

# Plan för lika villkor 2020 - 2023

## För medarbetare och studenter vid Konstfack

Beslutsfattare	Rektor
Handläggare	Lisa Gäll, Katarina Evasdotter Birath och Erik Magnusson
Beslutsdatum	2020-04-09, RÖ§11
Reviderad	2021-04-12, RÖ§13 samt 2021-11-22, RÖ§49
Giltighet	2020-04-09 – 2023-12-31
Sammanfattning	Plan för lika villkor innefattar högskolans jämlikhetsarbete och åtgärder för lika villkor 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.....	4
4. Diskrimineringslagen .....	5
a. Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen .....	5
b. Aktiva åtgärder för arbetsgivaren.....	6
c. Aktiva åtgärder för utbildningsanordnaren .....	6
5. Mål för arbete med lika villkor vid Konstfack .....	7
6. Aktiva åtgärder för arbetsgivaren.....	8
a. Arbetsförhållanden .....	8
b. Löner och andra anställningsvillkor .....	122
c. Rekrytering och befordran.....	133
d. Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	155
e. Föräldraskap och arbete.....	166
f. Främja en jämn könsfördelning.....	177
g. Lönekartläggning.....	20
7. Aktiva åtgärder för utbildningsanordnare .....	211
a. Antagning och rekrytering.....	2121
b. Undervisningsformer och organisering av utbildning.....	255
c. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer .....	277
d. Studiemiljö .....	288
e. Föräldraskap och studier.....	30
8. Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma.....	311
a. Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.....	311
b. Tillgänglighet (fysisk) .....	344

Bilaga: Sammanställning av alla aktiviteter

# 1. Inledning

Den aktuella planen innefattar högskolans jämlikhetsarbete där de slutliga målgrupperna är medarbetare och studenter som deltar i eller söker sig till högskolans verksamhet. Den svarar också mot regeringens fortsatta uppdrag om jämställdhetsintegrering:

*”Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.”*

Konstfack ska bedriva ett aktivt arbete för lika villkor mellan kön och oavsett, social, ekonomisk, geografisk eller etnisk bakgrund, samt mot all form av diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella), kränkande särbehandling, härskartekniker och andra typer av icke-formaliserade repressalier. Arbetet gäller både medarbetare och studenter som deltar i eller söker sig till högskolans verksamhet.

Konstfack tar helt avstånd från diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling samt tolererar inte att detta förekommer i vår verksamhet. Alla medarbetare och studenter ska behandlas med respekt och har rätt till ett klimat som främjar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling, yttrandefrihet och framgång. Alla medarbetare och studenter har ett ansvar att förhindra diskriminering och kränkande särbehandling på Konstfack. Diskriminering och kränkande särbehandling skadar inte bara den drabbade utan även verksamheten i stort och är ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa och utveckling i arbetet.

Förutom Plan för lika villkor har Konstfack andra 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 blir utsatta eller om de ser något som de vill rapportera. Vi vill ge studenter och anställda verktyg för att identifiera och synliggöra risker.

- Konstfacks arbetsmiljöpolicy, RÖ§21, 2019-06-03. Policyn beskriver bland annat; Konstfacks mål, ansvar och roller i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. 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, RÖ§44, 2018-11-26. Handlingsplanen beskriver aktiva åtgärder för att motverka ojämn könsfördelning samt social och regional snedrekrytering till Konstfacks utbildningar. Ett aktivt arbete för en breddad rekrytering är viktigt för att få in fler perspektiv och erfarenheter i utbildningarna och därmed även en del av Konstfacks kvalitetsarbete. Detta framhålls i Konstfacks Utbildnings- och forskningsstrategi där det kopplar till utbildningarnas och forskningens innehåll och relevans. Ur strategin:

***”Jämställdhet och arbete mot snedrekrytering***

*Lärande och utveckling främjas av ömsesidighet och likvärdighet. Konstfacks arbetar därför aktivt med att integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i processerna på alla nivåer i utbildningen och organisationen. I undervisningen och forskningen är bruket av demokratiserande strategier avgörande. Här, liksom i projekt och samarbeten, belyses intersektionella frågor om makt, könsroller, könsbalans, social klass och exkludering. Konstfack strävar efter att medarbetare och studenter ska vara medvetna i dessa frågor, liksom frågor som gäller funktionsvariationer, HBTQ-rättigheter och dekolonialisering.*

*Ett arbete som motverkar snedrekrytering av studenter och anställda inom utbildning och forskning är nödvändig av flera skäl. Det är en förutsättning för att Konstfack även fortsättningsvis ska vara ett ledande lärosäte internationellt och inte sluta sig inåt och bli provinsiellt. Ett aktivt arbete mot snedrekrytering är nödvändigt för att framtidens gestaltningar, produkter, berättelser och konstnärliga utsagor ska ha en relevans och en koppling till den mångfald av existentiella frågor och sociala erfarenheter som finns representerade i det svenska samhället.*

*Konstfacks studenter är ambassadörer för Konstfack och har möjligheten att förankra skolan och dess möjligheter i breda sociala och geografiska sammanhang. Konstfack strävar inte enbart efter internationalisering utan också ”nationalisering”, det vill säga att nå ut till och rekrytera från underrepresenterade regioner och underrepresenterade grupper.”*

- Under treårsperioden kommer även ny plan för tillgänglighet att tas fram.

## **2. Definitioner**

**Kön:** Juridiskt kön

**HF:** Högskoleförordningen

**LFN:** Lärarförslagsnämnden

**UFN:** Utbildnings- och forskningsnämnden

**FFU:** Forsknings- och forskarutbildningsutskottet

**Konstnärlig grund:** Refererar till Högskolelagen §2 och innebär en rad skrivningar som skiljer sig från utbildning på vetenskaplig grund. Bland annat tillåts tidsbegränsade anställningar enligt Högskoleförordningen, *HF 4 kap 10§, Lärare inom konstnärlig verksamhet*.

