



PROTOKOLL

Datum  
2022-10-27

Diarienummer  
VP-2022-0001

## CSG-JML

### Datum för mötet:

27 oktober 2022 kl. 9:30-10:45

### Plats för mötet:

Brinellvägen 8, Styrelserummet plan 11

### Närvarande ledamöter:

Kerstin Jacobsson, universitetsdirektör, *ordförande*

Nelli Jokinen, SEKO

Elisabeth Hammam Lie, ST

Annica Fröberg, personalchef, GVS

Chamindie Senaratne, Saco-S

Alexander Baltatzis, Saco-S

Charlotte Hurdelbrink, Saco-S

### Övriga närvarande:

Roh Petas, JML-strateg, sekreterare

### Frånvarande:

Nadia Arman, ST

Susanna Elfving Blomster, ST

Amanda Mungdee, THS

---

## § 1 Fastställande av dagordningen

Dagordningen fastställdes.

## § 2 Ordförande öppnar mötet samt val av justeringsperson

Alexander Baltatzis valdes till justeringsperson.

## § 3 Genomgång av föregående protokoll

Inga kommentarer till protokollet.

## § 4 Information från personalorganisationerna och THS

- Personalorganisationerna var inte nöjda med processen kring revideringen av Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH och hade velat bli involverade i ett tidigare skede. Det hölls ett skilt möte i oktober mellan representanter från personalorganisationerna

och Anna Wahl, Johan Gerdin och Roh Petas vilket ST tycker att var ett bra exempel på fungerande samverkan.

- ST anser att T/A-personal osynliggörs i KTH:s strategiska dokument och att bara utbildning och forskning syns.
  - o Kerstin Jacobsson lyfter gärna också upp KTH:s utbildning och forskning men med tillägget att alla på KTH bidrar till universitetets arbete.
- Bemötande och härskartekniker är teman som ST vill lyfta mera.
  - o Annica Fröberg: aktiviteter är på kommande i början av 2023. Bemötande är ett prioriterat område för KTH. Det som har hänt under 2022 har satt sina spår.
- Det talas mycket om att jämställdhet i JML lyfts upp för mycket. Detta sätt att prata kan däremot vara kontraproduktivt även för mångfald och lika villkor.
  - o SACO-S lyfter upp att det snarare handlar om att det behövs mera M och L, inte mindre J.
- Viktigt att KTH fortsätter att prioritera JML-arbetet även framöver, oberoende av vad den nya regeringen bestämmer.
- ST vill ha kvar den samverkansformen där facken möter KTH Equality Office.
- ST har noterat att det inte kommer att finnas en man och en kvinna på topposterna i KTH längre.
- Personalorganisationerna har svårt att rekrytera förtroendevalda. Det är någonting som diskuterats med skolledningarna och på föregående CSG-JML-möte. Fackligt arbete är inte meriterande och det är svårt att bedöma den insatsen. Tidigare har personalchefer haft mera dialog med chefer om medarbetarnas fackliga engagemang.
  - o I lönekriterierna finns ”utveckling”, vilket enligt Saco-S kunde inkludera fackligt arbete.
  - o Detta är en fråga som behöver jobbas med både från arbetsgivarorganisationens och från personalorganisationernas sida.
  - o Betydelsen av fackligt engagemang i verksamheten är förankrad i högsta ledningen men inte längre ner i linjen.
- Personalorganisationerna vill att JML ska finnas som stående punkt på dagordningen för SSG-möten på lokal nivå. Detta ges som ett medskick till CSG för att jobba vidare med frågan.

## § 5 Aktuella ledningsfrågor som berör JML

Anna Wahl kliver av sitt uppdrag vid årsskiftet. Den nya rektorn avgör om det ska finnas vicerektorer framöver och med vilka uppdrag.

## § 6 Aktuellt från KTH Equality Office

### *VP-uppdrag: 2.2.1 Resursfördelning ur jämställdhetsperspektiv*

I VP:n 2022 gavs vicerektorn ges i uppdrag att arbeta fram ett förslag på en systematiserad process för övergripande enhetliga könsuppdelade indikatorer för FoFU-medel vid KTH. Ett försök till detta gjordes men det framkom att det inte går att få fram könsuppdelad data på det sätt som önskas, t.ex. att det inte går att skilja på medel för olika ändamål (t.ex. overhead eller forskning) eller att se könsfördelningen i projektgrupper. Förslaget blev därför att en person med JML-kompetens ska vara medlem i den arbetsgrupp som ska se över resursfördelningen av FoFU-medel.

### *2.2.2 Jämnare könsfördelning bland KTH:s professorer*

Arbetet pågår på skolnivå och flera skolor har miljöer och kandidater på gång.

### *2.2.3 Motverka diskriminering och främja lika rättigheter*

I mallen för medarbetarsamtalen finns en fråga om jämställdhet och lika villkor. Om det fanns en struktur för att samla in det som framkommer i de samtalen så kunde de utgöra ett bra underlag. I nuläget finns det inget systemstöd för det eller någon rutin hos chefer att de ska återrapportera, men detta skulle vara ett sätt att använda redan existerande system istället för att skapa nya. Detta skulle däremot bara ge underlag för arbetet med anställda.

Fokusgruppsintervjuer är en annan metod som kunde användas för att samla in underlag, t.ex. med tematiserade grupper utifrån diskrimineringsgrunderna. Den exakta formen för det är däremot inte helt klar och det är inte klart vem som kan och borde genomföra dessa intervjuer.

