

Plan för lika villkor 2024 - 2027

För medarbetare och studenter vid Konstfack

Beslutsfattare	Rektor
Handläggare	Erik Magnusson och Jorun Burman Berg
Beslutsdatum	2024-02-26, RÖ§7, ersätter RÖ§11 2020
Giltighet	2024-01-01 – 2027-12-31
Sammanfattning	Plan för lika villkor innefattar högskolans jämlikhetsarbete, åtgärder för lika villkor och tillgänglighetsarbete, där de slutliga målgrupperna är medarbetare och studenter.
Syfte	Syftet med arbetet är att identifiera och förebygga problem innan de uppstår och säkerställa att alla ges lika rättigheter och möjligheter samt förebygga diskriminering och trakasserier.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	2
2. DEFINITIONER	3
3. ROLLER OCH ANSVAR	3
4. DISKRIMINERINGSLAGEN.....	4
4.1 Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.....	4
5. MÅL FÖR ARBETET MED LIKA VILLKOR VID KONSTFACK	6
6. AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR ARBETSGIVAREN.....	7
6.1 Arbetsförhållanden	7
6.2 Löner och andra anställningsvillkor.....	10
6.3 Rekrytering och befordran.....	11
6.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling	12
6.5 Föräldraskap och arbete	13
6.6 Främja en jämn könsfördelning.....	14
6.7 Lönekartläggning.....	16
7. AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR UTBILDNINGSANORDNARE	17
7.1 Antagning och rekrytering	17
7.2 Undervisningsformer och organisering av utbildning	19
7.3 Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer	20
7.4 Studiemiljö	22
7.5 Föräldraskap och studier.....	24
8. AKTIVA ÅTGÄRDER SOM ÄR HÖGSKOLEGEMENSAMMA	25
8.1 Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	25
8.2 Tillgänglighet	26
8.3 Det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder och lika villkor	29

1. Inledning

Konstfack ska bedriva ett aktivt arbete för lika villkor och emot all form av diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella), kränkande särbehandling, härskartekniker och andra typer av icke-formaliserade repressalier. Syftet är att alla medarbetare och studenter som deltar i, eller söker sig till, högskolans verksamhet ska behandlas med respekt och ha rätt till ett klimat som främjar arbetsglädje, hälsa, yttrandefrihet och möjlighet till utveckling. Alla medarbetare och studenter har ett ansvar att förhindra diskriminering och kränkande särbehandling på Konstfack.

Arbetet med lika villkor svarar även mot regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering, med syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Det omfattar även arbetet gällande tillgänglighet (SFS 2001:526), där Konstfack verkar för att så långt som möjligt vidta åtgärder som gör att personer, oavsett funktionsvariation, har möjlighet att besöka, studera och arbeta vid högskolan på lika villkor.

I *Plan för lika villkor* sammanställs arbetet inom området, där aktiva åtgärder formulerats för att möta identifierade risker, med syfte att uppnå målen för arbetet med lika villkor och tillgänglighet. Konstfack har även följande policys och handlingsplaner som berör området:

- Policy för diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling, RÖ§46 2018-12-10. Där beskrivs diskrimineringslagen mer djupgående. Policyn tar även upp Konstfacks utredningsskyldighet och arbetsgång vid förekomst av diskriminering eller kränkande särbehandling. Syftet med policyn är att alla studenter och anställda ska känna till vart de ska vända sig om de vill rapportera att de själva eller någon annan utsatts för diskriminering, samt fungera som ett verktyg för att studenter och anställda ska kunna identifiera och synliggöra eventuella risker för diskriminering.
- Konstfacks arbetsmiljöpolicy, RÖ§21, 2019-06-03. Policyn beskriver bland annat Konstfacks mål gällande god arbetsmiljö samt ansvars- och rollfördelning i arbetet att åstadkomma detta. Konstfacks arbetsmiljöarbete syftar till att ge alla medarbetare och studenter bästa möjliga fysiska, sociala och organisatoriska arbets- och studiemiljö. Målet är att säkerställa en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och främjar hälsa hos Konstfacks medarbetare och studenter.
- Konstfacks handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande 2021–2023, RÖ§23, 2021-05-03. Handlingsplanen beskriver aktiva åtgärder för att motverka ojämn könsfördelning samt social och regional snedrekrytering till Konstfacks utbildningar.
- Tidigare Plan för tillgänglighet 2020–2022, RÖ§06, 2021-02-15, integreras i Plan för lika villkor, se främst avsnitt "8.2 Tillgänglighet".

Följande nationella styrdokument gäller för tillgänglighetsområdet:

- Högskolelag (1992:1434) 1 kap. 9§
- Diskrimineringslag (SFS 2008:567)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Plan- och bygglagen (1987:10)
- Språklagen (SFS 2009:600)

- Boverkets föreskrifter och allmänna råd om undanröjande av enkelt avhjälpna hinder till och i lokaler dit allmänheten har tillträde och på allmänna platser (BFS 2003:19)
- Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken (Prop. 1999/2000:79)
- Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av handikappolitiken
- En strategi för genomförande av funktionshinderpolitiken 2011–2016 (s2012.028)

2. Definitioner

Student: Inkluderar person som deltar i utbildningen eller söker till en utbildningsverksamhet på Konstfack

Medarbetare: Inkluderar person som är anställd, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller lånad arbetskraft på Konstfack, vilket även inkluderar **doktorander**.

TA-personal: Tekniskt och administrativ personal

Kön: Juridiskt kön

HF: Högskoleförordningen

LFN: Lärarförslagsnämnden

UFN: Utbildnings- och forskningsnämnden

FFU: Forsknings- och forskarutbildningsutskottet enligt Högskoleförordningen, *HF 4 kap 10§, Lärare inom konstnärlig verksamhet*

AMK: Arbetsmiljökommittén

UFA: Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen

IBIS: Institutionen för bild- och slöjdpedagogik

DIV: Institutionen för Design, Inredningsarkitektur och Visuell kommunikation

KONST: Institutionen för konst

KHV: Institutionen för konsthantverk

Konstnärlig grund: Refererar till Högskolelagen 2§ och innebär en rad skrivningar som skiljer sig från utbildning på vetenskaplig grund. Bland annat tillåts tidsbegränsade anställningar

3. Roller och ansvar

Konstfacks rektor har det yttersta och övergripande ansvaret för att lagar och föreskrifter följs och för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter.

För att arbetet ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt är arbetsuppgifter och ansvar fördelade mellan olika roller och funktioner inom organisationen. Verksamhetsansvariga behöver därför ha de kunskaper som krävs för att hantera förekomster av diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling. Likaså krävs specialistkunskap att tillgå och bra stöd i handläggning av ärenden. På Konstfack finns därför även andra funktioner som särskilt arbetar med lika villkorsfrågor för medarbetare och studenter, där arbetsgivaren svarar för medarbetare och utbildningsanordnaren svarar för studenterna. Fastighetsavdelningen ansvarar för att samordna tillgänglighetsarbetet, vilket omfattar delar av arbetet med lika villkor. Utöver det finns en särskild arbetsgrupp som arbetar med breddad rekrytering och breddat deltagande på Konstfack. Dock har alla anställda ett gemensamt ansvar att arbeta för en inkluderande arbets- och studiemiljö. Det är även viktigt att studenter har möjlighet att delta i arbetet för lika villkor, enligt rätten att utöva inflytande över utbildningen och studiemiljön.

4. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom flertal olika samhällsområden, bl.a. inom arbetslivet och utbildningsområdet. Diskriminering kan beskrivas som att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

En förutsättning för diskriminering är att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av **de sju diskrimineringsgrunderna**, som definieras i diskrimineringslagen. Utöver dessa grunder föreligger ingen diskriminering i rättsligt hänseende, även om den negativa behandlingen kan utgöra brott mot annan lagstiftning, exempelvis arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser om kränkande särbehandling.

1. **Kön:** Avser om någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Avser att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
3. **Etnisk tillhörighet:** Avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. **Religion och annan trosuppfattning:** Avser religiösa åskådningar som t ex hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism och agnosticism.
5. **Funktionsnedsättning:** Avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
6. **Sexuell läggning:** Avser homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
7. **Ålder:** Avser uppnådd levnadslängd.

Från och med januari 2015 ingår **bristande tillgänglighet** som en form av diskriminering i diskrimineringslagen. Skäliga åtgärder ska därmed genomföras för att se till att en person med funktionsnedsättning inte missgynnas inom verksamheten. Det finns ingen generell tolkning av vad "skäliga åtgärder" innebär, utan detta bedöms utifrån enskilda falls omständigheter. I bedömningen tar man hänsyn till vilka praktiska och ekonomiska förutsättningar som finns för att genomföra åtgärderna.

4.1 Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Som arbetsgivare och utbildningsanordnare har Konstfack ansvar för att dels motverka diskriminering i individuella fall (diskrimineringsförbud), dels att med aktiva åtgärder förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. Enligt diskrimineringslagstiftningens bestämmelse om "aktiva åtgärder" ska lika villkorsarbetet utgå från samtliga diskrimineringsgrunder. Som arbetsgivare är Konstfack även skyldig att genomföra lönekartläggning varje år.



Arbetet ska pågå hela tiden med fokus på allas lika värde och främja jämställda relationer, situationer och strukturer. Arbetet handlar om att identifiera, dokumentera och förebygga problem innan de uppstår och säkerställa att alla ges lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska genomföras löpande och dokumenteras. Det ska finnas en tidsplan och åtgärderna ska vidtas så snart som möjligt. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med studenter och medarbetare i verksamheten.