**TA- personal:** Tekniskt och administrativ personal.

**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

### 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, t ex personal- och verksamhetsansvariga chefer. Därtill krävs att cheferna har de kunskaper som krävs för att kunna hantera förekomster av diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling. Likaså att det finns expertkunskap att tillgå och bra stöd i handläggning av ärendet. Inom Konstfack finns därför även andra funktioner som särskilt arbetar med lika villkorsfrågor för medarbetare och studenter samt breddad rekrytering och som utgör en särskild resurs i likabehandlingsarbetet.

Alla anställda har dessutom ett gemensamt ansvar för att arbeta för en inkluderande arbets- och studiemiljö.

Medarbetare räknas i detta avseende som:

(arbetsgivaren svarar för dessa)

- 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

Student räknas i detta avseende som:

(utbildningsanordnaren svarar för dessa)

- Studerande som deltar i utbildning eller sökande till en utbildningsverksamhet

## 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.**

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.

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.

### a. 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.

### b. 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

### c. 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. Studier och föräldraskap

Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska dessutom ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i verksamheten.

## **5. Mål för arbete med lika villkor vid Konstfack**

Konstfack ska bedriva ett aktivt arbete för lika villkor oavsett social, ekonomisk, geografisk eller etnisk bakgrund, och mot all form av diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella), kränkande särbehandling, härskartekniker och repressalier. Arbetet gäller både medarbetare och studenter som deltar i eller söker sig till högskolans verksamhet.

Konstfack vill att alla som verkar på högskolan, såsom anställda, studenter, konsulter, uppdragstagare, praktikanter och andra människor som på olika sätt kommer i kontakt eller söker sig till Konstfack ska behandlas lika. Genom att tillvarata, tillåta och värdesätta människors likheter och olikheter vill högskolan uppnå en miljö som främjar arbetsglädje och förebygga all form av diskriminering.

Konstfack ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför högskolan. Alla medarbetare och studenter ska behandlas med respekt och har rätt till ett samarbetsklimat som främjar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling och framgång. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt och inte mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Målen för arbetet med lika villkor innebär att alla medarbetare och studenter (och de som likställs med medarbetare eller student) vid Konstfack oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder ska:

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

Konstfack ska bedriva ett aktivt arbete 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 förutsättningarna att slutföra utbildningen är goda,
- ha antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor.

## **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.

### **a. 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.

### **Nuläge på Konstfack**

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 62 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. <sup>1</sup>

Befattning	Antal	Tidsbegränsade			Deltid		
		Antal	Andel	Andel kvinnor	Antal	Totalt	Andel Kvinnor
Professor <sup>2</sup>	16	12	75 %	75 %	10	63 %	80 %
Lektor <sup>3</sup>	45	40	89 %	63 %	34	76 %	62 %
Adjunkt <sup>4</sup>	43	34	79 %	53 %	37	86 %	54 %
TA-personal	68	5	10 %	60 %	12	18 %	92 %
Chef <sup>5</sup>	13	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %
<b>SUMMA</b>	<b>185</b>	<b>97</b>	<b>52 %</b>	<b>61 %</b>	<b>93</b>	<b>50 %</b>	<b>62 %</b>

### 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; *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 52 procent av anställda en tidsbegränsad anställning, där majoriteten är anställd på konstnärlig grund. Därtill används fler anställningsgrunder som redovisas i diagrammet nedan.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2019, exklusive tjänstlediga och 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.*

<sup>2</sup> I gruppen ingår även adjungerad professor.

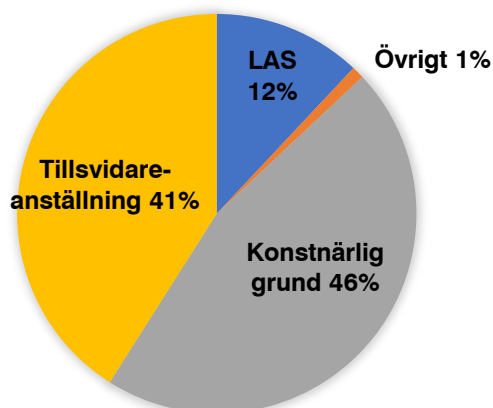
<sup>3</sup> I gruppen ingår även gästlärare på lektornivå.

<sup>4</sup> I gruppen ingår även gästlärare på adjunktsnivå.

<sup>5</sup> I gruppen chef ingår rektor, förvaltningschef, enhetschefer och prefekter.

<sup>6</sup> Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2019, exklusive tjänstlediga och doktorander.

## ANSTÄLLNINGSGRUNDER



**LAS:** tidsbegränsat anställda enligt Lagen som Anställningsskydd (LAS). Grunder som ingår är; allmän visstidsanställning, vikariat, provanställning och Fyllt 67 år (LAS 5§)

**Konstnärlig grund:** se definitioner

**Tillsvidareanställning:** tillsvidareanställda

**Övrigt:** anställda med övriga tidsbegränsningsgrunder enligt HF.

### 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 behov av ytterligare undervisning eller extra uppdrag så som deltagande i högskolans arbetsgrupper, nämnder och kommittéer.

### Doktorander

Konstfack har totalt nio anställda doktorander, per den 31 oktober 2019.

Då Konstfack inte har examensrättigheter på forskarnivå är de antagna vid ett annat lärosäte, Kungliga tekniska högskolan eller Göteborgs Universitet. Samtliga doktorander är organisatoriskt placerade vid en institution på Konstfack, där de har sin närmaste chef.

### **Risker**

1. Merparten av Konstfacks lärare är tidsbegränsat- och deltidsanställda, 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.

2. Gruppen doktorander definieras i vissa sammanhang som studerande och i andra som anställda, vilket kan leda till att de glöms bort och missar viktig information – och hamnar mellan stolarna. I vissa sammanhang är det otydligt vem doktorander ska vända sig till i olika frågor. 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.

