

Inriktningsbeslut för jämställdhet, mångfald och lika villkor vid KTH 2026 – 2030

KTH är ett universitet där jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML¹) är kvalitetsfaktorer som ska integreras i hela verksamheten. JML berör samtliga verksamheter vid lärosätet. Alla har ett ansvar för att skapa medvetenhet i organisationen och att bidra till frågornas utveckling i sina respektive roller.

Detta inriktningsbeslut ska vägleda lärosätet i arbetet med att främja jämställdhet, mångfald och lika villkor. Det är formulerat i enlighet med *Vision och övergripande mål för KTH* (V-2023-0668). Inriktningsbeslutet grundar sig på de statliga jämställdhetspolitiska målen, diskrimineringslagens krav på arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering, högskolelagens krav på arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande samt arbetsmiljölagens krav på att motverka kränkande särbehandling. KTH ska även leva upp till de uppdrag gällande JML som tillkommer i regleringsbrev och i andra regeringsbeslut. Även KTH:s etiska policy, värdegrund och uppförandekoder är riktgivande.

KTH ska ha ambitionen att vara ledande bland tekniska och naturvetenskapliga universitet i Sverige vad gäller jämställdhet, mångfald och lika villkor. Detta innebär att genus- och mångfaldsmedvetenhet är en integrerad del av utbildning, forskning och resurssättning samt att arbets- och studiemiljöer är inkluderande, jämställda och jämlika.

JML-arbetet är baserat på forskning om bland annat genus, mångfald och organisationskultur och använder sig av metoder för förändringsarbete. Arbetet ska ha en tydlig organisering, kännetecknas av långsiktig styrning och resurssätts enligt behov. Det omfattar både organisatorisk struktur och kultur, i form av ansvarsroller och processer samt normer och värderingar. KTH ska ta hänsyn till människors olika förutsättningar och behov genom att tillämpa intersektionella perspektiv, vilket innebär att ta i beaktande flera olika maktordningar och förstå hur de samverkar och kan förstärka varandra. För att arbeta ändamålsenligt med JML ska KTH ha kännedom om förekomst av ojämställdhet och ojämlikhet i organisationen. Både KTH-specifika och sektorsövergripande undersökningar visar att detta förekommer. JML-arbetet ska följas upp kvalitativt och med kvantitativa indikatorer.

KTH ska ta tillvara och använda sig av den kunskap och kompetens inom området som finns på lärosätet. JML-arbetet ska samordnas med närliggande områden som social hållbarhet, arbetsmiljö och breddad rekrytering. JML-frågor samverkas med de fackliga organisationerna och med Tekniska Högskolans Studentkår (THS). Det strategiska och operativa JML-arbetet samordnas av funktionen KTH Equality Office. Rektor är ytterst ansvarig för JML vid KTH.

Inriktningsbeslutet är tematiserat enligt följande områden: utbildning, forskning, arbets- och studiemiljö samt effektiv och hållbar resursanvändning.

¹ JML är ett KTH-internt begrepp för aspekter kopplade till genus och mångfald i arbetsprocesser för att främja jämställdhet och jämlikhet.

1 Utbildning

KTH:s vision och övergripande mål: KTH:s utbildning ska vara av högsta kvalitet och internationellt konkurrenskraftig.

KTH ska vara ett ledande tekniskt universitet, både nationellt och internationellt, vad gäller integreringen av jämställdhet, mångfald och lika villkor i utbildningen. JML är en kvalitetsfråga för utbildning, forskning och innovationer som möter och löser dagens och framtidens utmaningar.

Alla KTH:s utbildningsprogram ska JML-integreras. Utbildningarna ska ha JML-mål och deras innehåll ska gå utöver att enbart förmedla kunskap om genus och mångfald. Programmen ska erbjuda studenter verktyg och färdigheter för att tillämpa sina kunskaper i praktiken. Fokus ska ligga på att studenter efter examen har förmågan att identifiera och analysera ojämställdhet och ojämlikhet i olika kontexter, kan tillämpa JML-perspektiv i projektarbete, problemlösning och beslutsfattande samt agera som förändringsledare för att främja jämställdhet, jämlikhet och hållbar utveckling i sina yrkesroller. JML-målen ska vara relevanta för programmets karaktär och ge konkreta färdigheter kopplade till studentens framtida yrkesutövning. Vid genomförande av utbildning ska lärare verka för en jämställd och jämlik utbildningsmiljö fri från diskriminering genom att tillämpa genusmedveten och inkluderande pedagogik. Det är pedagogik som motverkar hur normer, kön och makt kan påverka undervisning, bemötande och bedömning.

KTH vill attrahera en bredd av högt kvalificerade presumtiva sökande och ge dessa möjlighet att nå sin fulla akademiska potential. KTH:s arbete med breddad rekrytering ska vara systematiskt och långsiktigt för att rekrytera studenter från underrepresenterade målgrupper. KTH har ett ansvar att aktivt motverka diskriminering och att skapa en tillgänglig utbildningsmiljö för alla antagna studenter, så att de får möjlighet och stöd att framgångsrikt genomföra sin utbildning.

Mål:

- Alla KTH:s utbildningsprogram ska ha integrerade JML-mål och -innehåll
- Lärare ska ha tillräckliga kunskaper och färdigheter i jämställdhet, mångfald och lika villkor och kunna tillämpa dem i sin undervisning
- KTH ska stödja lärare och utbildningsprogrammen i JML-integreringen och i genusmedveten och inkluderande pedagogik
- KTH ska verka för lika villkor för alla studenter inom undervisning och examination
- KTH ska verka för ökad mångfald och en jämnare könsbalans i studentpopulationen

2 Forskning

KTH:s vision och övergripande mål: KTH:s forskning ska vara internationellt ledande och ha stort genomslag.