En pilot är ett par workshops för doktorander med fokus på sexuella trakasserier som kommer att genomföras i november. Den första genomförs digitalt med en större grupp med doktorander från både KTH och Chalmers och den andra workshopen hålls fysiskt med en mindre grupp KTH-doktorander. Dessa workshops genomförs också som en del av VP-uppdrag 5.1 *Ett hållbart arbetsliv*.

### *3.3 Integrering av hållbar utveckling och jämställdhet i alla utbildningsprogram*

I kvalitetsuppföljningen i våras framkom det att de flesta program har en plan för JML-integreringen. KTH Equality Office fortsätter stöda skolorna genom att ta fram mera material till Necessären och genom att erbjuda workshops med olika teman. Referensgruppen för JMLIU finns fortfarande och träffas två gånger per termin.

### *3.4.2 Mottagning och introduktion för studenter och doktorander*

Onboardingprojektet för doktorander, som projektleds av enheten för internationella relationer (IRO) har kommit igång. Det finns en arbetsgrupp och det har genomförts intervjuer med doktorander för att höra om hur onboardingen gått till på de olika skolorna.

THS verkar vara nöjd med upplägget för mottagningsutbildningarna o.s.v. så de kommer att ges på motsvarande sätt som tidigare år.

ST frågade om könsfördelningen bland studenter, vilket redogörs för i årsredovisningen.

## § 7 Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH

Planen har samverkats men Saco-S ville att följande läggs till protokollet:

”Saco-S befarar att KTH:s styrdokuments ensidiga fokusering på genus riskerar att styra JML-verksamheten att enbart arbeta med denna inriktning. Saco-S anser att styrdokumentet, utöver genus, även tar upp andra diskrimineringsgrunder som KTH bör behandla i det fortsatta JML-arbetet. T.ex. ålder; etnicitet; de grupper som har karriärvägar och de som inte har det; jämställdhetsintegreringsproblemet mellan de som talar flytande svenska, flytande engelska och de som gör varken eller.”

På mötet diskuterades det att även om språk och karriärvägar är frågor med JML-aspekter så är de båda breda frågor som inte nödvändigtvis ska finnas i denna plan. Språk och karriärvägar tas upp på nästa CSG-möte.

### § 8 Organiseringen av samverkan om JML-frågor

Frågan hann inte diskuteras.

### § 9 Pågående fall av diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling (stående punkt)

Många utredningar har gjorts både lokalt och centralt det senaste halvåret. Det är många som anmäler kränkande särbehandling.

### § 10 Övriga frågor

Inga övriga frågor.

### § 11 Nästa möte

Nästa möte hålls i början av 2023. En Doodle skickas ut till ledamöterna för att slå fast nästa års möten.

### Vid protokollet

---

Roh Petas

*Sekreterare*

---

Kerstin Jacobsson

*Ordförande*

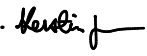
Justeringsdatum:

---

Alexander Baltatzis

*Justerare*

Justeringsdatum:

**Signatur:** 

**E-post:** kerjac@kth.se

**Signatur:** 

**E-post:** alba@kth.se

**Signatur:** 

**E-post:** rohpa@kth.se












# 221027 CSG JML protokoll

Slutgiltig revideringsrapport

2022-12-15

Skapad:	2022-12-02
Av:	Roh Petas (roh@kth.se)
Status:	Signerat
Transaktions-ID:	CBJCHBCAABAAtEzmqfCGmWdV59ywtif7cOdmYVMRfGM

## ”221027 CSG JML protokoll” – historik

-  Dokumentet skapades av Roh Petas (roh@kth.se)  
2022-12-02 - 09:24:58 GMT – IP-adress: 151.177.233.205
-  Dokumentet skickades med e-post till Kerstin Jacobsson (kerjac@kth.se) för signering  
2022-12-02 - 09:32:23 GMT
-  Dokumentet skickades med e-post till Alexander Baltatzis (alba@kth.se) för signering  
2022-12-02 - 09:32:23 GMT
-  Dokumentet skickades med e-post till Roh Petas (roh@kth.se) för signering  
2022-12-02 - 09:32:23 GMT
-  E-postmeddelandet har visats av Alexander Baltatzis (alba@kth.se)  
2022-12-02 - 09:42:53 GMT – IP-adress: 37.123.171.115
-  Dokumentet har e-signerats av Roh Petas (roh@kth.se)  
Signaturdatum: 2022-12-02 - 10:07:27 GMT – Tidskälla: server – IP-adress: 151.177.233.205
-  E-postmeddelandet har visats av Kerstin Jacobsson (kerjac@kth.se)  
2022-12-02 - 18:51:58 GMT – IP-adress: 104.28.31.63
-  Dokumentet har e-signerats av Kerstin Jacobsson (kerjac@kth.se)  
Signaturdatum: 2022-12-02 - 18:52:26 GMT – Tidskälla: server – IP-adress: 94.255.243.84
-  E-postmeddelandet har visats av Alexander Baltatzis (alba@kth.se)  
2022-12-15 - 11:18:52 GMT – IP-adress: 37.123.171.115
-  Dokumentet har e-signerats av Alexander Baltatzis (alba@kth.se)  
Signaturdatum: 2022-12-15 - 11:20:56 GMT – Tidskälla: server – IP-adress: 37.123.171.115
-  Avtal har slutförts.  
2022-12-15 - 11:20:56 GMT



KTH Sign

Powered by  
Adobe  
Acrobat Sign