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 devis 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 än så länge är relativt liten och därmed lätt att nå i gemensamma mail och annan digital kommunikation. Vidare ingår institutionstjänstgöring 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.

## Aktiviteter

1. Konstfack ska analysera och föreslå förändringar i kompetensstrukturen på institutionsnivå med fokus på lärarnas deltids- och tidsbegränsade anställningar. I uppdraget ingår att kartlägga hur institutions- och högskolegemensamma uppdrag fördelas bland lärare och hur det påverkar lärarens situation samt institutionens uppdrag.  
Exempel på frågeställning: *Är det önskvärt att öka andelen tillsvidareanställningar och/ eller anställningsomfattningar, med syfte att skapa en kärna av kompetens som står för kontinuitet och en omkrets med spetskompetens på tidsbegränsade anställningar?*

Detta ska planeras under en treårsperiod så att resultatet i det interna kvalitetssystemet kan tas tillvara på ett resurseffektivt sätt.

**Ansvarig:** Prefekter och HR chef

Säkerhetsställa 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.

**Ansvarig:** Studierektor för forskarutbildning i kontakt med HR

## **b. Löner och andra anställningsvillkor**

Området handlar om Konstfack förhållningssätt när det gäller riktlinjer och kriterier för lönesättning och andra anställningsvillkor.

### **Nuläge på Konstfack**

- 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.<sup>7</sup>  
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.<sup>8</sup> 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 intermitterant anställda med timlön och uppdragstagare via lön. För att säkerställa att det inte förkommer osakliga löneskillnader så finns fasta belopp reglerat.<sup>9</sup>
- Lokalt avtal om föräldralön vid Konstfack (2013-01-31)  
Reviderat 2019, Dnr: KF2019/VO2P//23

---

<sup>7</sup> Lönepolicy (2005-04-05)

<sup>8</sup> Lokalt kollektivavtal gällande löner för doktorander anställda på Konstfack, Dnr: KF2018/VO2/12

<sup>9</sup> Överenskommelse av timlönebelopp för intermitterant anställda (timlön) och ersättningar för uppdragstagare via lönesystem (arvode). MBL 6/2019, Beslut om reviderad ö.k. att gälla from 2019-09-01

## Risker

I dagsläget finns inte behov av att utveckla några aktiviteter inom detta område.

### c. 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.

### Nuläge på Konstfack

- 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 förfina 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<sup>10</sup> 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”.  
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 lärarrekrutering, professorer och lektorer. Nämnden består av lärare och studenter. HR-enheten svarar för administrativt och arbetsrättsligt stöd till nämnden.

---

<sup>10</sup> Anställningsordning för anställning av lärare, forskare, doktorand, assistent och amanuens vid Konstfack, Reviderad vid högskolestyrelsens sammanträde 2018-12-12

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.

## Risker

1. 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 ifråga 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.

2. 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.

## Aktiviteter

1. Konstfack ska 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.

*"Konstfack har höga ambitioner när det gäller att ta tillvara olikheter och mångsidig kompetens. Vi välkomnar sökande av olika kön, bakgrund och livserfarenhet."*

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 kvinnor/ män 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

## d. 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.

### **Nuläge på Konstfack**

- 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.
- I anslutning till högskolepedagogisk utbildning erbjuds vissa moment för alla lärare. Vissa föreläsningsserier som anordnas inom ramen för utbildningen är öppna för alla studenter, anställda och allmänheten.

### **Risker**

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



## Aktiviteter

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. En genomlysning av fördelning av olika sorters forskningstid för Konstfacks lärare med avseende på kön, institutionstillhörighet och anställningsform.

**Ansvarig:** HR-chef

### e. 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.

## Nuläge på Konstfack

- Vid Konstfack tillämpas flextid 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 ta tillvara på möjligheten att vara föräldraledig.

## Risker

1. Risk att föräldralediga missar viktig information och hamnar utanför gemenskapen på arbetsplatsen.
2. 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.

## Aktiviteter

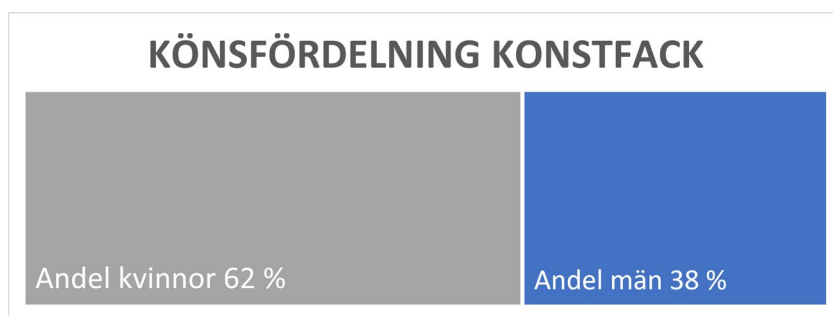
1. Förbättra föräldraledigas möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informera om sådant som händer på arbetsplatsen och inkludera föräldralediga i konferenser, information, personaldagar och gemensamma fester.  
**Ansvarig:** Chefer med personalansvar
2. Se över högskolans kompetensstruktur, vad gäller lärarnas deltids- och tidsbegränsade anställningar samt vilka uppdrag som ges till vem och 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

## f. 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.

### Nuläge på Konstfack

I nedan diagram presenteras den totala könsfördelningen på Konstfack.<sup>11</sup>



Målet är att de den totala könsfördelningen ska genomsyra samtliga befattningar på högskolan, dvs att kvinnoandelen inom olika befattningar maximalt bör ligga på omkring 60 procent. Idag finns en överrepresentation som ligger i överkant, inte minst inom högskoleledningen (se tabell).

I nedan tabell redovisas könsfördelningen för alla anställningskategorier<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2019, exklusive tjänstlediga. I denna del räknas alla medarbetare, chefer, inklusive doktorander.

<sup>12</sup> Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2019, exklusive tjänstlediga.  
Källan är Årsredovisning 2019

Tabell 4a. Anställda den 31 oktober 2019 - 2017 fördelade efter kön, antal och andel i procent

Befattning	2019			2018			2017		
	Män	Kv	Kv %	Män	Kv	Kv %	Män	Kv	Kv %
Lärare (ej rektor, prefekt):									
Professor	5	10	67%	5	9	64 %	8	9	53 %
Adj. professor	0	1	100%	2	1	33 %	1	1	50 %
Lektor	18	27	60%	22	31	58 %	22	32	59 %
Adjunkt	18	25	58%	16	20	56 %	19	15	44 %
Delsumma	41	63	61%	45	62	58 %	50	57	53 %
Doktorand	3	6	67%	3	2	40 %	3	1	25 %
TA-personal	25	43	63%	24	43	64 %	22	44	67 %
Chef, inkl. rektor, prefekt	4	9	69%	5	9	64 %	4	9	69 %
SUMMA	73	121	62%	77	116	60 %	79	111	58 %

I nedan tabell redovisas könsfördelning bland TA- personal uppdelat per enhet <sup>13</sup>

Befattning	Antal	Antal kvinnor	Andel kvinnor
Biblioteket	5	2	40 %
Ekonomienheten	8	6	75 %
Fastighetsavdelningen	16	9	56 %
Reception	4	4	100 %
Tekniker inkl. fastighetstekniker	3	0	0 %
Lokalvård	7	5	71 %
Övrigt	2	0	0 %
HR- enheten	5	3	60 %
IT- enheten	5	1	20 %
Ledningens kansli	7	5	71 %
UFA	10	8	80 %
TA personal vid institutioner	12	9	75 %
Handläggare och administratörer <sup>14</sup>	10	9	90 %
Tekniker	2	2	0 %
<b>TOTALT</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>63 %</b>

Vid en närmare titt på könsfördelningen för TA personalen blir det tydligare i vilka delar av organisationen som det finns flest kvinnor. De grupper som har en övervägande majoritet av kvinnor är Ekonomienheten, Ledningens kansli, UFA och TA personal vid institutioner. Grupper som istället är mansdominerade är IT-enheten och Biblioteket. Fastighetsavdelningen och är en relativt stor grupp med flera olika yrken, varför den avdelningen har redovisats mer detaljerat. Inom avdelningen finns enbart kvinno- eller mansdominerade yrken, traditionellt sett.

Källan är Årsredovisning 2019

<sup>13</sup> Statistiken omfattar anställda den 31 oktober 2019, exklusive tjänstlediga. Källan är Primula

<sup>14</sup> I gruppen ingår befattningarna: Utbildningsadministratör Administratör, Assistent, Utbildningshandläggare och Studierektor

Därtill redovisas TA-personal vid institutioner mer i detalj, där det framgår att gruppen Handläggare och administratörer är övervägande kvinnodominerad och gruppen Tekniker är mansdominerad.

Denna statistik sammanfaller med resten av högskolans statistik. På Fastighetsavdelningen finns Tekniker som är en mansdominerad grupp. Inom UFA har övervägande anställda jämförbara arbetsuppgifter som gruppen Handläggare och administratörer” som även där är en övervägande kvinnodominerad grupp.

I nedan tabell redovisas könsfördelningen i beslutande, beredande och rådgivande organ vid Konstfack <sup>15</sup>

	<b>Antal</b>	<b>Antal kvinnor</b>	<b>Andel kvinnor</b>
Högskolestyrelsen <sup>16</sup>	15	11	73 %
LFN <sup>17</sup>	6	2	33 %
UFN <sup>18</sup>	10	8	80%
FFU <sup>19</sup>	12	6	50 %

Konstfack har en överrepresentation av kvinnor på ledande positioner och i högskolestyrelsen. I LFN gäller dock motsatsens, som istället utgör flest män, i FFU är 50 procent kvinnor.

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.

---

<sup>15</sup> Mätdatum är oktober 2019. Statistiken innehåller ordinarie ledamöter inklusive ordförande.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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 en student.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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 ordförande, Studierektor, forskarutbildning och tio ledamöter (forskningsledare) samt en doktorandrepresentant.

## Risker

1. 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.
2. 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.

## Aktiviteter

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

### g. 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.

## Nuläge på Konstfack

Lönekartläggning genomförs årligen, tillsammans med parterna enligt gällande bestämmelser. Kartlägningsgruppen 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 lönekartlägningsarbetet 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.

**Ansvarig:** HR chef

## 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.

### a. 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 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.

### Nuläge på Konstfack

- Av Konstfacks programstudenter totalt är 74 procent kvinnor och 26 procent män, enligt diagrammet nedan. Könsfördelningen per program redovisas på nästa sida. Könsfördelningen har sett ungefär lika ut den senaste treårsperioden.



## Registrerade programstudenter fördelade efter kön 2019 – 2017, antal och andel procent

Registrerade per utbildningsprogram och år	2019				2018				2017			
	Kv		Män		Kv		Män		Kv		Män	
Kandidatprogram:		%		%		%		%		%		%
Grafisk formgivning (fd design) & illustration	41	71%	17	29%	36	68%	17	32%	40	67%	20	33%
Industridesign	37	65%	20	35%	34	63%	20	37%	32	55%	26	45%
Inredningsarkitektur & möbeldesign	59	77%	18	23%	55	71%	22	29%	49	67%	24	33%
Keramik & glas	28	70%	12	30%	28	72%	11	28%	29	72%	11	28%
Konst	36	56%	28	44%	37	62%	23	38%	41	66%	21	34%
Textil	39	80%	10	20%	37	82%	8	18%	41	85%	7	15%
Ädellab	29	83%	6	17%	31	89%	4	11%	27	82%	6	18%
<b>Kandidatprogram totalt</b>	<b>269</b>	<b>71%</b>	<b>111</b>	<b>29%</b>	<b>258</b>	<b>75%</b>	<b>88</b>	<b>25%</b>	<b>259</b>	<b>69%</b>	<b>115</b>	<b>31%</b>
Masterprogrammet i CRAFT!	64	93%	5	7%	65	90%	7	10%	52	87%	8	13%
Masterprogrammet i design	54	61%	35	39%	57	61%	37	39%	59	66%	30	34%
Masterprogrammet i konst	26	60%	17	40%	21	50%	21	50%	20	49%	21	51%
Masterprogrammet i visuell kommunikation	31	70%	13	30%	34	72%	13	28%	32	73%	12	27%
Masterprogrammet i visuell kultur och lärande	4	80%	1	20%	5	56%	4	44%	8	89%	1	11%
Masterprogrammet vid Konstfack (äldre)	2	67%	1	33%	1	33%	2	67%	2	100%	0	0%
<b>Masterprogram totalt</b>	<b>181</b>	<b>72%</b>	<b>72</b>	<b>28%</b>	<b>183</b>	<b>69%</b>	<b>84</b>	<b>31%</b>	<b>173</b>	<b>71%</b>	<b>72</b>	<b>29%</b>
Ämneslärarprogrammet åk 7–9 Bild o Slöjd	73	91%	7	9%	70	91%	7	9%	69	92%	6	8%
Ämneslärarprogrammet inr. Bild o Design	69	79%	18	21%	64	78%	18	22%	64	78%	18	22%
Ämneslärarprogrammet inr. Bild o Media	61	77%	18	23%	58	79%	15	21%	63	84%	12	16%
Läroprogram (äldre)	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	1	33%	2	67%
<b>Läroprogram totalt</b>	<b>203</b>	<b>82%</b>	<b>43</b>	<b>18%</b>	<b>194</b>	<b>83%</b>	<b>40</b>	<b>17%</b>	<b>197</b>	<b>84%</b>	<b>38</b>	<b>16%</b>
<b>SUMMA</b>	<b>653</b>	<b>74%</b>	<b>226</b>	<b>26%</b>	<b>635</b>	<b>75%</b>	<b>212</b>	<b>25%</b>	<b>629</b>	<b>74%</b>	<b>225</b>	<b>26%</b>

### Könsbundna studieval

Bland Konstfacks registrerade programstudenter var 74 procent kvinnor och 26 procent män år 2019.

Störst är snedfördelningen inom Masterprogrammet Craft med 93 procent kvinnor registrerade på programmet, tätt följt av Ämneslärarprogrammet med inriktning mot arbete i grundskolans årskurs 7-9 med 91 procent registrerade kvinnor. Minst är snedfördelningen på Kandidatprogrammet i konst med 56 procent kvinnor registrerade. Bland registrerade så kallade högskolenybjörjare utgjorde kvinnor 74 procent 2019.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Statistiken hämtad från Ladok i samband med årsredovisningen

### Studenternas geografiska och sociala bakgrund

36 procent av Konstfacks studenter uppgav, i den studentenkät som genomfördes under vårterminen 2019, att de hade utländsk bakgrund (inkluderar utbytesstudenter). 71 procent uppgav att någon av studentens föräldrar studerat på högskola.<sup>21</sup>

### Internationalisering

Konstfacks programstudenter på kandidat- och ämneslärarprogrammen har alla samma möjligheter till utbytesstudier inom ramen för Erasmus, Nordplus och bilaterala avtal. Konstfack tar även emot inresande utbytesstudenter varje år. De inresande studenterna söker utbyte via motiveringsbrev och portfolio som varje programs internationaliseringsansvarig bedömer.

Under 2019 hade Konstfack 37 registrerade inresande utbytesstudenter i Ladok. 19 procent (7 studenter) kom från Finland, 11 procent (4 studenter) kom från Storbritannien, 8 procent (3 studenter) kom vardera från Schweiz och Tyskland och 5 procent (2 studenter) kom vardera från Belgien, Italien, Norge, Palestina, Tjeckien och USA. 3 procent (1 student) kom vardera från Danmark, Irland, Israel, Japan, Kina, Nederländerna, Ungern och Spanien. 76 procent av de inresande utbytesstudenterna var kvinnor.<sup>22</sup>

Under 2019 hade Konstfack 24 registrerade utresande utbytesstudenter i Ladok. 21 procent (4 studenter) reste till Australien, 16 procent (3 studenter) reste till USA och 10,5 procent (2 studenter) reste vardera till Estland, Frankrike, Japan, Norge och Storbritannien. 5 procent (1 student) reste vardera till Danmark, Finland, Italien, Nederländerna, Palestina, Tjeckien och Tyskland. 90 procent av de utresande studenterna var kvinnor.<sup>23</sup>

### Gruppen för breddad rekrytering

Med anledning av snedrekryteringen till Konstfacks program har en arbetsgrupp för breddad rekrytering tagits fram. Gruppen utgörs av representanter från förvaltningen, institutionerna och studenterna själva och har till uppgift att arbeta med en breddad rekrytering av nya studenter utifrån att det är:

- ojämn könsfördelning, där män är kraftigt underrepresenterade
- befarad social snedrekrytering gällande föräldrars utbildningsnivå
- befarad snedrekrytering gällande svenska studenter med utländsk bakgrund
  
- ojämn regional rekrytering

---

<sup>21</sup> Statistiken hämtad från Konstfacks studentundersökning 2019. Intranätet: "Studentenkät om studiemiljö 2019".

<sup>22</sup> Statistiken hämtad från Ladok i samband med årsredovisningen 2019

<sup>23</sup> Statistiken hämtad från Ladok i samband med årsredovisningen 2019



Gruppen fattar beslut om projekt och aktiviteter som ska främja en breddad rekrytering till Konstfacks utbildningar och har även tagit fram en handlingsplan<sup>24</sup> för arbetet. Genom denna grupp ska varje institution kunna påverka hur det gemensamma och institutionsspecifika arbetet ska se ut.