En medvetenhet om jämställdhet och jämlikhet kan öka den samhällseliga relevansen av kunskap som produceras på KTH. Att ha ett genus- och mångfaldsperspektiv på forskning och innovationer kan vara kvalitetshöjande och minska risken för att forskning skapar och bidrar till ojämställdhet och ojämlikhet.

Flera forskningsfinansierare har krav på att jämställdhet på flera sätt ska adresseras i ansökningar. Verksamhetsstödet och fakultetsrådet ska proaktivt och systematiskt förmedla kunskap om genus och mångfald till KTH:s lärare, forskare, forskningsledare samt berörda nämnder och utskott så att de i förekommande fall har möjlighet att inkorporera detta i finansieringsansökningar.

Olika egenskaper, bakgrunder och kulturer är tillgångar som främjar hög kvalitet i forskning. Inkluderande arbetsplatser fria från diskriminering liksom trygga arbetsförhållanden utgör grundförutsättning för individer att kunna trivas och nå sin fulla akademiska potential. Genom att säkerställa ett jämställt och jämlikt stöd till underrepresenterade grupper och internationella lärare och forskare så ökar sannolikheten att de stannar kvar vid lärosätet.

KTH ska verka för ökad jämställdhet i de högre akademiska leden. Trots att kvinnor utgör ungefär en tredjedel av både grundutbildningsstudenter och forskarstuderande vid KTH, så är bara en dryg femtedel av professorer kvinnor, ett tydligt mönster inom STEM.

Mål:

- KTH ska stödja lärare och forskare i att få en ökad medvetenhet om hur genus och mångfald i forskning och innovationer kan stärka dess kvalitet och relevans
- KTH ska stödja lärare och forskare i att möta krav på genus och mångfald i forskningsfinansiering
- KTH ska värna om mångfalden i lärosätets forskningsmiljöer och öka jämställdheten inom fakulteten

3 Arbets- och studiemiljö

KTH:s vision och övergripande mål: KTH:s arbetsmiljö och studiemiljö ska vara attraktiv, inkluderande och jämställd.

KTH ska präglas av tillit och förtroende mellan chefer, medarbetare och studenter. En mångfald av identiteter, perspektiv och erfarenheter berikar KTH:s verksamhet och förutsätter inkluderande arbets- och studiemiljöer. KTH ska ha nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Ett professionellt bemötande präglat av jämställdhet och jämlikhet bidrar till bättre arbets- och studiemiljöer för alla. KTH ska driva ett främjande och förebyggande arbete för att universitetets arbets- och studiemiljöer, både fysiska och digitala, ska vara trygga och tillgängliga för alla verksamma vid lärosätet. Dessa miljöer ska vara fria från våld. Chefer och ledare har ett särskilt ansvar att arbeta proaktivt för jämställdhet och jämlikhet.

Information om anmälningsrutiner och stöd ska vara lättillgänglig för att underlätta anmälan av missförhållanden. På detta sätt kan även mörkertal av fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling minskas. Samtliga verksamma på lärosätet har ett ansvar att uppmärksamma missförhållanden.

Mål:

- KTH ska verka för ett ledarskap och ett medarbetarskap som främjar jämställdhet, jämlikhet och lika villkor för alla verksamma på universitetet
- KTH ska bedriva ett proaktivt arbets- och studiemiljöarbete vilket inkluderar särskilda insatser för utsatta grupper
- KTH ska verka för att alla på universitetet har kännedom om sina rättigheter och skyldigheter samt kunskap om var de kan vända sig för stöd, hjälp och anmälan vid fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

4 Effektiv och hållbar resursanvändning

KTH:s vision och övergripande mål: KTH:s arbetssätt ska vara effektiva, hållbara och framåtsyftande.

KTH ska säkerställa att arbetet för att främja jämställdhet och jämlikhet är effektivt och ger resultat. JML behöver vara systematiskt integrerat i uppföljning av verksamhetens kvalitet, både vad gäller kvantitativa indikatorer och kvalitativa faktorer. Sakområdet ska ha en tydlig ansvarsfördelning och tillräckliga resurser. Arbetet ska samordnas mellan relevanta delar av verksamheten. KTH:s organisations- och verksamhetsutveckling ska innehålla riskanalyser där eventuella konsekvenser för JML-arbetet eller för arbets- och studiemiljön ingår.

Grundkunskaper i JML-frågor behövs i hela organisationen för att därmed främja ett proaktivt och självgående JML-arbete. Därför ska KTH tillhandahålla utbildningar till olika målgrupper som leder till utveckling av perspektiven i skilda delar av organisationen.

KTH ska attrahera och behålla de mest kompetenta medarbetarna. Jämställdhet och jämlikhet i rekrytering är en särskilt viktig aspekt som handlar om lika villkor för alla sökande till alla typer av tjänster på lärosätet. Samtliga som är inblandade i rekryteringsprocesser vid KTH ska ha kompetens i jämställd och jämlik rekrytering för att säkerställa att JML-perspektiv integreras i bedömning och i rutiner för rekrytering och befordran.

KTH ska även utveckla sin kompetens i jämställdhetsbudgetering för att främja jämställdheten i ekonomiska processer och resursfördelning. Det innebär att resursfördelningen analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv och eventuellt justeras.

Mål:

- KTH ska ha en tydlig organisering och ansvarsfördelning i arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor
- JML-perspektiv ska integreras i organisationsutveckling och ska beaktas i kvalitetsuppföljning, riskanalyser, resursfördelning och ekonomiska processer
- KTH ska erbjuda chefer, ledare, medarbetare och studenter målgruppsanpassat stöd i JML-arbetet
- JML ska vara integrerat i KTH:s rekryterings- och befordringsprocesser