhetsintegrering av KTH, *Ett jämställt KTH*, (Jämställdhetsintegrering KTH, JIKTH, V-2017-0469). Planen kopplar samman regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering med diskrimineringslagens (2008:567) bredare arbete för ökad mångfald och lika villkor som på KTH går under beteckningen JML (jämställdhet, mångfald och lika villkor). Problemanalys och formulerade mål i *Ett jämställt KTH* grundar sig på internationell och svensk forskning och tidigare studier från KTH. De mål som har prioriterats - Samlad organisering; Kunskap och medvetenhet; Lika villkor; Inkluderande kultur – gäller även perioden 2020-2022.

## 1.3 Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering 2020 och framåt

Genom regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor (regeringsbeslut II:7, 2019-12-19) uppdrogs universitet och högskolor att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån en individuell plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, t ex i styrprocesserna. Regeringsuppdraget grundar sig på de jämställdhetspolitiska målen, där det först och främst framhålls att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Sedan följer sex delmål (regeringens skrivelse 2016/17:10). Utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen innebär *Ett jämställt KTH* följande:

<b>Regeringens jämställdhetspolitiska delmål</b>	<b>KTH:s mål för <i>Ett jämställt KTH</i> med utgångspunkt i regeringens jämställdhetspolitiska delmål</b>
En jämn fördelning av makt och inflytande	Jämn representation i beslutande och beredande organ.
Ekonomisk jämställdhet	Lika lön för lika arbete, lika lön för likvärdigt arbete och jämn resursfördelning mellan könen.
Jämställd utbildning	Alla ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling oavsett kön.
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Oavsett kön ska alla på KTH kunna ta ansvar för hem och familj och ta samma ansvar för omsorgsarbetet på arbetsplatsen.
Jämställd hälsa	Oavsett kön ska alla på KTH ha samma förutsättningar för en god hälsa på arbetet och erbjudas vård på lika villkor.
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	Oavsett kön har alla på KTH samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet, vilket innebär att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling inte är accepterat.

#### 1.4 Samordning av arbetet för Ett Jämställt KTH och årlig uppföljning

KTH Equality Office vid personalavdelningen inom det gemensamma verksamhetsstödet, samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering, värdegrundsarbete och KTH:s arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering utifrån diskrimineringslagen. Equality Office samarbetar kontinuerligt med många olika grupperingar och personer på KTH.

För arbetet med samlad organisering finns ett behov av att följa upp och utveckla balans och synergier mellan å ena sidan insatser för lika villkor, relaterat till lagstiftning, och å andra sidan jämställdhetsintegrering som organisationsutveckling. Detta arbete är förankrat i forskning om organisatoriskt förändringsarbete. Jämställdhetsintegrering bedrivs utifrån ett perspektiv som bygger på en förståelse av att olika maktordningar kan påverka, förstärka eller motverka varandra, ett sk intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv är i linje med arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering för både anställda och studenter som utgår från sju diskrimineringsgrunder. Arbetet med jämställdhetsintegrering utgörs i hög grad av värdegrundsarbete då förändring av organisationskultur ofta står i centrum då JML integreras.

Arbetet för *Ett jämställt KTH* följs upp årligen och presenteras för styrelsen genom KTH-rapporter (exempelvis Fördjupad KTH-rapport 20201209 och Fördjupad KTH-rapport 20191204). Arbetet följs upp kontinuerligt genom dialog mellan Equality Office och jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvariga (JMLA) (och årlig JMLA-rapport), fakultetsförnyelseansvariga (FFA), dekanus, centrala samverkansgruppen, strategiskt råd och

vicerektorsgruppen. Vidare följs arbetet upp genom KTH:s kvalitetssäkringssystem och genom dokumentation till Diskrimineringsombudsmannen och Jämställdhetsmyndigheten.

