

**PLAN****Gäller från och med**
2021-03-22**Diarienummer**V-2021-0209, ändrad genom V-
2022-0650**Beslutsfattare**
Rektor**Ändrad från och med**
2022-12-01**Ansvarig för översyn och frågor**
Personalavdelningen och KTH
Equality Office

Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH

Detta styrdokument har beslutats av rektor (diarienummer V-2021-0209). Styrdokumentet gäller från och med den 22 mars 2021 och är ändrad från och med den 1 december 2022 (V-2022-0650). Styrdokumentet reglerar organisation, mål och aktiviteter för KTH:s fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering. Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är personalavdelningen inom verksamhetsstödet och KTH Equality Office.

Innehållsförteckning

1	Inledning	2
1.1	Regeringsuppdrag	2
1.2	Regeringens jämställdhetspolitiska mål och KTH:s mål för ett jämställt KTH.....	2
2	Organisation och uppgifter i arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor	3
2.1	Vicerektor för jämställdhet och värdegrund (under perioden 2017-2022)	3
2.2	KTH Equality Office	3
2.3	Jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvarig (JMLA)	3
3	Mål och aktiviteter fram till och med 2025.....	5
3.1	Mål: Samlad organisering	5
3.2	Mål: Kunskap och medvetenhet.....	6
3.3	Mål: Lika villkor	7
3.4	Mål: Inkluderande kultur	8

1 Inledning

1.1 Regeringsuppdrag

Regeringen gav 2016 samtliga universitet och högskolor i uppdrag att ta fram en plan för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering (regeringsbeslut III:4, 2015-12-18). Utifrån detta uppdrag beslutade rektor om en plan för jämställdhetsintegrering, *Ett jämställt KTH*, (Jämställdhetsintegrering KTH, JIKTH, V-2017-0469).

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 och att beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, t ex i styrprocesserna. Utifrån detta uppdrag beslutade rektor om *plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021-2022* (V-2021-0209).

Genom regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor (regeringsbeslut I:12, 2021-12-16) uppdrogs lärosätena att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Utifrån detta uppdrag har rektor beslutat om denna reviderade *plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH*.

1.2 Regeringens jämställdhetspolitiska mål och KTH:s mål för ett jämställt KTH

Regeringens jämställdhetspolitiska mål framhåller att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Regeringen har ställt upp sex delmål (regeringens skrivelse 2016/17:10). Utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen innebär *Ett jämställt KTH* följande:

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål	KTH:s mål för <i>Ett jämställt KTH</i> med utgångspunkt i regeringens jämställdhetspolitiska delmål
En jämn fördelning av makt och inflytande	Jämn representation i beslutande och beredande organ. Möten ska vara inkluderande.
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.
-----------------------------------	--

2 Organisation och uppgifter i arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor

Av *arbetsordning vid KTH (V-2022-0397)* framgår att under rektor organiseras universitetets verksamhet i fem skolor och i ett verksamhetsstöd. Respektive skola leds av en skolchef och verksamhetsstödet av en universitetsdirektör.

Respektive skolchef samt universitetsdirektören ansvarar för organisering, planering och uppföljning av den egna verksamhetens arbete med jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML). I detta ansvar ingår att fatta beslut om åtgärder gällande jämställdhet, mångfald och lika villkor.

För arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor finns följande stödjande organisation och följande uppgifter fördelade. Mellan arbetsgivaren KTH och arbetstagarorganisationerna finns det också en organisation och reglering för samverkan av JML-frågor, som inte närmare beskrivs här. Se det lokala kollektivavtalet *samverkan för utveckling inom KTH*.

2.1 Vicerektor för jämställdhet och värdegrund (under perioden 2017-2022)

Av beslut V-2016-1052 framgår att vicerektor för jämställdhet och värdegrund ska ansvara för aktuella och strategiska frågor inom jämställdhet och värdegrund. I detta ansvar ingår att leda, samordna och stödja universitetets arbete med jämställdhet, mångfald och lika villkor.

2.2 KTH Equality Office

KTH Equality Office utgör en strategisk stöd- och samordningsfunktion för universitetets arbete med jämställdhet, mångfald och lika villkor samt värdegrund. KTH Equality Office driver och stödjer arbetet med jämställdhetsintegrering och arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen både för KTH som arbetsgivare och som utbildningsanordnare.