4.1.1 Aktiva åtgärder för arbetsgivaren

- Genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom fem områden:
 1. Arbetsförhållanden
 2. Löner och andra anställningsvillkor
 3. Rekrytering och befordran
 4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
 5. Föräldraskap och arbete
- Främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner
- Göra årliga lönekartläggningar

4.1.2 Aktiva åtgärder för utbildningsanordnaren

- Genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom fem områden:
 1. Antagning och rekrytering
 2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
 3. Examinationer och bedömningar
 4. Studiemiljö
 5. Föräldraskap och studier

4.1.3 Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma

Utöver arbetet mot diskriminering ska arbetsgivare och utbildningsanordnare dessutom ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i verksamheten.

Beslutade åtgärder i Plan för lika villkor följs upp av samordnarna för arbetet med lika villkor i samråd med AMK.

5. Mål för arbetet med lika villkor vid Konstfack

Genom att tillvarata, tillåta och värdesätta människors likheter och olikheter vill Konstfack uppnå en miljö som främjar arbetsglädje och som förebygger all form av diskriminering. En god arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för kreativitet och medför goda arbets- och studieresultat, vilket gör att målen för lika villkor även är en del av Konstfacks kvalitetsarbete.

Målen för arbetet med lika villkor innebär att alla medarbetare och studenter (och de som likställs med medarbetare eller student) vid Konstfack ska:

- ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Konstfack
- tillmätas lika värde och bemötas med respekt
- känna sig välkomna att söka sig till högskolan
- inte utsättas för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

Konstfack arbetar aktivt för att uppnå målen genom att:

- förebygga och motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga att ständigt undersöka arbetsmiljön för att se vilka risker som finns, samt åtgärda eventuella risker
- förbättra den fysiska miljön för att öka tillgängligheten för studenter och anställda oavsett funktionsnedsättning
- minska snedrekryteringen av studenter samt se till att deras förutsättningar att slutföra utbildningen är goda
- ha antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor

Inom det mer specifika arbetet med tillgänglighet har Konstfack formulerat övergripande mål som innebär att:

- alla studenter och anställda ska ha naturlig tillgång till högskolans undervisnings- och arbetslokaler
- högskolan ska erbjuda hög tillgänglighet med god arbets- och studiemiljö för att arbete och studier ska ske på lika villkor
- alla publika lokaler ska motsvara Diskrimineringsombudsmannens skärpta tillgänglighetskrav

6. Aktiva åtgärder för arbetsgivaren

Arbetsgivaren ska arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. I arbetet ingår till exempel att förhindra sexuella trakasserier, genomföra lönekartläggning och underlätta för anställda att kombinera arbete med föräldraskap.

6.1 Arbetsförhållanden

Området innebär bland annat att Konstfack ska undersöka om det finns några risker för diskriminering när det gäller verksamhetens fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. I denna del redovisas även fördelningen av heltids- och deltidsarbeten samt tidsbegränsade- och tillsvidareanställningar.

Uppföljning och utvärdering

Inom området planerades två åtgärder, där den första var att analysera och föreslå förändringar i kompetensstrukturen på institutionsnivå med fokus på lärarnas deltids- och tidsbegränsade anställningar. Då konstfack är en kvinnodominerad arbetsplats är också kvinnor ofta överrepresenterade inom olika grupper. Konstfack har även implementerat nya personalpolitiska riktlinjer som tillåter vissa lärare tillsvidareanställs om de redan har arbetat en viss tid på konstnärlig grund. Den andra åtgärden gällde att säkerställa doktorandernas arbets- och studiemiljö. Visst arbete har utförts, men åtgärden står kvar då doktorandernas situation förändrats i och med den nya forskarutbildningen på Konstfack.

Undersökning och analys

På Konstfack har majoriteten av alla anställda lärare en tidsbegränsad anställning samt är deltidsanställda. När det kommer till TA-personal och chefer är andelen tidsbegränsade anställningar låg.

Av Konstfacks medarbetare är 60 procent kvinnor. Således är kvinnor överrepresenterade i alla grupper vad gäller tidsbegränsade- och deltidsanställningar. I tabellen nedan presenteras fördelningen av deltidsarbeten samt tidsbegränsade anställningar, uppdelat per befattning.¹

Tabell 1. Fördelning av deltid och tidsbegränsade anställningar

Befattning	Antal	Tidsbegränsade			Deltid		
		Antal	Andel	Andel kvinnor	Antal	Totalt	Andel Kvinnor
Professor ²	19	15	79 %	73 %	14	74 %	79 %
Lektor ³	58	44	76 %	64 %	45	78 %	60 %
Adjunkt ⁴	45	33	73 %	58 %	39	87 %	46 %
TA-personal	72	5	7 %	100 %	14	14 %	79 %
Chef ⁵	15	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %
SUMMA	209	92	44 %	68 %	112	54%	60%

¹ Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2023, exklusive doktorander.

Doktorander inkluderas inte eftersom en doktorandsanställning alltid är tidsbegränsad. En doktorandsanställning som omfattar deltid är grund för förlängning av anställningen med motsvarande tid. (HF 4kap). Av dessa anledningar är doktorandens anställningsform inte kopplad till någon diskrimineringsgrund och redovisas inte här.

² I gruppen ingår även adjungerad professor.

³ I gruppen ingår även gästlärare på lektornivå.

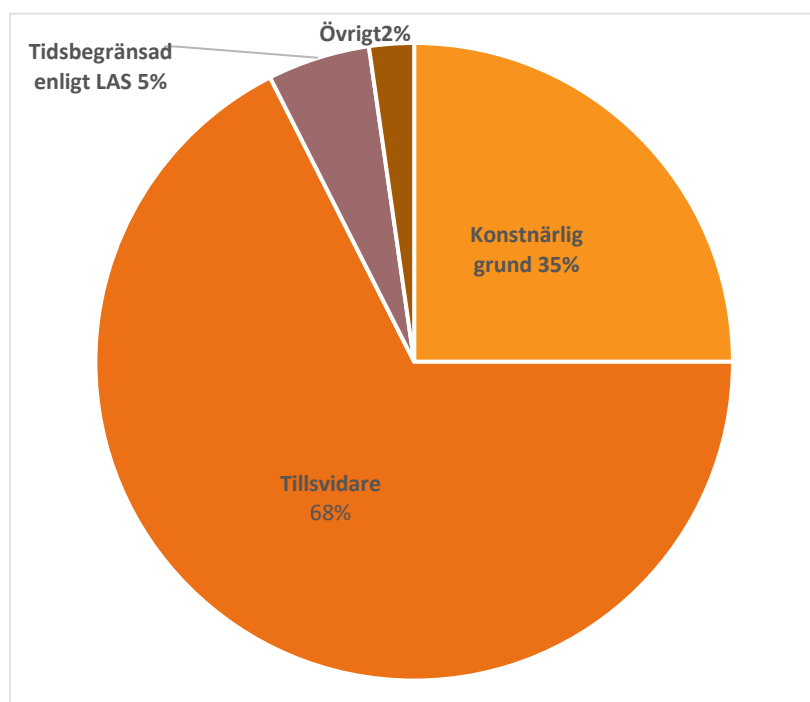
⁴ I gruppen ingår även gästlärare på adjunktensnivå samt adjungerade adjunkter.

⁵ I gruppen chef ingår förvaltningschef, avdelningschefer, enhetschefer och prefekter.

Tidsbegränsade anställningar

I Konstfacks anställningsordning framgår de anställningsformer som används för lärare på Konstfack. Det framgår bland annat att lärare får tidsbegränsas enligt Lärare inom konstnärlig verksamhet, (konstnärlig grund). Syftet med att Konstfack väljer att anställa lärare på konstnärlig grund utgår från verksamhetens behov av att rekrytera spetskompetens. I högskolans anställningsordning framgår att "Konstfacks mål i allt rekryteringsarbete är att anställa medarbetare med högsta möjliga kompetens när det gäller konstnärlig, vetenskaplig och pedagogisk skicklighet eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen."

På Konstfack har 44 procent av anställda en tidsbegränsad anställning, där majoriteten är anställd på konstnärlig grund. Därtill används fler anställningsgrunder som redovisas i diagrammet nedan.⁶



Tidsbegränsad enl. LAS:

tidsbegränsat anställda enligt Lagen som Anställningsskydd (LAS). Grunder som ingår är särskild visstidsanställning och vikariat.

Konstnärlig grund: se definitioner.

Tillsviadareanställning: tillsvidareanställda.

Övrigt: anställda med övriga tidsbegränsningsgrunder enligt HF, samt verksledande ställning.

Deltidsanställningar

Merparten av Konstfacks lärare är deltidsanställda. Syftet med att Konstfack väljer att deltidsanställa lärare utgår från verksamhetens behov av att erbjuda spetskompetens i utbildningarna. Flertalet lärare har utöver sin anställning vid Konstfack en bisyssla, det kan vara ett eget bolag eller annan anställning. Att lärarna bedriver en konstnärlig verksamhet utöver sin läraranställning betraktas som ytterst viktigt för verksamheten och kvaliteten i utbildningen. Detta upplägg bidrar också till samverkan med det omgivande samhället och ger en direkt koppling till yrkeslivet. Lärarnas deltidsarbete leder även till många tillfälliga utökningar under anställningens gång. Skälen till utökningarna varierar, det kan handla om behov av ytterligare undervisning eller extra uppdrag, så som deltagande i högskolans arbetsgrupper, nämnder och kommittéer.

Doktorander

Konstfack har totalt tolv anställda doktorander, per den 31 oktober 2023. På grund av att Konstfack nyligen har fått examensrättigheter kommer skolan att anta doktorander mot hösten

⁶ Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2023, exklusive doktorander.

2024. Då Konstfack tidigare inte hade examensrättigheter på forskarnivå blev de tidigare antagna vid ett annat lärosäte, Kungliga tekniska högskolan eller Göteborgs Universitet. Dessa doktorander har fått erbjudande om att även antas vid Konstfack i stället för sin tidigare tillhörighet. Samtliga doktorander är organisatoriskt placerade vid en institution på Konstfack, där de har sin närmaste chef.

Risker

- Merparten av Konstfacks lärare är tidsbegränsat- och deltidanställda, vilket kan påverka högskolans kompetensförsörjning avseende anställningarnas attraktionskraft, personalrörlighet och lärarnas arbetsmiljö. Det finns en risk att lärarnas anställningsförhållande leder till reducerad delaktighet i verksamheten. Detta kan medföra en högre arbetsbelastning och ansvar för de som är heltidsanställda och/ eller tillsvidareanställda, särskilt för TA-personal. Det finns även risk att nuvarande kompetensstruktur leder till ökad sårbarhet samt ekonomiska konsekvenser för verksamheten.
- Gruppen doktorander definieras i vissa sammanhang som studerande och i andra som anställda, vilket kan leda till en förvirring om tillhörighet och då missar viktig information. I vissa sammanhang kan det vara svårt för doktorander att veta vart man ska vända sig till i olika frågor, speciellt om de är antagna vid ett annat lärosäte. Det är många inblandade funktioner i hanteringen av doktorander, bland annat, prefekt, doktorandens handledare, studierektor för forskarutbildningen, HR-enheten samt KTH eller Göteborgs Universitet. Det saknas högskolegemensamma metoder för den administrativa hanteringen av doktorander, såsom hantering av institutionstjänstgöring, avstämningsmöten, etc. Framöver kommer Konstfack enbart anta sina egna doktorander vilket kommer att reducera en del av den här risken.

Doktorander på konstnärlig grund har ett stort mått av frihet, självständighet och eget ansvarstagande. Deras forskning och utbildning kräver ett nära samarbete med handledare. Det finns en risk att doktorander har svårt att driva sina projekt utifrån denna självständiga och de facto isolerade position. Det är viktigt att handledarstödet är stort och att doktoranderna inte hamnar utanför den institutionella gemenskapen och därmed missar viktig information, exempelvis introduktion i anställningsvillkor. Fördelen är dock att gruppen är så länge är relativt liten och därmed lätt att nå i gemensamma mail och annan digital kommunikation. Vidare ingår institutions-tjänstgöring då doktoranden kommer närmare arbetsmiljöfrågor i egenskap av lärare.

Här finns dock ett utvecklingsområde – doktoranden är primärt inställd på att lära sig om forskning och att finna sina vägar inom sitt ämne. Att fånga in arbetsmiljöfrågor tidigt är viktigt inte minst för att ge trygghet och motverka stress.

Planerade åtgärder

1. Fortsatt arbete med att säkerställa doktorandernas arbets- och studiemiljö; att de exempelvis har tillgång till nödvändig information och goda förutsättningar för att klara sin forskarutbildning. Detta görs genom ett stärkande av både doktorandmiljön, integreringen i institutionerna och i kontakten med HR-avdelningen. I och med det nya doktorandprogrammet så behöver Konstfack säkerställa en ordentlig introduktion för de nya doktoranderna.

Ansvarig: Studierektor för forskarutbildning i kontakt med HR

2. Konstfack ska analysera och föreslå förändringar i kompetensstrukturen på institutionsnivå med fokus på lärarnas deltids och tidsbegränsade anställningar.

Exempel på frågeställningar: Är det önskvärt att öka andelen tillsvidareanställningar och/eller anställningsomfattningar med syfte att skapa ökad stabilitet sam möjliggöra lärares medverkan i högskolegemensamma aktiviteter mm.

Ansvarig: HR-chef

6.2 Löner och andra anställningsvillkor

Området handlar om Konstfacks förhållningssätt gällande riktlinjer och kriterier för lönesättning och andra anställningsvillkor.

Uppföljning och utvärdering

Inga åtgärder beslutades i den föregående planen.

Undersökning och analys

- Vid nyrekrytering ska alltid lönen stämmas av med HR-enheten, som undersöker statistik inom och utanför Konstfack, vilket förebygger att osakliga löneskillnader inte förekommer.
- Anställningsvillkoren för anställda vid Konstfack är reglerade genom kollektivavtal (SACO-S, OFR/S och SEKO). Lönesättningen är individuell och utgår från Konstfacks lönepolicy.⁷ Av lönepolicyn framgår att lönesättningen ska utgå från sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.
- Doktoranders löner regleras i en högskoleövergripande doktorandsstege.⁸ I avtalet framgår att det är huvudhandledaren som avgör när doktoranden uppnått kursfordringar för att flyttas upp till nästa nivå i lönestegen. När doktoranden ska flyttas till nästa lönenivå meddelar huvudhandledaren det till HR- enheten samt prefekten på institutionen där doktoranden är placerad.
- Förutom månadsanställda så anlitar Konstfack tillfällig personal, såsom intermittert anställda med timlön och uppdragstagare via lön. För att säkerställa att det inte förkommer osakliga löneskillnader så finns fasta belopp reglerat.⁹
- Lokalt avtal om föräldralön vid Konstfack (2013-01-31) Reviderat 2019, Dnr: KF2019/VO2P/23.

Risker

Konstfacks löneprinciper och lönekriterier är från 2005. Det finns därför en risk att dessa behöver uppdateras. För att säkerställa jämställda löner behöver Konstfack ha en tydlig och uppdaterad plan kring hur lönesättning sker.

⁷ Lönepolicy (2005-04-05)

⁸ Lokalt kollektivavtal gällande löner för doktorander anställda på Konstfack, MBL Protokoll 7/2022

⁹ Överenskommelse av timlönebelopp för intermittert anställda (timlön) och ersättningar för uppdragstagare via lönesystem (arvode). MBL 6/2019, Reviderat 230222.

Planerade åtgärder

1. Konstfack ska ta fram nya lönepolicy och lönekriterier. Dessa ska, likt de föregående, stödja både chef och medarbetare att omsätta högskolans mål till faktiska handlingar och att göra detta utifrån neutrala kriterier.

Ansvarig: HR-chef

6.3 Rekrytering och befordran

Konstfack ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter vid rekrytering och befordran. Det kan handla om att undersöka hur lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade, hur anställningsintervjuer går till och vad som påverkar vem som erbjuds anställningen. Det handlar också om att se över rutiner och kriterier.

Uppföljning och utvärdering

Arbetet med att säkerställa lika villkors-aspekten vid rekrytering och befordran sker löpande. Samtliga aktiviteter från förra planen står kvar.

Undersökning och analys

- Ett effektivt tillvägagångssätt för att skapa mångfald på arbetsplatsen är via rekryteringsprocessen. Genom att anställa personer med olika bakgrunder och erfarenheter skapas en arbetsplats där både omgivningen och medarbetare får större förtroende för arbetsplatsen. Av den anledningen är det viktigt att säkerställa att processen är diskrimineringsfri och sker på lika villkor. Konstfack arbetar ständigt med att förfinas rekryteringsprocessen utifrån ett aktivt och medvetet inkluderande perspektiv. Bland annat genom att granska anställningsannonser så att de har ett tydligt språk och endast innehåller relevanta kriterier.
- På Konstfack gäller att kvinnor och män ska vara jämställt representerade i grupper som ska lämna förslag om vem som ska komma ifråga för anställning som lärare i den mån det är möjligt. Framgår även av HF 4 kapitel 5§. I Konstfacks anställningsordning framgår; *"Konstfack betonar vikten av att ett aktivt och medvetet mångfalds-, jämställdhets- och likavillkorsarbete beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden. Konstfack ska ha en attraktiv och inkluderande arbets- och studiemiljö som präglas av jämlika och jämställda villkor för alla anställda."*¹⁰ Anställningsordningen och HF gäller för lärartillsättningar. Dock ska jämställdhetsaspekten beaktas vid alla rekryteringar på Konstfack, inklusive rekrytering av TA-personal.
- Vid Konstfack deltar många funktioner i rekryteringar på olika sätt, bland annat HR-enheten, chefer och andra medarbetare. Konstfack har även en lärarförslagsnämnd (LFN) som arbetar med lärarekrytering, professorer och lektorer. Nämnden består av lärare och studenter. HR-enheten svarar för administrativt och arbetsrättsligt stöd till nämnden. I samband med att nya ledamöter utsetes till LFN ska en introduktion ges. Introduktionen ges av HR-enheten som bland annat går igenom rutiner som finns i rekryteringsprocessen för lektor eller professor, inklusive jämställdhetsaspekten.

¹⁰ Anställningsordning för anställning av lärare, forskare, doktorand, assistent och amanuens vid Konstfack, Reviderad vid högskolestyrelsens sammanträde 2021-12-15.

Risker

- Risk att funktioner på högskolan som arbetar med rekrytering inte har tillräckliga kunskaper om hur man kommunicerar med kandidater på ett både initierat och inkluderande sätt. Exempelvis vad som är olämpligt att fråga efter vid en anställningsintervju.
- Inom specialiserade ämnesområden uppstår lätt jävssituationer då sakkunniga, ledamöter i LFN och andra som deltar i rekryteringen ska lämna synpunkter och förslag om vem som ska komma i fråga för anställning som lärare, helt enkelt för att urvalet är smalt. Detta löses ofta genom att gå utanför landets gränser men även här kan det finnas skäl att vara vaksam.
- Det finns en risk att underrepresenterade grupper inte söker lediga anställningar på Konstfack på grund av fördomar, föreställningar eller rykten. Pro-aktiv och tydlig kommunikation är därför nödvändig också långsiktigt.

Planerade åtgärder

1. Konstfack ska vid behov erbjuda kompetenshöjande aktiviteter för ledamöter i LFN, HR-handläggare, chefer och andra funktioner som arbetar med rekrytering på högskolan.
Ansvarig: HR-chef
2. Uppmuntra underrepresenterade grupper att söka lediga anställningar. Det kan göras genom att anpassa innehållet i platsannonser och annonseringskanaler i syfte att attrahera personer från underrepresenterat kön eller bakgrund att söka lediga jobb.

Följande mening bör alltid finnas med på annonser om lediga jobb.
"Vi rekryterar utifrån kompetens och i enlighet med skolans strävanden efter ökad mångfald och frihet från diskriminering."

Önskar ansvariga för rekryteringen att särskilt eftersöka underrepresenterat juridiskt kön kan text om detta adderas till standardformuleringen ovan.

Till standardformuleringen läggs meningen: *"För närvarande är det fler anställda med juridiskt kön kvinna/man inom kategorin/enheten/avdelningen/institutionen. Högskolan eftersträvar en jämnare fördelning av det juridiska könet inom denna kategori."*

Observera att formuleringen enbart syftar till att uppmuntra och skapa nyfikenhet hos det underrepresenterade juridiska könet. Anställningsbeslut fattas alltid utefter saklig grund och det är aldrig tillåtet att exkludera ett juridiskt kön ur en rekryteringsprocess.

Rekryteringsgrupper ska alltid överväga internationell annonsering och om språket svenska är ett skalkrav. Om svenska språket inte är ett skalkrav ska rekryteringsgruppen överväga engelsk översättning vid annonsering.

Ansvarig: Rekryterande chefer

6.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Konstfack ska undersöka och analysera om den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt.

Uppföljning och utvärdering

En av de två åtgärderna som planerades var att ta fram ett nytt arbetstidsavtal för lärare, som bland annat syftar till att erbjuda en mer likvärdig möjlighet till kompetensutveckling och fortbildning. Det nya arbetstidsavtalet har dröjt på grund av att Konstfack nyligen fått examensrättigheter på forskarnivå. Åtgärden kvarstår därför i den nya planen för lika villkor. Den andra åtgärden var att undersöka fördelningen av forskningstid i tjänst för lärare, utifrån kön, institutionstillhörighet och anställningsform. Könsfördelning återges i Konstfacks årsredovisning och var under perioden 2020 – 2022 61/39 procent, med övervikt för kvinnor.

Undersökning och analys

- Alla chefer har ansvar att se till att medarbetarnas kompetensutveckling grundas i verksamhetens behov och matchas med medarbetarnas kompetens och utvecklingsbehov.
- Arbetstidsavtalet erbjuder idag anställda lärare varierade möjligheter att delta i kompetensutveckling och ämnesutveckling utifrån anställningens omfattning, institutionstillhörighet samt om de är adjunkt, lektor eller professor.
- Gemensam kompetensutveckling genomförs kontinuerligt för anställda. Dessa anordnas företrädesvis i anslutning till gemensamma frukostmöten och rektors lunchmöten. Som exempel från 2019 kan nämnas föreläsning om funktions- och personlighetsvariationer och bemötande på Konstfack.

Risker

- Risk att tidsbegränsat- och deltidsanställda får mindre kompetensutveckling än tillsvidare- och heltidsanställda.
- Risk att kompetensutveckling hanteras olika på Konstfacks olika institutioner.

Planerade åtgärder

1. Ett nytt arbetstidsavtal för lärare syftar bland annat till att erbjuda en mer likvärdig möjlighet till kompetensutveckling och fortbildning. Arbetet med detta har startat. Avtalet beräknas vara klart efter att ansökan och svar om Konstfack får som examensrättigheter på forskarnivå, då avtalet berör många frågor som anknyter till forskningen.

Ansvarig: HR-enheten tillsammans med utsedd arbetsgrupp

2. Fördelning av forskningstid i tjänst för Konstfacks lärare undersöks, med avseende på kön, institutionstillhörighet och anställningsform.

Ansvarig: HR-chef

6.5 Föräldraskap och arbete

Konstfack ska underlätta för medarbetarna att förena sitt arbete med föräldraskap. I det arbetet ska Konstfack som arbetsgivare ta hänsyn till faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem.

Uppföljning och utvärdering

Arbetet med att säkerställa lika villkors-aspekten vid föräldraskap och arbete sker löpande. Samtliga aktiviteter från föregående plan står kvar.

Undersökning och analys

- Vid Konstfack tillämpas flexitid för all T/A-personal, vilket ger dem möjlighet att förfoga över sin egen arbetstid inom givna ramar. Alla lärare har årsarbetstid med stora möjligheter att bestämma över sin egen arbetstid. Detta underlättar för anställda att kombinera arbetet med rollen som en aktiv förälder.
- Planering av högskolegemensamma möten förläggs vanligtvis under normal arbetstid.
- Vid Konstfack uppmuntras alla anställda att nyttja möjligheten att vara föräldraledig.

Risker

- Risk att föräldralediga missar viktig information och hamnar utanför gemenskapen på arbetsplatsen.
- Under området "arbetsförhållanden" redovisas att flertalet av Konstfacks lärare är tidsbegränsat- och deltidsanställda. Dessa arbetsförhållanden kan påverka lärarnas möjlighet att kombinera arbete och privatliv. Risken ökar att medarbetare med tidsbegränsade anställningar känner sin otrygga i sin anställningssituation, vilket kan medföra att exempelvis familjebildning skjuts upp.

Planerade åtgärder

1. Förbättra föräldraledigas möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informera om sådant som händer på arbetsplatsen och inkludera föräldralediga i konferenser, information, personaldagar och gemensamma fester.

Ansvarig: Chefer med personalansvar

2. Undersöka högskolans kompetensstruktur gällande lärarnas deltids- och tidsbegränsade anställningar samt hur uppdrag fördelas och vidare hur det påverkar lärarnas möjlighet att förena sitt arbete med föräldraskap. I uppdraget ingår att skapa högskolegemensamma metoder och systematik kring hur vi kan skapa möjlighet att kombinera arbete, privatliv och annat arbete.

Ansvarig: Förvaltningschef

6.6 Främja en jämn könsfördelning

Området handlar om att Konstfack ska främja en jämn könsfördelning inom skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Konstfack strävar efter en jämt könsfördelning i alla anställningskategorier. Målet är 60/40, vilket innebär att inget kön ska vara representerat med mer än 60 procent av alla anställda.

Uppföljning och utvärdering

Den första åtgärden som planerade inom området gällde att jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska beaktas i alla led vid rekrytering till chefspositioner och när ledamöter utses. Arbetet med åtgärden sker löpande och kvarstår då könsfördelningen inte möter utsatt mål. Den andra åtgärden gällde att även beakta jämställdhetsaspekten vid rekryteringar av lärare och TA-personal, vilket också sker löpande och står kvar som åtgärd.

Undersökning och analys

I tabell nedan presenteras den totala könsfördelningen bland anställda på Konstfack. Målet är att de den totala könsfördelningen ska genomsyra samtliga befattningar på högskolan, dvs att andelen kvinnor inom olika befattningar maximalt bör ligga på omkring 60 procent. Idag finns en överrepresentation som ligger i överkant inom flera befattningar, inte minst inom högskoleledningen.

Tabell 2 Könsfördelning alla anställningskategorier¹¹

Befattning	2023			2022			2021		
Lärare (ej rektor, prefekt):	Män	Kv	Kv %	Män	Kv	Kv %	Män	Kv	Kv %
Professor	5	12	71%	5	11	69 %	5	9	64 %
Adj. professor	1	1	50%	2	1	33 %	0	1	100 %
Lektor	17	36	68%	20	33	62 %	19	30	61 %
Adjunkt	20	22	52%	20	19	49 %	19	22	54 %
Delsumma	43	71	62%	47	64	58 %	43	62	59 %
Doktorand	3	9	75%	3	9	75 %	4	9	69 %
TA-personal	25	42	63%	29	38	57 %	27	42	61 %
Chef, inkl. rektor, prefekt	4	9	69%	3	10	77 %	3	10	77 %
SUMMA	75	131	64%	82	121	60 %	77	123	62 %

Tabell 1 Könsfördelning i beslutande, beredande och rådgivande organ vid Konstfack¹²

	Antal	Antal kvinnor	Andel kvinnor
Högskolestyrelsen ¹³	15	6	40 %
LFN ¹⁴	7	3	42 %
UFN ¹⁵	10	7	70%
FFU ¹⁶	9	5	55 %

Konstfack har en överrepresentation av kvinnor på ledande positioner och i UFN. I övriga organ är det en relativt jämn könsfördelning. Att påverka jämställdheten på aggregerad nivå i högskolestyrelsen är svårt då rektor är självskriven, externa ledamöter utses av regeringen, lärare av högskolans lärare och studenter av studenter.

¹¹ Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2023, exklusive tjänstlediga, från Konstfacks årsredovisning 2023.

¹² Mätdatum är februari 2024. Statistiken innehåller ordinarie ledamöter inklusive ordförande.

¹³ Högskolestyrelsen är Konstfacks högsta beslutande organ, där vissa särskilt angivna frågor beslutas. I högskolestyrelsen ingår ordförande, rektor, sju externa och tre interna ledamöter. Studentkåren representeras av tre ledamöter.

¹⁴ LFN har det övergripande ansvaret för att bereda anställningsärenden som lektor och professor. LFN består av en ordförande och fyra ledamöter som representerar lärarna samt två studenter.

¹⁵ UFN har övergripande ansvar för utbildningens och forskningens kvalitet och fattar beslut om analys och prioritering av forskning, utbildningsplaner samt lämnar förslag till rektor om ämnesområde för vissa anställningar.

UFN består av ordförande och sex ledamöter som representerar lärarna samt tre ledamöter representerar studenterna, varav en är doktorand.

¹⁶ FFU bereder ärenden som gäller forskning och forskarutbildning för UFN. I utskottets roll ligger även att informera UFN i aktuella frågor som rör forskning och forskarutbildning.

FFU består av Studierektor, forskarutbildning och sju ledamöter (forskningsledare).

Risker

- I beredning av ärenden eftersträvas bred förankring och att frågeställningar blir allsidigt belysta. Jämställdhet är en viktig del i att säkerställa att olika perspektiv tillvaratas i beslutsprocesserna. Risken är att detta inte sker då beslut ska fattas.
- På Konstfack finns många övervägande man- resp. kvinnodominerade yrken bland TA-personal. Inom lärargruppen lektorer och professorer är övervikten av kvinnor något som bryter mot högskolesektorn som helhet.

Planerade åtgärder

1. Jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska beaktas i alla led vid rekrytering till chefsposition och då ledamöter utses i olika organ. Då lärare respektive studenter utses uppmanas respektive valberedningen att ta hänsyn till helheten i berört organ – inte bara inom berörd grupp.

Ansvarig: Rekryterande chefer samt valberedningar

2. Jämställdhetsaspekten ska beaktas vid rekrytering av lärare och TA-personal.

Ansvarig: Rekryterande chefer

6.7 Lönekartläggning

Konstfack ska årligen göra lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Uppföljning och utvärdering

Det planerades inga aktiva åtgärder inom området, utan arbetet med lönekartläggningen sker löpande enligt beskrivning nedan.

Undersökning och analys

Lönekartläggning genomförs årligen, tillsammans med parterna enligt gällande bestämmelser. Kartläggningsgruppen analyserar om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

I de fall osakliga löner upptäcks tas en handlingsplan fram för att komma tillrätta med det. I lönekartläggningsarbetet ingår även att se över lokala avtal och överenskommelser som är lönerelaterade. När arbetsgruppen analyserat löner i grupp där någon i gruppen ingår har denna inte deltagit i analysarbetet.

Risker

I dagsläget finns inte behov av att utveckla några aktiviteter inom detta område. Därför planeras inte heller några åtgärder.

7. Aktiva åtgärder för utbildningsanordnare

Konstfack ska aktivt och kontinuerligt arbeta för att motverka diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier av både studenter och av de som söker till högskolans utbildningar. Konstfack ska även på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter för både antagna och presumtiva studenter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

7.1 Antagning och rekrytering

Inom området antagning och rekrytering ska Konstfack undersöka, och om det behövs genomföras åtgärder, så att utbildningarna attraherar sökande oavsett kön, könsidentitet/genus eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det kan till exempel handla om hur utbildningarna beskrivs i marknadsföring, informationsmaterial och i kontakter med potentiella sökande.

Urvals- och behörighetsvillkoren ska inte bara leva upp till kravet på att vara icke-diskriminerande, utan ska också utformas så att de inte innebär risk för att någon diskrimineras. Hur antagningen går till i praktiken och hur högskolan bemöter sökande under rekryteringsprocessen ska undersökas löpande. Konstfack uppmärksammar särskilt hur "konstnärlig kvalitet" i relation till "personlig smak" är en viktig diskussion att föra. Vi menar att bedömningsgrupperna *kan* skilja mellan dessa, men att frågan om bias måste hållas levande.

Uppföljning och utvärdering

I tidigare plan utpekades tre åtgärder inom detta område, varav den första gällde breddad rekrytering. Den särskilda arbetsgrupp som finns inom området utför ett löpande arbete efter en beslutad handlingsplan. Samordnare för lika villkor deltar växelvis vid gruppens möten för att ta del vilka åtgärder som utförts och vad som planeras framöver. Den andra åtgärden var att ta fram statistik gällande studenternas regionala bakgrund samt föräldrars utbildningsnivå, vilket låg till grund för hur arbetet inom gruppen för breddad rekrytering skulle prioriteras. Då statistik tillgänglig från UKÅ inte varit tillräcklig har Konstfack istället beställt statistik från SCB. Den tredje åtgärden var att ta fram antagningsstatistik till årsredovisning baserat på kön som underlag till jämställdhetsarbetet. Statistik samt analyser återfinns i sin helhet i Konstfacks årsredovisning 2022.

Undersökning och analys

Könsbundna studieval

En fortsatt ojämn könsfördelning (ej inom intervallet 40/60) märks under treårsperioden 2020–2022 för Konstfacks studenter. Det var samma könsfördelning mellan programnybörjare och programstudenter (76 procent kvinnor, 24 procent män). Lärarutbildningen hade en särskilt hög andel kvinnor och kandidatprogrammet i konst kom närmast en jämn könsfördelning. Masterprogram i design och konst hade en jämnare fördelning än övriga.¹⁷ Den ojämn könsfördelningen märks redan i ansökningsprocessen.

Gruppen för breddad rekrytering

Med anledning av snedrekryteringen till Konstfacks program finns en arbetsgrupp för breddad rekrytering, som utgörs av representanter från förvaltningen, institutionerna och studenter.

¹⁷ Statistik hämtad från Ladok i samband med årsredovisningen.

Utifrån en beslutad handlingsplan arbetar gruppen med åtgärder som ska främja en breddad rekrytering till Konstfacks utbildningar.

Studenternas geografiska och sociala bakgrund

Statistik från SCB gällande studenternas regionala bakgrund samt föräldrars utbildningsnivå för 2022 visar att utrikesfödda studenter ökade till 26% (riket 29%) från förra årets 13%, som var ovanligt lågt. Vidare låg studenter med högskoleutbildade föräldrar på 58% (riket 45%) mot tidigare års 48%.

Internationalisering

Arbetet med internationalisering bidrar till kunskapsutbyte och ökar förståelsen mellan länder, kulturer och religioner. Konstfack har utbytesavtal och gemensamma projekt med ca 90 universitet och högskolor i mer än 35 länder och har en bra balans mellan antalet utresande och inresande utbytesstudenter från de partnerskolor som Konstfack har avtal med. Mer utförlig redogörelse av internationaliseringsarbetet hittas i Konstfacks årsredovisning.

Antagningsordning

I Konstfacks antagningsordning är behörighetskriterier och urvalsprocesser till högskolans utbildningar på grund-, avancerad och forskarnivå fastställda. Inför varje termin säkerställer Konstfack att anmälningsskyltarna är utformade med hänsyn till de sju diskrimineringsgrunderna och för att främja breddad rekrytering. Till de program där antalet sökande är fler än antalet platser sker ett urval på konstnärlig grund. Inför varje läsår utses en bedömningsgrupp för varje program eller programinriktning, vars uppgift är att bedöma de sökande på konstnärlig grund. Bedömningsgrupperna är sammansatta av minst två lärare (varav en professor) och två studenter från den institution som utbildningen tillhör, samt minst en företrädare från yrkeslivet. Bedömningsgruppernas sammansättning, där olika grupper finns representerade och där en jämn könsfördelning ska eftersträvas, ska säkerställa att urvalet sker på saklig grund så att ingen sökande riskerar att diskrimineras.¹⁸

Risker

- Att Konstfacks utbildningar inte når ut brett i samhället, till sökande och studenter av olika bakgrund och erfarenheter medför att samhällsperspektiv, röster och erfarenheter går förlorade och kan, i förlängningen, ha inverkan på utbildningens kvalitet och på arbetsmarknaden i stort.

Planerade åtgärder

1. Gruppen för breddad rekrytering arbetar löpande med olika typer av aktiviteter och insatser för en ökad mångfald bland nya studenter. Aktiviteterna kan innefatta marknadsföring, samarbeten med skolor och studievägledare ute i landet och samarbeten med Konstfacks egna studenter.

Ansvarig: Kommunikationsenheten i samarbete med gruppen för breddad rekrytering och institutioner

2. Som en del i årsredovisningsarbetet ska statistik baserat på kön årligen tas fram och sammanställas inom dessa områden för att rekryterings- och antagningsarbetet ska kunna följas upp, utvärderas och utvecklas så att ingen sökande diskrimineras eller missgynnas:

¹⁸ Konstfacks antagningsordning för utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå. Fastställd av högskolestyrelsen 2022-12-16.

- Sökande
- 1: a hands sökande
- Sökande med komplett anmälan
- Antagna
- Registrerade

Fördelningen ska redovisas för program och kurser.

Ansvarig: UFA i samband med årsredovisningsarbetet

3. Statistik kring studenternas regionala bakgrund och föräldrars utbildningsnivå ska tas fram och sammanställas i samband med årsredovisningen för att utvärdera och utveckla arbetet med en breddad rekrytering.

Ansvarig: Ledningens kansli

4. Vidareutveckla texter för arbetsprover samt genomföra workshop med bedömargruppen.

Ansvarig: UFA-chef

7.2 Undervisningsformer och organisering av utbildning

Området handlar bland annat om hur Konstfack genomför undervisningen: föreläsningar, seminarier, distansundervisning och liknande. Det kan också handla om att se över när och var undervisningen äger rum.

Arbetet med aktiva åtgärder inom det här området handlar om att undersöka om det finns någon risk för att undervisningens form och organisering kan ha en negativ inverkan på någon grupp studenter och om det i så fall finns ett samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

Uppföljning och utvärdering

Inom området planerades i föregående plan två åtgärder. Den första var att fortsatt implementera Canvas som lärplattform för samtliga studenter, vilket slutfördes 2021. Den andra var att ta fram vägledande information för lärare och TA-personal att nyttja i mötet med studenter i behov av pedagogiskt stöd. 2021 publicerades informationen på intranätet under rubriken "Studentstöd".

Undersökning och analys

- Undervisningen på Konstfacks program sker huvudsakligen på heltidsfart och på plats på campus. Fristående kurser kan ha inslag av distansundervisning och sker på både hel-, halv- och kvartsfart.
- Konstfacks verkstäder är utrustade och lämpade för olika typer av undervisning och för att på bästa sätt utveckla studenternas kunskaper och färdigheter. Verkstäderna är i de flesta fall, efter säkerhetsutbildning, öppna för studenter under både dagtid och kvällstid på vardagar och helger vilket underlättar planering av arbetet, och balansen mellan arbete och fritid, för den enskilde studenten. Av säkerhetsskäl är ensamarbete inte tillåtet i särskilt farliga miljöer och verkstäder med maskinstyrning eller kemikaliearbete.
- Introduktionsfilmer för hur verkstädernas maskiner fungerar finns inspelade som ett sätt att tillgängliggöra den viktiga säkerhetsinformationen till fler studenter. Det gäller dock inte för

alla maskiner utan varierar mellan verkstäderna. Utöver det saknas det idag *skriftlig* information om maskinerna i verkstäder, vilket har efterfrågats av studenter.

- Alla studenter *ska* ha samma möjligheter att studera, varför Konstfack har utsett en samordnare för studenter i behov av riktat pedagogiskt stöd. Exempel på stöd kan vara anteckningshjälp, möjlighet till betalda utskrifter på Konstfacks skrivare, tillgång till talböcker i Legimus och uppläsningstöd med hjälp av talsyntesprogrammet TorTalk. I Konstfacks bibliotek finns en studieverkstad där studenter kan få hjälp med de texter som de läser och skriver under utbildningen. Där finns även ett tyst lärum.
- Studenterna har, inom de flesta program, tillgång till information kring scheman, kursplaner, inlämningsuppgifter och en kursbeskrivning via lärplattformen Canvas. Att informationen finns samlad på ett ställe underlättar både för studenter i behov av riktat pedagogiskt stöd och för studenter med föräldraansvar. Kursplaner och scheman publiceras senast två veckor före kursstart, vilket även det underlättar för studenter i behov av riktat pedagogiskt stöd och för studenter med föräldraansvar. Läs mer om detta i avsnitt 7 e. *Föräldraskap och studier*.
- Val av kurslitteratur och annat undervisningsmaterial ska göras med de sju diskrimineringsgrunderna i beaktande, vara relevant för undervisningen och kunna motiveras av ansvarig lärare.
- Kursvärderingar där studenternas bedömning av pågående eller avslutad kurs ligger till grund för Konstfacks kursutvärderingar och vidare för eventuella förändringar i kurs och kursbeskrivning. Process och riktlinjer för arbetet med kursutvärderingar finns tillgänglig på Konstfacks intranät.

Risker

- Att det saknas skriftlig information kring maskiner i verkstäderna kan utgöra ett funktionshinder i verkstäder. Det finns inte heller introduktionsfilmer för samtliga maskiner i verkstäderna.
- Utifrån kursvärderingar framkommer att studenter upplever det svårt att planera sitt arbete vid snabba ändringar i schema samt när endast muntlig information om examinationsuppgifter ges. Det efterfrågas skriftlig information och tydligare kommunikation via Canvas (inte mejl).

Planerade åtgärder

1. Undersöka möjligheten att skapa förklarade texter för användningsområde samt instruktioner till maskiner i verkstäder. Samt komplettera med filmat material där det saknas. Arbetet prioriteras utifrån maskinernas skaderisker.

Ansvarig: Arbetet följs upp i AMK

7.3 Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer

Inom området examinationer och bedömningar av studenternas prestationer behöver Konstfack bland annat säkerställa att kursplaner och andra regler för bedömningar inte riskerar att försämra möjligheterna för någon grupp oavsett diskrimineringsgrund. Det handlar också om att undersöka om det finns risker i det praktiska arbetet för att bedömningar av studenternas

studieprestationer, medvetet eller omedvetet, påverkas av faktorer som har samband med någon diskrimineringsgrund. Detsamma gäller i tillämpningen av regler och rutiner.

Uppföljning och utvärdering

I tidigare plan planerades två åtgärder inom området, där den första var att löpande genomföra den högskolepedagogiska utbildningen för medarbetare med inriktning på pedagogiskt arbete. Under 2022 deltog 25 lärare i utbildningen. Dessutom genomfördes tre workshops inom den högskolepedagogiska utbildningen med temat "Rättssäker examination och bedömning". Sammanlagt deltog 28 lärare.¹⁹ Den andra åtgärden var att prefekter skulle se till att lärare har möjlighet att delta i den högskolepedagogiska utbildningen samt andra högskolepedagogiska aktiviteter.

Undersökning och analys

Kursplaner fastställs av prefekt, efter förslag från ämnesråd. Examination på kurs sker genom exempelvis muntlig redovisning, visuell gestaltning, seminariediskussioner, individuell handledning och genom inlämningsuppgifter.

Examinationsformerna som i huvudsak används, ställer krav på examinatorns förmåga att bedöma utan partiskhet och med vetskap om att hierarkier och maktstrukturer uppstår i alla grupper. Konstfack uppmärksammar detta och undersöker och strävar efter att definiera konstnärlig kvalitet i relation till personlig smak då dessa ofta är avgörande vid bedömningarna av studenternas presentationer. Som ett stöd i detta ges Högskolepedagogisk utbildning regelbundet. Utbildningen riktar sig till professorer, lektorer, adjunkter och andra yrkeskategorier inom Konstfack (tillsvidareanställda) som har en inriktning på pedagogiska arbete. Den högskolepedagogiska utbildningen syftar till att ta upp regelverk och stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar, frågor kring likabehandling och jämställdhet samt till att stödja kunskapsutbyte inom lärarkollegiet så att nya metoder som bryter hierarkier utvecklas.

Risker

- Studenterna bedöms utifrån visuell och rumslig gestaltning, framföranden, individuell handledning, seminariediskussioner, olika gruppkritiksituationer och inlämningsuppgifter, men aldrig anonymt. Detta ställer stora krav på de examinerande lärarna att opartiskt och sakligt kunna bedöma prestationer.

Planerade åtgärder

1. Genomföra och utveckla den högskolepedagogiska utbildningen för medarbetare som har en inriktning på pedagogiskt arbete.
Ansvarig: Bibliotekschef
2. Prefekterna ansvarar för att alla medarbetare som har en inriktning på pedagogiskt arbete får möjlighet att delta i den Högskolepedagogiska utbildningen och andra högskolepedagogiska aktiviteter.
Ansvarig: Prefekter

¹⁹ Konstfacks årsredovisning 2022.

7.4 Studiemiljö

Begreppet studiemiljö syftar på både den fysiska och den psykosociala miljön. I den fysiska studiemiljön ingår till exempel lokaler, hjälpmedel och utrustning. Den psykosociala studiemiljön omfattar bland annat bemötandefrågor, tilltal och olika former för umgänge. I arbetet ingår också att undersöka risker för trakasserier eller sexuella trakasserier. Undersökningen kan till exempel omfatta hur jargongen är bland studenter och lärare och om det förekommer rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande kommentarer eller skämt.

I avsnittet 7.2 *Undervisningsformer och organisering av utbildning* behandlas studenternas tillgång till Konstfacks verkstäder. Där behandlas även studieverkstaden i biblioteket och tillgången till riktat pedagogiskt stöd för studenter med rätt till det.

Den fysiska arbetsmiljön behandlas ytterligare under kapitel 8. *Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma*, då den tillhör åtgärdsarbetet som är gemensam för både studenter och medarbetare.

Uppföljning och utvärdering

I tidigare plan planerades tre åtgärder. Den första var att återkommande genomföra studentenkäter där studiemiljön undersöks, där den senaste genomfördes 2021. Den andra åtgärden gällde att skapa fler sociala ytor. Soffor och andra möbler köptes in för att göra Biblioteksgången till en mer välkomnande plats, men önskemål om fler sociala ytor kvarstår. Den tredje åtgärden var att kontinuerligt informera studenter om var de kan vända sig om de utsatts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier eller diskriminering. Detta sker enligt rutin vid introduktionsdagarna för nya studenter, och vid två informationstillfällen per termin under lunchtid i caféet. Information finns även tillgänglig på intranätet samt den publika websidan.

Undersökning och analys

Under höstterminen 2021 genomfördes en studentenkät med syfte att kartlägga studiemiljön på Konstfack. Högskolans studenter fick anonymt svara på frågor kring den fysiska och sociala studiemiljön. Ett förbättringsarbete har påbörjats utifrån resultaten, vilket kan leda till att enkätsvar inte längre speglar den aktuella situationen på Konstfack. Svarsfrekvensen för enkäten var 33% (motsvarande siffra 2019 var 34%). Det låga deltagandet leder till att underlaget riskerar att inte kunna ge en fullgod bild över läget på Konstfack.

I studentenkäten framkommer att studenterna uttrycker ett större behov av tillgång till lugna platser för självstudier och avkoppling samt bättre sociala ytor. De uppger även att det saknas hjälp i frågor om psykisk och fysisk hälsa i den utsträckning de efterfrågar den. Enkäten visar en positiv utveckling gällande hur studenterna upplever gemensamma utrymmen/mötesplatser och en negativ utveckling när det gäller information kring rutiner och regler i verkstäder. Verkstäderna upplevs mer funktionella än välkomnande.

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

13% av de svarande uppger att de upplevt sig blivit utsatta för kränkande särbehandling, 81% svarar nej på samma fråga och 5% väljer att inte besvara den. I de fall där studenten upplevt sig ha blivit utsatt har det i majoriteten av fallen varit av lärare/handledare eller av en annan student.²⁰ Ingen uppgav i enkäten att den upplevt sig blivit utsatt för sexuella trakasserier.

²⁰ Konstfacks studentenkät 2021.

Diskriminering

En övervägande majoritet av de svarande uppger att de inte blivit utsatta för diskriminering utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Av de som uppgett att de upplevt sig blivit utsatta är det utifrån etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck samt svarsalternativet "annat".

Stress och arbetsbelastning

Av de svarande uppgav 13% att de aldrig arbetade kvällstid (16:30-22:00) i verkstäderna, vilket är en ökning från 2019 där motsvarande siffra var 10%. Däremot uppger 7% att de gör det fem dagar i veckan, där motsvarande siffra för 2019 var 12%. 42% uppger att de aldrig arbetar nattetid (mellan 22.00-08.00) på Konstfack, motsvarande siffra 2019 var 31%. Däremot uppger 6% att de gör det mer än 4 gånger i månaden, motsvarande siffra 2019 var 19%. Frekvensen för arbetstider i verkstäder under kvällar och nätter skiljde sig dock åt mellan institutionerna. Högst andel studenter som jobbar kvällstid finns på KHV och lägst IBIS. Nattetid är högst andel studenter på Konst och lägst IBIS, vilket motsvarar tidigare enkäts uppgifter.

Majoriteten av de som svarat uppger att de är nöjda med andelen schemalagd tid. 42% uppger att ekonomi varit ett hinder för att klara av studierna, 36% psykisk ohälsa och 49% negativ stress. I enkäten framkommer att av de 12% som kontaktat Studenthälsan har 32% fått hjälp med det som de behövde. Dock uppger 73% av de svarande att de inte känner till Studenthälsan.

Risker

- Tidigare har svarsfrekvensen på studentenkäten är låg. Av Konstfacks totala antal studenter har 33% svarat. Svarsfrekvensen skiljer även bland institutionerna, detta medför att resultatet från studentenkäten kan vara missvisande.
- Möjligheterna till en god sammanhållning och gemenskap försvåras av att få sociala ytor och få gemenskapande aktiviteter finns. Brist på sociala ytor och gemenskapande aktiviteter kan i sin tur minska sammanhållningen och därmed ökar även risken för att diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier kan uppstå.
- Enligt enkäten uppger 2 av 3 studenter att de inte vet vem eller vilka de kan kontakta om de utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering vilket försvårar arbetet med att motverka detta.
- Studenter på VFU vistas i en studiemiljö utanför Konstfack och kan då utsättas för andra risker än vad som framkommer i våra undersökningar och analyser av det egna lärosätet. På IBIS finns tydliga rutiner på plats för att möta dessa risker, utöver det finns en studiehandledning (VFU-boken) tillgänglig för studenter på Canvas.

Planerade åtgärder

1. Att återkommande genomföra en studentenkät om studiemiljön på Konstfack i syfte att få en mer heltäckande bild av den fysiska och sociala studiemiljön. I studentenkäten bör frågor om hur många män respektive kvinnor på Konstfacks utbildningar som upplever diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Ansvarig: Fastighetschef

2. Att kontinuerligt informera om var studenterna kan vända sig om de utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. I dagsläget sker informationen på introduktionsdagen för nyantagna studenter och genom informationskanalerna på intranätet och konstfack.se, samt vid två informationstillfällen per termin under lunchtid i caféet.

Ansvarig: UFA-chef

7.5 Föräldraskap och studier

Konstfack ska underlätta för sina studenter att kombinera studier med föräldraskap. Det handlar till exempel om hur undervisningen organiseras, när den förläggs, om vissa moment kan utföras på distans eller om det finns särskilda behov när det gäller lokalerna.

Uppföljning och utvärdering

I föregående plan planerades tre åtgärder inom området. Den första var att i studentenkäten undersöka hur studenter med föräldraansvar upplever att det går att kombinera studier med föräldraskap. I enkäten som genomfördes 2021 ställdes dock ingen direkt fråga kring föräldraskap. Den andra aktiviteten var att prefekter ska säkerställa att obligatorisk undervisning ska ske vardagar mellan klockan 9–17. Den tredje aktiviteten var att prefekter ska säkerställa att institutioner publicerar scheman senast två veckor innan kursstart, för att underlätta för studenter med föräldraansvar att planera för sina studier. Frågan om studenter upplever sig ha fått information om kurs i god tid innan kursstart ställs i kursvärderingar. Svarsfrekvensen är låg, vilket gör att det är svårt att dra vidare slutsatser i frågan än att det fortfarande är studenter som *inte* upplever sig ha blivit informerade i god tid och att förbättringsarbetet med detta bör fortsätta.

Undersökning och analys

- I den studentenkät som genomfördes 2021 fanns ingen direkt fråga om föräldraansvar. I enkäten från 2019 uppgav 16 procent av de svarande att de är föräldrar, varför undervisningen behöver vara organiserad så att denna grupp studenter kan kombinera sina studier med föräldraskap.²¹
- Scheman publiceras två veckor före kursstart och obligatorisk undervisning är förlagd till vardagar mellan 09:00 – 17:00. Detta för att underlätta för studenter att kombinera studier med föräldraskap. Tillgång till information för studenterna och tillgängligheten till Konstfacks verkstäder behandlas under avsnittet *7.2 Undervisningsformer och organisering av utbildning*.
- Undervisningen organiseras så att studenter med föräldraansvar kan komplettera och ta igen missad undervisning vid frånvaro. Det finns inget formellt beslut för vad som gäller vid frånvaro från examination men bedömning sker generellt sett vid nästkommande bedömningstillfälle.
- Studenter med föräldraansvar har formulerat en lista med förslag på förbättringar, vilket fungerar som en utgångspunkt för planerade åtgärder inom området.

²¹ Statistiken hämtad från Konstfacks studentundersökning 2019. Intranätet: "Studentenkät om studiemiljö 2019".

Risker

- Obligatorisk undervisning sker i vissa fall utanför tiderna 09:00 – 17.00 på vardagar, vilket kan försvåra för studenter med föräldraansvar att delta i undervisningen.
- Scheman publiceras i vissa fall senare än två veckor före kursstart, vilket kan försvåra för studenter med föräldraansvar att delta i undervisningen.

Planerade åtgärder

1. Fortsatt undersöka hur gruppen studenter med föräldraansvar upplever att det går att kombinera studier med föräldraskap i studentenkäter.
Ansvarig: Fastighetschef
2. Säkerhetsställa att obligatorisk undervisning utanför tiderna 9 - 17 på vardagar på vardagar bara sker i undantagsfall. Samtidigt är Konstfack också en kulturinstitution som välkomnar omvärlden till publika utställningar och evenemang. För att möjliggöra för extern publik att besöka dessa efter arbetstid tillsammans med studenter och lärare annonseras vernissager och liknande med god framförhållning. Att det rör sig om frivilliga aktiviteter är också viktigt att förmedla.
Ansvarig: Prefekter
3. Säkerhetsställa att institutionerna publicerar scheman senast två veckor före kursstart och att ändringar inte sker om det inte är nödvändig och då kommuniceras på ett tydligt sätt.
Ansvarig: Prefekter
4. Utveckla miljön för studenter med föräldraansvar gällande lokaler och information, på exempelvis intranät och hemsida.
Ansvarig: Fastighetschef och UFA-chef

8. Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma

8.1 Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Konstfack ska i rollen som både arbetsgivare och utbildningsanordnare ha riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Det ska finnas en färdig rutin som klargör hur lärosätet agerar vid händelser av diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Det inkluderar tydliga anvisningar i ansvarsfrågan samt vart den som upplever sig blivit utsatt ska vända sig.

Uppföljning och utvärdering

I föregående plan planerades två åtgärder inom området. Den första var att på intranätet publicera förklaringar och definitioner av centrala begrepp inom området, i syfte att skapa en förutsättning för en gemensam utgångspunkt för utvecklingsarbete och samtal. Ansvariga var HR-chef samt UFA-chef och en kortare lista har publicerats, men kan behöva kompletteras. Den andra åtgärden var att löpande informera ny personal och nya studenter om Konstfacks arbete med lika villkor samt vilka rådgivande resurser som finns tillgängliga.

Undersökning och analys

- Nyanställda medarbetare bjuds in till en introduktion där HR-enheten berättar om arbetet med lika villkor under introduktionen.
- Nya studenter bjuds in till introduktionsdagar, där representanter från UFA presenterar arbetet med lika villkor och riktat pedagogiskt stöd.
- Konstfack genomförde senast en studentenkät 2021, med en svarsfrekvens på endast 33%. Resultat och analys av enkäten redovisas i avsnitt 7.4 *Studiemiljö*.
- Konstfack genomför vart tredje år en medarbetarundersökning som omfattar alla anställda. Enkäten innehåller frågor som bland annat rör organisatorisk, social och psykosocial arbetsmiljö där frågor om trakasserier eller diskriminering ingår. Utifrån den medarbetarenkät som utfördes 2021 ser Konstfack inte mönster på strukturell diskriminering. En ny medarbetarundersökning kommer att utföras under våren 2024.
- Samordnare för lika villkor vid HR-enheten och UFA är med i ett flertal nätverk som berör området för att samverka med andra myndigheter.

Risker

- Enbart programstudenter blir inbjudna till introduktionsdagarna. De som läser fristående kurser kan därför missa viktig information om lika villkorsarbetet.
- Det finns risk att studenter och medarbetare saknar tillräckliga kunskaper inom området, exempelvis till vilken funktion man kan vända sig till för råd, stöd och information om situationer uppstår.

Planerade åtgärder

1. Komplettera publiceringen av förklaring till centrala begrepp på Konstfacks intranät. Syftet med denna begreppsbeskrivning är att ge medarbetare och studenter grundläggande kunskaper om sina respektive rättigheter och skyldigheter, som är viktiga i arbetet för lika rättigheter och möjligheter.

Ansvarig: HR-chef och UFA-chef

2. Fortsätta med att informera ny personal och studenter om Konstfacks arbete med lika villkor samt vilka rådgivande resurser som finns tillgängliga.

Ansvarig: Chefer med personalansvar

8.2 Tillgänglighet

Konstfack ska så långt som möjligt vidta åtgärder som gör det möjligt för personer, med eller utan funktionsnedsättning, att besöka, studera och arbeta vid högskolan på lika villkor. Det ska därför finnas god kännedom om lagar och bestämmelser kring tillgänglighet. Rutiner och riktlinjer ska finnas för att erbjuda teknik och metoder som gör det möjligt för alla medarbetare och studenter att arbeta och ta del av information på lärosätet. Tillgänglighetsarbetet inbegriper därför att viktig information översätts.

Uppföljning och utvärdering

Två åtgärder planerades inom området i föregående Plan för lika villkor. Dock har Plan för tillgänglighet integrerats i arbetet, vilket gör att uppföljning av planerade åtgärder istället rapporteras här. I tidigare Plan för tillgänglighet planerades en rad åtgärder, några mer övergripande och andra mer avgränsande. Chefer gavs i uppgift att informera anställda om att de har ansvar att se till att information finns översatt till engelska. Informations- och utbildningstillfällen var planerade för 2021 för att säkerställa att verksamheten har tillräckliga kunskaper om vad god tillgänglighet innebär i praktiken. Dock ledde pandemin till att dessa inte genomfördes som planerat, utan kvarstår. Tillgänglighetsarbetet skulle inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket bl.a. sker genom åtgärder och uppföljning i Plan för lika villkor, samt att samordnare för lika villkor löpande stämmer av arbetet i AMK. Det planerades för att ordna ett rum för kontemplation för att möta ett önskemål från studenter, vilket inte genomfördes som en följd av pandemin samt besparingskrav. Däremot har man slutfört det planerade arbetet med att placera ut skyltar och kontrastmarkeringar i glas partier för att underlätta navigation i Konstfacks lokaler. För att åtgärda problemet med rökning vid entré har skyltar placerats ut, samt att informationstext har publicerats på intranätet. Det är även planerat att under våren 2024 markera ut entréplattan med text för att hänvisa rökning till annan plats. För att möta utpekade risker i ljudmiljön har en rad åtgärder genomförts, bl.a. har lokaler på IBIS förbättras och värmefläktar i har bytts ut för att minska buller. Arbetet kommer att fortlöpa under 2024.

Undersökning och analys

- Högskolans lokaler är, med undantag för kvarstående åtgärder gällande ljudmiljön, väl anpassade till det krav som ställs på god tillgänglighet. Samtliga våningsplan kan nås via hissar och huvudentrén har få trappsteg och kan även nås via en ramp.
- Arbetsmiljöronder genomförs årligen där frågor om tillgänglighet och säkerhet ska lyftas och synliggöras. De brister i tillgängligheten som observeras redogörs i en egen åtgärdsplan. Åtgärder vidtas sedan i enlighet med denna.
- Många av Konstfacks lokaler är anpassade för kontorsarbete, utställningar etc. men brister finns i undervisningslokaler vad gäller akustik och ljudisolering. Detta kan ha en negativ påverkan för anställda eller studenter med hörselnedsättning. Konstfack har prioriterat att akustik dämpat vissa undervisningslokaler, men det återstår flera och det är prioritet närmast åren.
- Myndighetsspråket är svenska, dock har högskolan flera studenter och medarbetare som inte talar eller förstår svenska. Mycket information finns översatt till engelska, men det återstår fortfarande mycket som ännu inte översatts.
- Information riktad till medarbetare, studenter och allmänheten ska vara anpassad enligt de tillgänglighetskrav som anges i förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar. Konstfacks externa och interna hemsida är väl anpassade för kravet om tillgänglighet av information och kommunikation i webbaserat format.
- Tyst rum för anställda och student finns att använda vid behov.

- Vid all ombyggnad eller renovering ska tillgänglighetsperspektiv tas i beaktande. Skyltning i fastigheten ska kontinuerligt utvärderas och uppdateras. Vid upphandling av varor och tjänster ska tillgängligheten för personer med olika funktionsvariationer alltid beaktas.
- Konstfacks kärnverksamhet har god kunskap om vad som krävs för att säkerställa att undervisning blir så tillgänglig som möjligt utifrån de förutsättningar som finns. Det kan handla om att anpassa utbildningslokaler, teknisk utrustning och anpassat stöd till studenter som har behov av det.
- Vid schemaläggning prioriteras och bokas lokaler utifrån tillgänglighetsperspektivet.
- I Infocenter vid huvudentrén finns en rullstol för utlåning.
- Rökare använder platsen utanför huvudentrén, detta kan begränsa tillgängligheten för personer som besväras av cigarettök.
- I enkäten framkommer att lika många studenter uppger att de fått hjälp med frågor kring sin funktionsvariation, som uppger att de inte har det.²²

Risker

- Rummet för stillhet räcker inte till för de behov som finns.
- Det finns en risk med att studenter och medarbetare som inte talar svenska missar viktig information, eftersom all information inte finns översatt till engelska.
- Brister i ljudmiljön (akustik och buller) påverkar studenter och anställdas hälsa negativt.

Planerade åtgärder

1. Ett bättre anpassat kontemplationsrum, för stillhet, meditation eller bön ska skapas för att möta det behov som finns bland studenter och medarbetare.
Ansvarig: Fastighetschef
2. Tillgängligheten av information på engelska ska bli högre.
Ansvarig: Chefer har ansvar att informera anställda om att se till att viktig information översätts till engelska.
3. För att säkerställa att verksamheten har tillräckliga kunskaper om vad god tillgänglighet innebär i praktiken ska informations - och utbildningstillfällen planeras in och genomföras.
Ansvarig: Fastighetschef
4. Arbetet med att förbättra ljudmiljön fortlöper för att studenter och medarbetare inte ska påverkas negativt av akustiken.
Ansvarig: Fastighetschef

²² Konstfacks studentenkät 2021

8.3 Det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder och lika villkor

Området handlar om hur Konstfack arbetar med lika villkorsfrågor och aktiva åtgärder samt vilka resurser som finns på lärosätet.

Uppföljning och utvärdering

Inom området planerades fyra åtgärder. Den första var att projektanställa en kommunikator med särskild kunskap inom frågor som rör lika villkor. Ett arbete inleddes för att göra en sådan rekrytering, men avbröts till följd av besparingar. Den andra var att integrera lika villkors-frågor i AMK, vilket skedde genom åtgärder nämnda i 8.2 *Tillgänglighet*. Det tredje innebar att arbetsgruppen "Våra rum/Open Spaces" skulle arbeta med att göra Konstfacks lokaler mer inkluderande och välkomnande. Gruppens arbete presenterades för Rektors ledningsråd 2020. Den sista åtgärden var att se över obalansen mellan kön inom Rektors ledningsråd. Även om gruppen utgörs av vissa bestämda yrkespositioner är könsfördelningen jämnare idag, som en följd av nyrekryteringar.

Undersökning och analys

- Handläggare för likavillkorsfrågor finns vid HR-enheten samt UFA.
- I kärnverksamheten integreras jämställdhetsaspekten vid utseende av ledamöter till nämnder samt vid fördelning av forskningsmedel.

Risker

- Inga risker har definierats inom området. Därför finns inte heller några åtgärder planerade.