### **1.5 Hållbar utveckling och jämställdhet**

Hållbar utveckling är ett av rektors prioriterade områden för universitetets utveckling, vilket framgår av KTH:s utvecklingsplan för 2018-2023 (V-2017-0805). FN:s globala mål för hållbar utveckling innehåller mål för jämställdhet (det femte målet) och mål för minskad ojämlikhet (det tionde målet). FN:s globala mål är därmed viktiga i förändringsarbetet med jämställdhetsintegrering och arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

## 2 Fortsatt utvecklingsbehov: prioriterade mål fram till och med 2022

I *Ett jämställt KTH* (V-2017-0469) ställdes följande mål upp:

- Samlad organisering
- Kunskap och medvetenhet
- Lika villkor
- Inkluderande kultur

Målen är fortsatt prioriterade fram till och med utgången av 2022.

### 2.1 Mål: Samlad organisering

En samlad organisering avser att en struktur för ett systematiskt JML-arbete på KTH byggs upp där diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölagstiftning, jämställdhetsintegrering och värdegrundsarbete kopplas samman.

#### 2.1.1 Aktivitet: Vidareutveckling av samordning och stöd i JML-arbetet

Samlad organisering handlar om att samordna utvecklingsarbetet och det förebyggande arbetet som pågår inom skolorna, det gemensamma verksamhetsstödet och Tekniska högskolans studentkår samt ge stöd i detta arbete. Genom en samlad organisering kan balans och synergier mellan å ena sidan insatser för lika villkor, relaterat till lagstiftning, och å andra sidan jämställdhetsintegrering som organisationsutveckling och värdegrundsarbete, följas upp och utvecklas.

Aktivitet 2021-2022: Equality Office ska vidareutveckla stödet för och samordningen av JML-arbetet inom skolorna, det gemensamma verksamhetsstödet och Tekniska högskolans studentkår.

#### 2.1.2 Aktivitet: Uppföljning av integreringen av JML i hållbarhetsarbetet

Jämställdhet och jämlikhet är centrala aspekter av social hållbarhet som också är kopplade till ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Jämställdhet och jämlikhet är därmed både hållbarhetsmål i sig och medel för hållbarhet i vidare mening. JML är integrerat i KTH:s universitetsövergripande hållbarhetsmål 2021-2025 och klimatmål 2021-2045.

Aktivitet 2021-2022: Equality Office ska följa upp arbetet med att tydliggöra JML i arbetet med hållbar utveckling på KTH. Det görs i samarbete med KTH Sustainability Office.

#### 2.1.3 Aktivitet: Fortsatt facklig samverkan kring JML

Equality Office och centrala samverkansgruppen har under 2020 tagit fram utgångspunkter och former för facklig samverkan av JML-frågor på KTH.

Aktivitet 2021-2022: Equality Office ska fortsätta det påbörjade arbetet med att utveckla samverkan kring JML med de fackliga organisationerna på KTH.

### 2.2 Mål: Kunskap och medvetenhet

Med kunskap och medvetenhet avses att kunskapen och medvetenheten om genus och jämställdhet samt om JML-frågor i övrigt ökar i hela organisationen, särskilt i ledarutveckling, hos chefer, ledare, lärare och inom utbildning till studenter.

### 2.2.1 Aktivitet: Integrering av JML i utbildning (JMLIU)

I verksamhetsplan för KTH år 2021 (V-2020-0856) anges att KTH har som mål att kunskap och medvetenhet om genus och jämställdhet ska vara integrerat i alla utbildningsprogram, så att studenter efter examen ska kunna bidra till ett mer jämställt samhälle. Bakgrunden till att kunskap om JML ska integreras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande på KTH kan hämtas från flera andra styrdokument; *Ett Jämställt KTH*, etisk policy, KTH:s universitetsövergripande hållbarhetsmål 2021-2025 och klimatmål 2021-2045 och KTH:s utvecklingsplan för 2018-2023.

Vid Universitetskanslersämbetets granskning av kvalitetssäkringsarbetet vid KTH konstaterar bedömargruppen att det inte framgår tydligt i självvärderingen på vilket sätt lärosätet beaktar och integrerar jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Universitetskanslersämbetet definierar inte vad *innehåll*, *utformning* och *genomförande* innebär utan det är KTH:s tolkning och tillämpning som kommer användas som utgångspunkt i det fortsatta arbetet.

Utbildningarnas innehåll ska förmedla kunskap om JML så att studenter känner till vad begreppen jämställdhet och jämlikhet innebär, hur de är kopplade till hållbar utveckling, hur ojämställdhet och ojämlikhet kan komma till uttryck, och att jämställdhet och jämlikhet kräver förändringsarbete. För att studenter ska få tolkningar och förklaringar till kunskaper om JML är det ofta lämpligt att kunskap från genusforskning förmedlas. I den högskolepedagogiska utbildningen ska kunskap om JML och om könsmedveten och inkluderande pedagogik förmedlas.

Vid utformning av utbildning ska det finnas en tydlig struktur för när och hur integreringen sker i respektive program och en tydlig struktur för uppföljning via programanalyser i kvalitetssystemet.

Vid genomförande av utbildning ska lärarna verka för en jämställd och jämlik utbildningsmiljö fri från diskriminering t.ex. 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.

Aktiviteter 2021: Grundutbildningsansvarig och forskarutbildningsansvarig vid varje skola ska gemensamt identifiera tio utbildningsprogram som under 2021 integrerar JML. Stöd för programansvariga och lärare i genomförandet erbjuds genom Necessären (webbaserad resurs) och annat utbildningsmaterial (se 2.3.2 nedan), högskolepedagogiska kurser och workshops. Utbildningssatsningen Necessären och annat utbildningsmaterial finansieras med 1 miljon kronor enligt verksamhetsplan för KTH år 2021.

Aktiviteter 2022: Fortsatt integreringsarbete i skolans samtliga utbildningsprogram. Fortsatt stöd för lärare ska erbjudas genom Necessären (webbaserad resurs) och annat utbildningsmaterial (se 2.3.2 nedan), högskolepedagogiska kurser och workshops. Utbildningssatsningar finansieras med 1 miljon kronor enligt verksamhetsplan för KTH år 2021.

### 2.2.2 Aktivitet: Utbildning för JML-grupper

Utbildningar och workshops genomförs kontinuerligt för att bidra med stöd i JML-arbetet för JML-grupperna på skolorna och det gemensamma verksamhetsstödet.

Aktiviteter 2021-2022: Equality Office ska genomföra utbildningar och workshops för JML-grupper som stöd i JML-arbetet.

2.2.3 Aktivitet: Integrering av JML i utbildning för rekryteringskommittéer och befordringsnämnden  
Utbildningar för rekryteringskommittéer och befordringsnämnden genomförs kontinuerligt. Ett viktigt syfte med att integrera JML i utbildningar är att öka kunskapsnivån vid anställning och befordran av lärare. Ett annat syfte är att med ökad kunskap medverka till att rekryteringsmålen om att 32 procent av andelen nya professorer ska vara kvinnor uppnås (enligt avsnitt 2.1.1. i verksamhetsplan för KTH år 2021). Utbildningarna anordnas av dekanus och personalavdelningen i samarbete med Equality Office och Institutionen för lärande vid skolan för industriell teknik och management.

Aktiviteter 2021-2022: Equality Office ska tillsammans med dekanus genomföra en översyn av ansökningsprocess och bedömning ur jämställdhetssynpunkt. Detta kan innefatta intervjuer med tidigare sökande till utlyst anställning och befordran samt uppföljande intervjuer med ledamöter och verksamhetsstöds personal, i tillägg till förslag om observationer vid rekryteringsnämnders och befordringsnämndens möten.

2.2.4 Aktivitet: Utbildning i JML för medarbetare

Öppna utbildningsinsatser för samtliga medarbetare genomförs kontinuerligt för att bidra till en ökad grundkunskap om JML och diskrimineringsgrunderna samt för att bidra i värdegrundsarbete.

Aktiviteter 2021-2022: Utveckla informations- och utbildningsmaterial om KTH:s JML-arbete samt fortsätta genomföra kompetenshöjande utbildningsinsatser varje termin i form av öppna föreläsningar och seminarium som är tematiserade utifrån diskrimineringsgrunderna. Aktiviteterna genomförs av Equality Office i samarbete med arbetsmiljöansvariga, skyddsombud och fackliga företrädare.

### 2.3 Mål: Lika villkor

Här avses olika insatser i syfte att skapa lika villkor med avseende på lön, makt och karriär. I detta ingår fortsatt arbetet med fakultetsutveckling utifrån ett JML-perspektiv.