KTH Equality Office utgörs av lärare, forskare (inklusive en särskilt sakkunnig) och personal inom verksamhetsstödet och leds av vicerektor för jämställdhet och värdegrund, eller den som rektor utser, inom ramen för de beslut som rektor fattar. De lärare och forskare som ingår är vetenskapligt sakkunniga inom genusforskning.

KTH Equality Office har uppgifter kopplade till JML-partner i avsnitt 2.3.1 och till JML-grupper i avsnitt 2.3.3.

2.3 Jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvarig (JMLA)

Respektive skolchef och universitetsdirektören ska vara jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvarig (JMLA) för den egna verksamheten. Uppgiften får delegeras till en befattningshavare som ingår i verksamhetens ledning, exempelvis vice skolchef eller prefekt.

Varje JMLA ska

- ansvara för att leda och samordna JML-arbetet i den egna verksamheten när det gäller arbetsmiljö och studiemiljö,
- utse minst en JML-partner (se 2.3.1) från verksamhetsstödet,
- ingå i den gemensamma JMLA-gruppen (se 2.3.2), och
- organisera minst en egen JML-grupp (se 2.3.3) på det sätt som passar den egna verksamheten.

KTH rekommenderar att den studentsammanslutning som har ställning som studentkår vid KTH utser en jämställdhets-, mångfalds- och lika villkorsansvarig.

2.3.1 JML-partner

JML-partnern ska vara ett verksamhetsstöd för JMLA i att driva JML-arbetet framåt. Rollen har som syfte att koppla ihop förändringsarbete och myndighetsutövning gällande JML med olika funktioner och processer inom administrationen, framförallt inom HR såsom arbetsmiljö, rekrytering, kompetensutveckling och personalutveckling.

Respektive verksamhets JML-partner ska ingå JML-partnergruppen, för erfarenhetsutbyte, som sammankallas av KTH Equality Office.

2.3.2 JMLA-gruppen

JMLA-gruppen är en strategisk grupp för JML-frågor. Gruppen består av respektive verksamhets JMLA och leds av vicedirektör för jämställdhet och värdegrund.

JMLA-gruppen möts regelbundet för samordning av verksamhetsutveckling och jämställdhetsintegrering. Gruppen diskuterar också aktuella frågor och utvecklingsområden, samt får stöd i form av kunskap- och erfarenhetsutbyte i det strategiska arbetet.

2.3.3 JML-grupp

Varje JMLA ska organisera och leda en JML-grupp med medarbetare från den egna verksamheten. JML-partnern ska ingå i JML-gruppen.

JML-gruppen möts regelbundet för att hantera frågor om jämställdhet, mångfald och lika villkor inom den egna verksamheten.

JML-grupperna får stöd av KTH Equality Office i JML-arbetet genom rådgivning och direkta insatser. KTH Equality Office anordnar utbildningar och workshops för JML-grupperna.

JMLA och JML-partner kan vid behov initiera fler grupper som underordnas JML-gruppen.

3 Mål och aktiviteter fram till och med 2025

KTH har följande mål fram till och med 2025:

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

Målen ställdes först upp i *ett jämställt KTH* (V-2017-0469) och i *plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021-2022* (V-2021-0209). Målen är fortsatt prioriterade till och med utgången av 2025.

3.1 Mål: Samlad organisering

En samlad organisering avser ett systematiskt upplägg av JML-arbetet på KTH där diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölöslagstiftning, jämställdhetsintegrering och värdegrundsarbete kopplas samman samt drivs inom hela universitetet. Se även avsnitt 2 om hur organisationen ser ut.

3.1.1 Aktivitet: Vidareutveckling av samordning och stöd i JML-arbetet

Samlad organisering handlar om att samordna utvecklingsarbetet och det förebyggande arbetet som pågår inom skolorna, 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.

2021-2025: Equality Office ska vidareutveckla stödet för och samordningen av JML-arbetet.

3.1.2 Aktivitet: Uppföljning av JML i KTH:s hållbarhetsmål och klimatmål

FN:s globala mål för hållbar utveckling innehåller mål för jämställdhet (det femte målet) och mål för minskad ojämlikhet (det tionde målet). JML är integrerat i KTH:s hållbarhetsmål 2021-2025 och klimatmål 2021-2045. KTH Equality Office och KTH Sustainability Office samarbetar om att utvärdera integreringen så att både enskilda mål och relationen mellan dem följs upp. Jämställdhet (mål 5) och jämlikhet (mål 10) är hållbarhetsmål i sig och av särskild vikt i integreringen av JML, och samtidigt medel för hållbarhet i vidare mening.

