

**RIKTLINJE****Beslutsfattare**

Rektor

**Gäller från och med**

2019-06-11

**Datum för beslut**

2019-01-15

**Diarienummer**

V-2019-0015

**Ansvarig avdelning**Gemensamt  
verksamhetsstöd /  
HR-avdelningen

## Riktlinje om jämställdhet, mångfald och lika villkor

### Jämställdhet, mångfald och lika villkor

Att arbeta med jämställdhet, mångfald och lika villkor innebär att proaktivt verka för konkretiserade och praktiska 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 och bidrar till ansvar för en inkluderande arbetsmiljö enligt vår uppförandekod. 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 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 diskrimineringsgrunderna<sup>1</sup> får inte förekomma. Vid lönesättning ska ingen osaklighet uppstå, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag<sup>2</sup>. 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 arbetsmiljö- liksom arbetskulturproblem och ska hanteras som sådana. Det sker genom ett systematiskt jämställdhets-, mångfalds- och likavillkorsarbete liksom arbetsmiljöarbete enligt gällande riktlinjer på samma sätt som när det handlar om den övriga arbetsmiljön och studiemiljön.

---

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

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