2.3.1 Aktivitet: Integrering av JML i ledarskapsprogram och karriärstöd

Integreringen av JML i ledarskapsprogram och karriärstöd är en viktig del av det fördjupade arbetet kring värdegrundsfrågor. Utveckling av ledarskapsprogram och karriärstöd diskuteras i Arena för Ledarskap och Pedagogik:s strategiska råd och beslutas i styrgruppen.

Aktivitet 2021: Fortsatt genomförande av Partners in Learning (PIL), karriärstödsprogrammet för biträdande lektorer, där JML redan finns integrerat.

2.3.2 Aktivitet: Nätverk för genusforskning på KTH bidrar med forskningsbaserad kunskap i arbetet med integrering av JML i grund- och forskarutbildning

Under 2020 togs ett första initiativ till att etablera ett nätverk för genusforskning på KTH som (1) skapar en vetenskaplig referensgrupp i arbetet med integrering i utbildningen, (2) är ett stöd i utveckling av genusperspektiv inom teknikvetenskaperna och (3) främjar vetenskapligt utbyte mellan genusforskare vid KTH.

Aktiviteter 2021: Nätverkets forskare ska ta fram utbildningsmaterial och utforma handledning som kan bidra med kompetensstöd i integrering av JML i utbildningen.

Aktiviteter 2022: Nätverkets forskare ska arrangera workshops för anställda på KTH för stöd i att utveckla genusperspektiv inom teknikvetenskaper, i enlighet med utvecklingsplanens formulering om att genusperspektiv i ökad utsträckning ska integreras i forskning.

## 2.4 Mål: Inkluderande kultur

Inkluderande kulturer bygger på en medvetenhet om värdegrund, uppförandekod och om hur en inkluderande kultur kan skapas. 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.

### 2.4.1 Aktivitet: Utveckling av stöd för förändringsledning

Programmet Genus och förändringsledning (GOFL) pågick 2017-2018 i vilket 18 kvinnor från KTH ingick. Syftet var att stärka kvinnors inflytande i KTH:s jämställdhetsarbete. Gruppen fungerar därefter som en strategisk rådgivande grupp i JML-frågor på KTH. En uppföljande studie har visat på ett behov av att skapa en tydligare form och kontinuitet för gruppens arbete.

Aktivitet 2021: Equality Office ska utforma en stödstruktur i förändringsledning för vidareutveckling av den strategiska gruppen GOFL.

### 2.4.2 Aktivitet: Samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet

Arbetet mot sexuella trakasserier på KTH utgörs av dels ärendehantering, en lika villkorsfråga, och dels av förebyggande organisatoriskt utvecklingsarbete och värdegrundsarbete. KTH är tillsammans med Karolinska institutet, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet partners i Samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet. Syftet med samverkansprogrammet är att öka kunskap om förekomst av sexuella trakasserier i akademien bl.a. genom en prevalensstudie som Statistiska centralbyrån genomför 2021 på uppdrag av Samverkansprogrammet. Studien genomförs i hela högskolesektorn och inkluderar såväl anställda som studenter. Samverkansprogrammet syftar även till att främja förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien.

Aktivitet 2021: Equality Office ska informera om prevalensstudien på KTH för att uppnå en hög svarsfrekvens.

Aktivitet 2021: Equality Office ska säkerställa att data som prevalensstudien genererat om KTH analyseras av forskare på KTH.

Aktivitet 2022: Equality Office ska initiera förändringsprojekt för utveckling av inkluderande kultur och nolltolerans mot sexuella trakasserier baserat på tidigare forskning och nya data från prevalensstudien som ett viktigt led i det fördjupade arbetet med värdegrund på KTH.

### 2.4.3 Aktivitet: Utbildningsinsatser i samband med mottagningen av nya studenter

I syfte att öka medvetenheten om JML bland nyantagna studenter på grundnivå, utbildar Equality Office varje år studenter som är engagerade i mottagningen av nyantagna studenter. Detta arbete görs i samarbete med Tekniska högskolans studentkår.

Aktivitet 2021-2022: Equality Office ska fortsätta samarbetet med avdelningen för utbildningsstöd inom det gemensamma verksamhetsstödet med att öka medvetenhet om JML bland nyantagna studenter på grundnivå.