2021-2025: Equality Office ska, i samarbete med KTH Sustainability Office, kontinuerligt följa upp arbetet med att tydliggöra JML i arbetet med hållbar utveckling på KTH.

3.1.3 Aktivitet: Fortsatt utveckling av facklig samverkan kring JML

Sedan 2020 arbetar KTH Equality Office och centrala samverkansgruppen med att utveckla formerna för facklig samverkan av JML-frågor på KTH i enlighet med *lokalt avtal om samverkan vid KTH*.

2021-2025: KTH Equality Office ska fortsätta vidareutveckla samverkan kring JML med de fackliga organisationerna på KTH.

3.2 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 och inom utbildning.

3.2.1 Aktivitet: Integrering av JML i utbildning (JMLIU)

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.

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 förmedlas kunskap om JML och om könsmedveten och inkluderande pedagogik.

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.

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.

2022-2025: Vidareutveckling av integrering i JML i KTH:s samtliga utbildningsprogram utifrån uppföljning av resultat från föregående års aktivitet genom KTH Equality Office egna uppföljningar och ordinarie kvalitetssystem. Fortsatt stöd för lärare ska erbjudas genom Necessären (webbaserad resurs) och annat utbildningsmaterial (se även 3.3.2 nedan), högskolepedagogiska kurser och workshops samt av KTH Biblioteket. Stödet erbjuds av KTH Equality Office i samarbete med institutionen för lärande och institutionen för industriell ekonomi och organisation vid skolan för industriell teknik och management. Aktiviteter uppdateras och utvecklas enligt verksamhetens behov.

3.2.2 Aktivitet: Utbildning för JML-grupper

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

2021-2025: KTH Equality Office ska genomföra utbildningar och workshops för JML-grupper som stöd i JML-arbetet.

3.2.3 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. Utbildningarna anordnas av fakultetsrådet och personalavdelningen i samarbete med KTH Equality Office och de forskare som medverkar i programmet.

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 verksamhetsstödet personal, i tillägg till förslag om observationer vid rekryteringsnämnders och befordringsnämndens möten.

2023-2025: Analys av resultaten av en utredning som genomförs 2022 av KTH Equality Office i samarbete med dekanus om ansökningsprocess och bedömning ur jämställdhetsperspektiv ska ligga till grund för ett kontinuerligt utvecklingsarbete i rekryteringsnämnder och befordringsnämnden. Utbildningar för ledamöter ska vidareutvecklas och genomföras kontinuerligt.

3.2.4 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. KTH Equality Office erbjuder målgruppsfokuserade utbildningar och Equality Forum som är en arena för öppna seminarier som skapades 2022, där både medarbetare och studenter kan delta. Equality Forum arrangeras regelbundet av KTH Equality Office med olika teman relaterade till JML-arbetet.

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.

2023-2025: Målgruppsfokuserade utbildningar som görs i samverkan med andra funktioner vid KTH ska systematiseras och digitaliseras ytterligare under perioden.

2023-2025: Equality Forum fortsätter att utgöra en arena där JML-arbetet på KTH tillgängliggörs regelbundet för medarbetare och studenter. Det är också en arena där externa föreläsare bjuds in i relevanta ämnesområden, till exempel från forskning eller utifrån diskrimineringsgrunderna. Aktiviteterna genomförs av KTH Equality Office i samarbete med arbetsmiljöansvariga, skyddsombud och fackliga företrädare. Aktuell information om JML-arbetet görs också tillgänglig via webben.

3.3 Mål: Lika villkor

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

3.3.1 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.

2021-2025: Fortsatt genomförande av Partners in Learning (PIL), karriärstödsprogrammet för biträdande lektorer, där JML redan finns integrerat. Programmet ska uppdateras och utvecklas

kontinuerligt i samarbete mellan dekanus, KTH Equality Office och forskare som ansvarar för genomförandet av programmet.

3.3.2 Aktivitet: Nätverk för genusforskning på KTH

Genusnätverket, ett nätverk för genusforskning på KTH, bidrar med forskningsbaserad kunskap i arbetet med integrering av JML i grundutbildning och forskarutbildning. Nätverket etablerades 2020 och fungerar som en vetenskaplig referensgrupp i arbetet med integrering i utbildningen. Nätverket är ett stöd i utveckling av genusperspektiv inom teknikvetenskaperna.

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.

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

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.

2023-2025: Nätverket utgör en referensgrupp till KTH Equality Office, som kan bistå med rådgivning och ges uppdrag så att ett forskningsbaserat stöd i integreringen av JML i utbildningen säkerställs. Forskare bistår med utbildningsmaterial, handledning och kompetensstöd i integrering av JML i utbildningen.

2023-2025: Nätverkets forskare arrangerar och erbjuder årliga workshops för medarbetare 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. Den digitala kurs som har utvecklats (finns tillgänglig för forskare i Canvas) om genus i forskning utvecklas kontinuerligt av forskare i genusnätverket.

3.3.3 Aktivitet: JML-aspekter i beslutsfattande

2023: En kartläggning av chefers beslutsfattande på olika nivåer ska genomföras av på vilket sätt JML-aspekterna tas i beaktande i både det strategiska och konkreta beslutsfattandet på KTH.

2024: Resultatet av kartläggningen av chefers beslutsfattande på olika nivåer ska analyseras och där så är relevant användas i arbetet med aktiva åtgärder samt i ledarutveckling.

3.4 Mål: Inkluderande kultur

Inkluderande kulturer bygger på en medvetenhet om värdegrund, uppförandekoder och om hur en inkluderande kultur kan främjas. 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.

3.4.1 Genus och förändringsledning (GOFL)

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.

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

2022-2025: En satsning av rektor på kvinnliga gästprofessorer (se avsnitt 2.2.2 i *verksamhetsplan för KTH år 2022*) för jämnare könsfördelning bland professorer initierades 2022. Till satsningen ska under 2023-2025 kopplas ett utvecklingsprogram, där både nya professorer och andra förändringsaktörer (till exempel GOFL) ingår, för att ge stöd i arbetet för fler jämställda och inkluderande miljöer på KTH och förstärka hållbarheten i satsningen. Det är av stor vikt att det inom de identifierade miljöerna förs ett arbete för en mer inkluderande och jämställd kultur.

3.4.2 Aktivitet: Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet

KTH är tillsammans med Karolinska institutet, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet partners i Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet (programmet avslutas i december 2022). Resultatet av en genomförd studie om förekomst av genusbaserad utsatthet i högskolesektorn som genomfördes av SCB 2021 publicerades och presenterades 2022. Resultaten utgör grund för initiativ och åtgärder som främjar det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier i akademien, vilket har diskuterats på ett antal seminarier i sektorn under 2022.

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

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

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.

2023-2025: Equality Forum (se avsnitt 3.2.4) ska fortsatt informera om det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. KTH Equality Office ska ta fram det stödmaterial som chefer, funktionsansvariga och ledare på KTH behöver för att underlätta det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

De forskarseminarier som har genomförts av KTH Equality Office inom ramen för Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet ska fortsatt arrangeras i samverkan med sektorn för att ta tillvara ny och pågående forskning om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.

2023-2025: KTH Equality Office ska fortsätta med de förändringsprocesser för utveckling av inkluderande kultur och nolltolerans mot sexuella trakasserier som initierats och genomförts 2022 som ett viktigt led i det fördjupade arbetet med värdegrund på KTH. Arbetet riktas mot olika målgrupper, t.ex. doktorander. Stöd för arbetet ges av forskare i genusnätverket.

3.4.3 Aktivitet: Utbildningsinsatser i JML för studenter

I syfte att öka medvetenheten om JML bland studenter på alla nivåer och att bidra till en inkluderande studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, utbildar KTH Equality Office varje år studenter som är engagerade i studentkåren. Detta arbete görs i samarbete mellan KTH Equality Office, avdelningen för utbildningsstöd och Tekniska högskolans studentkår.

2021-2025: Fortsätta och vidareutveckla arbetet med att öka medvetenheten om JML hos studenter på alla utbildningsnivåer genom exempelvis olika utbildningsinsatser, coaching och mentorskap till studentsektioner, stöd i utveckling av aktiviteter för nyantagna samt framtagande av filmer eller annat utbildningsmaterial.