### Antagningsordning

I Konstfacks antagningsordning är behörighetskriterier och urvalsprocesser till högskolans utbildningar på grund- och avancerad nivå fastställda. Inför varje termin säkerställer Konstfack att anmälningsskyltarna är utformade med hänsyn till de sju diskrimineringsgrunderna och för att främja en 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 vardera 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.<sup>25</sup>

### **Risker**

1. Att Konstfacks utbildningar inte når ut brett i samhället, till sökande och studenter av olika bakgrund och erfarenheter. Det medför att samhällsperspektiv, röster och erfarenheter går förlorade och kan, i förlängningen, ha inverkan på utbildningens kvalitet och på arbetsmarknaden i stort.
2. Statistiken kring studenternas regionala bakgrund är bristfällig vilket gör det svårt att motverka regional snedrekrytering. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har inte offentliggjort högskolenybörjarnas regionala bakgrund för hela året 2019 och den statistik som UKÄ presenterar visar endast regional bakgrund för högskolenybörjare, vilket är missvisande då majoriteten av Konstfacks studenter inte är högskolenybörjare. Andra sätt att mäta studenternas regionala bakgrund behöver därför tas fram för att få en mer komplett bild av vilka regioner som studenterna kommer från.

---

<sup>24</sup> Konstfacks handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020. Fastställd av rektor 2018-11-26 RÖ§44.

<sup>25</sup> Konstfacks antagningsordning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Fastställd av högskolestyrelsen 2018-12-12. Gäller fr.o.m. 2019-01-01.

## Aktiviteter

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. Det går att läsa om de specifika aktiviteterna som gruppen för breddad rekrytering genomför i gruppens handlingsplan och på Konstfacks intranät.  
**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:
  - sökande,
  - 1: a hands sökande,
  - sökande med komplett anmälan,
  - antagna,
  - registrerade.

Fördelningen ska redovisas för program och kurser.

**Ansvarig:** UFA i samband med årsredovisningsarbetet

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:** Förvaltningschef

### b. 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.

## Nuläge på Konstfack

- 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.
- Alla studenter ska samma möjligheter att studera, varför Konstfack har utsett en samordnare för studenter i behov av särskilt 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 läsrum. I Konstfacks reception finns även en rullstol för utlåning.
- 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 särskilt pedagogiskt stöd och för studenter med föräldraansvar. Kursplaner och scheman publiceras senast tre veckor före kursstart, vilket även det underlättar för studenter i behov av särskilt 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.

## **Risker**

Canvas används inte som lärplattform för samtliga program och kurser, vilket kan innebära svårigheter för studenter i behov av särskilt pedagogiskt stöd att få en sammanhållen tillgång till den information som är relevant för studierna.

## **Aktiviteter**

Arbetet med att implementera Canvas ska fortsätta, då det är viktigt att alla studenter får samma tillgång till lärplattformen under sina studier.

**Ansvarig:** Bibliotekschef

Samordnaren för det särskilda pedagogiska stödet ska under 2020, tillsammans med biblioteket, ta fram en vägledning som lärare samt teknisk och administrativ personal kan använda sig av i mötet med studenter i behov av särskilt pedagogiskt stöd.

**Ansvarig:** UFA-chef och Bibliotekschef

### **c. 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.

## **Nuläge på Konstfack**

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 - och aldrig anonymt – vilket ställer stora krav på de examinerande lärarna att opartiskt och sakligt kunna bedöma prestationer.

## **Aktiviteter**

Genomföra och utveckla den högskolepedagogiska utbildningen för medarbetare som har en inriktning på pedagogiskt arbete.

**Ansvarig:** Bibliotekschef

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

### **d. 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 b. *Undervisningsformer och organisering av utbildning* behandlas studenternas tillgång till Konstfacks verkstäder. Där behandlas även studieverkstaden i biblioteket och tillgången till pedagogiskt stöd för studenter med särskilda behov.

## **Nuläge på Konstfack**

Under vårterminen 2019 genomfördes en studentenkät till syfte att kartlägga studiemiljön på Konstfack. Högskolans studenter fick anonymt svara på frågor kring den fysiska och sociala studiemiljön. Den fysiska arbetsmiljön behandlas under kapitel 8. *Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma*, då den tillhör åtgärdsarbetet som är gemensam för både studenter och medarbetare. Svarsfrekvensen för studentenkäten var 34 procent. Påståendet ”Relationen mellan studenterna på min utbildning präglas av

stark gemenskap” är det påstående som fått lägst resultat i studentenkäten inom samtliga institutioner. I studentenkäten framkommer att studenterna efterfrågar fler ytor för social samvaro över institutionsgränser och för avkoppling, vilket skulle bidra till en bättre sammanhållning mellan studenterna.

### Stress och arbetsbelastning

Frekvensen för arbetstider i verkstäder under kvällar och nätter skiljde sig åt mellan de respektive institutionerna. 10 procent av de svarande i studentenkäten svarade att de aldrig arbetade kvällstid mellan 16:30 och 22:00 och 12 procent uppgav att de gör det 5 dagar i veckan. 31 procent av studenterna arbetade aldrig nattetid mellan 22:00 och 08:00 medan 19 procent av studenterna uppgav att de gjorde det mer än 4 gånger i månaden. Lägst frekvens av kvälls- och nattarbete hade studenterna på IBIS och högst frekvens hade studenterna på institutionen för konsthantverk.

39 procent av de svarande studenterna uppgav i studentenkäten att de förvärvsarbetade 1–10 timmar i veckan och 36 procent uppgav att de förvärvsarbetade 0 timmar i veckan.

50 procent av de svarande studenterna uppgav i studentenkäten att de någon gång upplevt negativ stress som ett hinder för att lyckas med studierna. 38 procent angav ekonomiska skäl och 31 procent psykisk ohälsa som hinder.<sup>26</sup>

## **Risker**

1. Svarefrekvensen på studentenkäten är låg. 34 procent av Konstfacks totala antal studenter har svarat. Svarefrekvensen skiljer även bland institutionerna, där studenterna från Institutionen för konst stod för 16 procent av de svarande. Detta medför att studentenkäten kan vara missvisande.
2. 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.
3. Många studenter vet inte vem eller vilka de kan kontakta om de utsätts för kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering vilket försvårar arbetet med att motverka detta.

## **Aktiviteter**

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

---

<sup>26</sup> Statistiken hämtad från Konstfacks studentundersökning 2019. Intranätet: ”Studentenkät om studiemiljö 2019”.

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 skapa sociala ytor som underlättar för studentkåren att genomföra gemenskapande aktiviteter.

**Ansvarig:** Fastighetschef

3. Att kontinuerligt göra påminnelseutskick till studenterna samt, i samband med undervisningstillfälle, gå ut och 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.

**Ansvarig:** UFA-chef

## e. 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.

## Nuläge på Konstfack

- I den studentenkät om studiemiljön som genomfördes under vårterminen 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.<sup>27</sup>
- Scheman publiceras senast två veckor före kursstart och obligatorisk undervisning är förlagd till vardagar mellan 09:00 och 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 b. *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.

---

<sup>27</sup> Statistiken hämtad från Konstfacks studentundersökning 2019. Intranätet: "Studentenkät om studiemiljö 2019".

## Risker

1. Att Konstfack som lärosäte saknar tillräcklig kunskap om vilka svårigheter som gruppen studenter med föräldraansvar kan stå inför i samband med sina studier.
2. Obligatorisk undervisning sker i vissa fall utanför tiderna 9 - 17 på vardagar, vilket kan försvåra för studenter med föräldraansvar att delta i undervisningen.
3. Scheman publiceras i vissa fall senare än två veckor före kursstart, vilket kan försvåra för studenter med föräldraansvar att delta i undervisningen.

## Aktiviteter

1. Ytterligare undersöka i framtida studentenkäter hur gruppen studenter med föräldraansvar upplever att det går att kombinera studier med föräldraskap.  
**Ansvarig:** Fastighetschef

Säkerhetsställa att obligatorisk undervisning utanför tiderna 9 - 17 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

2. Säkerhetsställa att institutionerna publicerar scheman senast två veckor före kursstart.  
**Ansvarig:** Prefekter

## 8. Aktiva åtgärder som är högskolegemensamma

- a. 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.

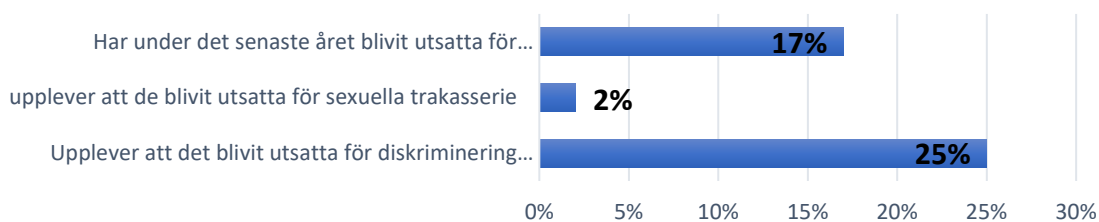
Konstfack ska ha en färdig rutin som klargör hur denne ska agera om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier uppstår som tydligt anvisar vem är ansvarig samt anvisningar om vad den som anser sig utsatt ska vända sig till.



## Nuläge på Konstfack

- Konstfack har under 2018 arbetat för att förebygga och synliggöra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, genom att utarbetat tydliga rutiner för när situationer uppstår. Det har gjort genom att ta fram en *Policy mot diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling*, som gäller för medarbetare och studenter vid Konstfack.<sup>28</sup>
- 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 särskilt pedagogiskt stöd.
- Under våren 2019 erbjuds alla chefer utbildning inom normkritik, koloniala tankestrukturer och sexuella trakasserier i syfte att öka kompetens inom områdena. Föreläsare var Barakat Ghebrehawariat.
- Under hösten 2018 erbjöds all anställda en föreläsning inom MeToo och akademien. Föreläsare var Fredrik Bondestam
- Konstfack genomförde en studentenkät i mars 2019 bland alla studenter.<sup>29</sup> Enkäten innehöll frågor om bland annat kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. Svarefrekvensen på studentenkäten var 34 procent, vilket kan innebära att svaren är missvisande. Studentenkäten diskuteras även i avsnittet *7d. Studiemiljö*.

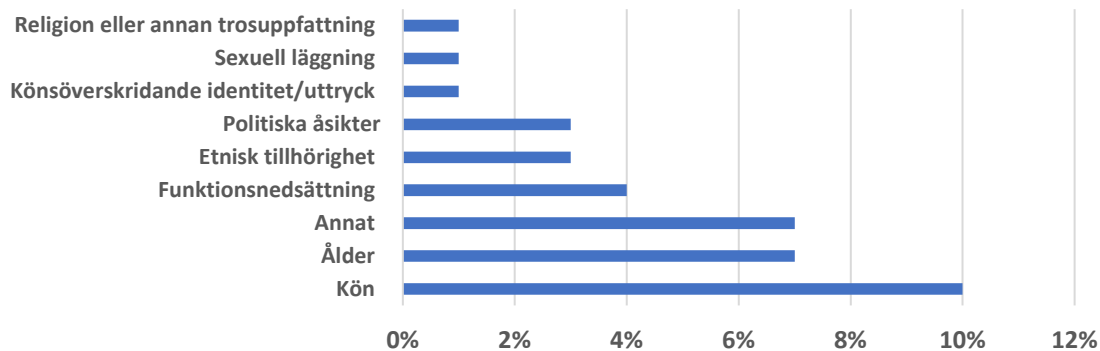
### Statistik från studentenkäten



<sup>28</sup> Policy mot diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling, RÖ§46 2018-12-10

<sup>29</sup> Konstfacks studentundersökning 2019. Intranätet: ”Studentenkät om studiemiljö 2019”.

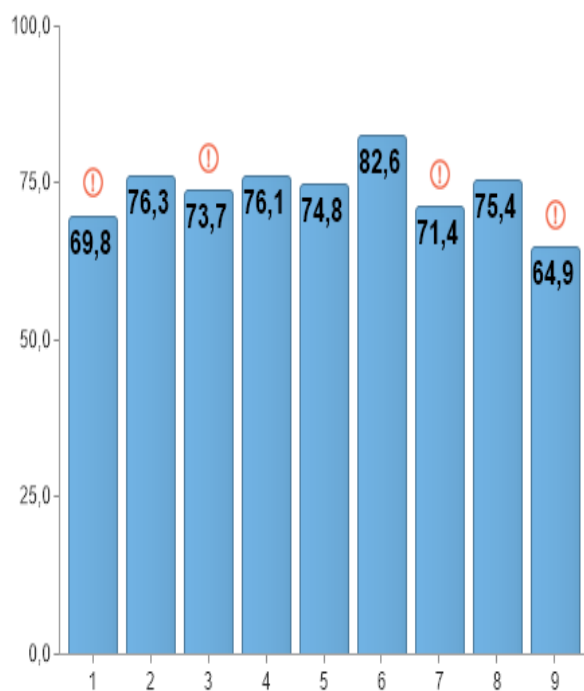
**De 25% av de svarande som upplever att de blivit utsatta för diskriminering, uppger ett eller flera av följande alternativ**



- 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.

**Statistik från föregående medarbetarundersökning, våren 2018**

Svarsfrekvensen var 66,5 procent, (119 av 176)



1. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett kön
2. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett könsidentitet eller könsuttryck
3. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett etnisk tillhörighet
4. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett religion eller annan trosuppfattning
5. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett eventuell funktionsnedsättning
6. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett sexuell läggning
7. På Konstfack behandlas all personal lika oavsett ålder
8. På Konstfack förekommer inga sexuella trakasserier gentemot personalen
9. På Konstfack förekommer inga andra typer av trakasserier gentemot personalen

**Risker**

1. Enbart programstudenter blir inbjudna till introduktionsdagarna. De som läser fristående kurser kan därför missa viktig information om lika villkorsarbetet.

2. 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.

## Aktiviteter

1. Förklaring av centrala begrepp ska publiceras 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

### b. Tillgänglighet (fysisk)

Konstfack ska arbeta för att alla anställda och studenter får tillgång till samma information på lika villkor. Verksamheten ska arbeta för att vara så tillgänglig att anställda och studenter, med eller utan, en funktionsnedsättning kan arbeta och få information på lika villkor. Det kan handla om att erbjuda hjälpmedel och stödåtgärder för att alla ska kunna delta i verksamheten.

Tillgänglighet kan även handla om att säkerhetsställa att viktig information finns översatt till andra språk.

### Nuläge

- Arbetsmiljöronder genomförs årligen där frågor om tillgänglighet och säkerhet ska lyftas och synliggöras. De brister i tillgängligheten som observeras redogörs i en åtgärdsplan. Åtgärder vidtas sedan i enlighet med denna.
- Många av Konstfacks lokaler är anpassade för kontorsarbete, men inte för undervisning, 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.
- Tyst rum för anställda och student finns att använda vid behov.

## Risker

1. Rummet för stillhet räcker inte till för de behov som finns.
2. Det finns en risk med att studenter och medarbetare som inte talar svenska missar viktig information, eftersom all information inte finns översatt till engelska.

## Aktiviteter

1. Ytterligare ett kontemplationsrum, för stillhet, meditation eller bön ska skapas.  
**Ansvarig:** Fastighetschef
  2. Mer information ska finnas på engelska.  
**Ansvarig:** Alla anställda vid Konstfack. Chefer påminner sina medarbetare
- c. Det fortlöpande arbetet med lika villkorsfrågor och aktiva åtgärder

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

## Nuläge

Handläggare för likavillkorsfrågor finns vid HR-enheten samt UFA. Vid Ledningens kansli har vi även stärkt upp med en resurs för att arbeta med breddad rekrytering för studentfrågor.

I kärnverksamheten integreras frågor såsom normkritik och jämställdhetsaspekten vid utseende av ledamöter till nämnder, fördelning av forskningsmedel, etc.

## Risker

På Konstfack arbetar många med likavillkorsfrågor på olika sätt, dock saknas en plattform där frågorna diskuteras gemensamt. Handläggare vid förvaltningen, lärare i kärnverksamheten och studenter behöver en gemensam plattform.

## Aktiviteter

1. Projektanställning av en ”kommunikatör med koll” påbörjades 2019 – ska utvärderas.
2. Likavillkorsfrågor ska integreras i arbetsmiljökommittén.
3. Arbeta i gruppen om våra gemensamma rum på Konstfack, som tog sin början i studentgruppen ”Brown Islands” arbete, pågår och ska fortskrida. Här betonas

arkitekturens uttryck och funktioner, skyltsystem och namngivning av lokaler i förhållande till välkommande och inkludering.

**Ansvarig:** Förvaltningschef

Slutligen ska Konstfack arbeta med sammansättningen av högskolans ledningsråd där den könsmässiga obalansen idag är störst. Samtliga prefekter är kvinnor liksom rektor och förvaltningschef vilket gör situationen prekär. Långsiktigt kan vi dock förändra sammansättningen i ledningsrådet, utöka det eller på andra sätt balansera gruppen.