

**RIKTLINJE****Beslutsfattare**

Rektor

Gäller från och med

2018-06-11

Datum för beslut

2018-05-07

Diarienummer

V-2018-0152

Ansvarig avdelningUF/
Personalavdelningen

Riktlinje om jämställdhet, mångfald och lika villkor

Sammanfattning

KTH:s arbete för jämställdhet, mångfald och lika villkor främjar en respekterande och inkluderande organisationskultur. Grundsynen är lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Detta oavsett etnisk tillhörighet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller politisk övertygelse och social bakgrund.

Att kunna ta tillvara människors olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en hög kvalitet. Det är särskilt viktigt i en organisation vars främsta syfte är att utveckla och underhålla teknik som främjar samhälle och natur. Arbetet med jämställdhet, mångfald och lika villkor integreras därför i den ordinarie verksamheten i pågående arbetsprocesser och i befintliga beslutsforum.

KTH:s roll som ledande teknisk högskola förutsätter lika villkor. Det innebär att alla har möjlighet att samarbeta på jämbördiga villkor inom beredande och beslutande organ, däribland studerande på olika utbildningar, i forskarutbildning samt anställda. KTH:s grundsyn innebär att det inte bara handlar om kvantitativa förbättringar, som till exempel att öka andelen kvinnor inom forskning och utbildning, utan även kvalitativa förbättringar, som att arbeta med grundläggande strukturer liksom arbetsplatskulturer ur ett likabehandlingsperspektiv.

Jämställdhet, mångfald och lika villkor

Att arbeta med jämställdhet, mångfald och lika villkor innebär att proaktivt verka för konkretiserade och praktiska positiva resultat i det vardagliga arbetslivet inom hela lärosätets organisation. Ett jämställt medarbetarskap utifrån lika villkor, liksom en ökad mångfald, formas både i KTH:s övergripande strukturer liksom i den arbetsplatskultur som vi alla bidrar till att skapa. I slutändan handlar jämställdhet, mångfald och lika villkor om god kompetensförsörjning, lika karriärvillkor samt effektivitet och attraktivitet liksom övergripande excellent forskning, utbildning och förvaltning.

Roller och ansvar

- Varje skola utformar sina egna tydliga och mätbara mål utifrån skolans förutsättningar, med utgångspunkt i KTH:s övergripande mål för jämställdhet, mångfald och lika villkor.
- Medarbetarna bemöter alla kolleger och studenter, internt och externt, med hänsyn och respekt utifrån KTH:s värdegrund samt bidrar till och tar ansvar för en inkluderande arbetsmiljö. Som *medarbetare* ses alla anställda vid KTH samt andra verksamma, exempelvis professorer emeriti, affilierad fakultet, adjungerade, stipendiater och konsulter.
- Chef/ledare ansvarar för att utveckla verksamheten ur ett likavillkorsperspektiv, föregår med gott exempel samt agerar förebyggande för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling samt utvecklar den egna kompetensen när det gäller lika villkor.

Arbetsätt

I arbetet med jämställdhet, lika villkor och mångfald använder sig KTH av integrering, en strategi för att få in sakfrågorna och perspektiven i de ordinarie arbetsprocesserna på KTH. Detta innebär att vi arbetar proaktivt för att alla beslut på alla nivåer och i alla steg av utvecklingen ska innehålla ett jämställdhets-, mångfalds- och likavillkorsperspektiv.

Viktiga hållpunkter:

- Kompetensutveckling på lika villkor ökar de anställdas professionella kunskap och kompetens utifrån verksamhetens behov.
- I de fall två sökande söker samma lediga anställning och har lika meriter, överväger man att erbjuda anställningen till sökande av det underrepresenterade könet, förutsatt att fullgod dokumentation understryker att sådan underrepresentation finns.
- Osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna¹ får inte förekomma. Vid lönesättning ska ingen osaklighet uppstå, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag². KTH arbetar förebyggande genom årlig lönekartläggning, användandet av sakliga lönekriterier och genom regelbundna medarbetarsamtal mellan chefer och anställda.
- Olika villkor för studenter, utifrån diskrimineringsgrunderna, får inte förekomma. KTH ska i sitt arbete som anordnare av utbildning främja lika villkor och möjligheter för de studenter som studerar vid eller söker till KTH.
- Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är allvarliga arbetsmiljöproblem och ska hanteras som sådana. Det sker genom ett systematiskt jämställdhets-, mångfalds- och likavillkorsarbete liksom arbetsmiljöarbete på samma sätt som när det handlar om den övriga arbetsmiljön och studiemiljön.

¹ Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

² RALS 2010-T och RALS 2017-2020 (Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet).