



# ARKITEKTURSKOLANS REGLER FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Dessa regler gäller: 2018-2019-2020

## Bakgrund

*Arkitekturskolans regler om jämställdhet och mångfald togs fram under hösten år 2014 av en stor grupp av skolans personal och studenter. Arbetet skedde genom flera olika workshoppar med både personal och studenter, en stor del av skolans personal var engagerade, varav skolans ledningsgrupp särskilt bör lyftas fram. Genusvetare anlätades som konsulter och bidrog också till detta arbete som drevs av programansvarig. En väldigt stark påverkan på framtagandet av dessa "Arkitekturskolans regler för jämställdhet och mångfald" hade också skolans vid det tillfället, nyinrättade "Jämställdhetssällskapet", vars aktiva studentmedlemmar från de lägre årskurserna arbetade engagerat med frågeställningen. Parallellt med detta arbete genomfördes även under åren 2015-16, obligatoriska jämställdhetsutbildningar för all personal. De ursprungliga reglerna för jämställdhet och mångfald var gällande mellan år 2015 och 2017. Reglerna reviderades under december månad år 2017 och arbetet processades i skolans ledningsgrupp och kollegiedagar med både studenter och personal. Samtliga personer på skolan har getts möjlighet att bidra till revideringen av våra regler om jämställdhet och mångfald och har resulterat i de nu gällande reglerna enligt nedan.*

## Varför ska vi arbeta med jämställdhet och mångfald?

Arkitekturskolans arbete med jämställdhet och mångfald grundar sig i de lagliga krav som finns på utbildningsinstanser såsom Högskolelagen men också i de styrdokument som KTH har på en övergripande nivå: *Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och lika villkor 2014-2016, KTHs värdegrund, Riktlinje Lika Villkor 170609 och Likabehandlingsplan för studenter vid KTH 2015* och "Ett jämställt KTH", *Plan för Jämställdhetsintegrering av KTH-JIKTH.*

Den viktigaste drivkraften i vårt jämställdhetsarbete och vårt arbete med mångfald är vår värdegrund: Arkitekturskolan ska vara inkluderande genom att erbjuda alla våra studenter och anställda likvärdiga möjligheter. Ju fler perspektiv vi har, desto rikare kommer våra utbildningar och vår arbetsmiljö att bli. Därför vill vi tydligt kommunicera det vi står för. Att kvinnor och män och det tredje könet på Arkitekturskolan, ska ges möjlighet att arbeta och studera på likvärdiga villkor är av stor vikt för utbildningens och arbetsplatsens kvalitet och status. Arbetet för en

utbildningsmiljö och arbetsmiljö fri från diskriminering är därför grundat i studenternas och de anställdas förväntningar samt deras och verksamhetens behov.

### **Hur arbetar vi med jämställdhet?**

Arbetet med jämställdhet mellan kvinnor och män är i dessa regler framlyft som ett prioriterat område. Jämställdhet är ett förbättringsarbete och bygger på två viktiga områden. Det första är att jämna ut könsfördelningen inom forskning och utbildning (kvantitativa förbättringar). Det andra området är att förbättra de grundläggande strukturer och värderingar som orsakar ogrundade könsskillnader inom akademien (kvalitativa förbättringar). Förebilder är ett nyckelord som väver samman båda dessa områden. Vi strävar efter att visa exempel med både män och kvinnor och där det inte är möjligt, att alltid förklara varför. Det kan vara genom att sätta byggnader och platser i kontext med (dåtida) lagstiftning och normer.

### **Hur levandegör vi Arkitekturskolans jämställdhet och mångfaldsregler i verksamheten?**

Våra jämställdhet- och mångfaldsregler sträcker sig över ledningen, beredande och beslutande organ, studenter samt alla anställda. Vi vill också i och med dessa regler lägga grunden för att vi ställer krav på gästföreläsare, gästkritiker, konsulter och andra som träffar studenter.

För att säkerställa att vi har verktygen för att kunna följa dessa regler så utbildas personalen i jämställdhet, genus och mångfald löpande, med början i mars 2015.

### **Viktiga ståndpunkter för arbetet**

**Mångfald** – Mångfald innebär för oss att alla antagna studenter har samma rätt att delta i utbildningen. Som utbildningsinstans har vi ett ansvar att främja lika rättigheter och möjligheter för alla våra studenter och all vår personal. Det innebär också att vi respekterar varandras olikheter, både som personal och student.

**Jämställdhet** – Jämställdhet för oss är ett uttryck för kvinnors och mäns lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter oavsett om du är verksam på Arkitekturskolan som personal eller student.

**Diskriminering** – Vi ser på diskriminering i enlighet med Diskrimineringslagen där kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte får vara grund för att någon missgynnas eller behandlas sämre antingen direkt eller indirekt. Vi vill även framhålla att det handlar om att inte särbehandla möjliga identiteter såsom det tredje könet och icke-binära individer.

**Referenser** – Referenser är viktigt för oss för att det både säger något om vem som har skapat platser och byggnader men också vem som i framtiden kan skapa platser och byggnader. Vi arbetar aktivt med att bredda våra referenser.

### **Våra fokusområden för fortsatt arbete**

1. **Omedvetna fördomar** – Målsättningen är att lyfta fram de omedvetna fördomar som finns inom ämnet arkitektur och i vår kultur på skolan. För att synliggöra detta behöver vi ställa oss frågor som: Hur påverkar de omedvetna fördomarna oss som arbetstagare och som arbetsplats? Hur påverkar det oss som utbildningsinstans, vår personal och våra studenter? Hur synliggör vi normer och omedvetna fördomar för att därmed kunna göra mer genomtänkta och medvetna val?
2. **Könsbalanserade referenser** – Målsättningen är en könsbalanserad representation av referenser och exempel, både i kursernas innehåll och i deltagandet i undervisningen. För att uppnå en könsbalans behöver vi ställa oss frågor som: Vilka referenser visar vi upp? Vems arbete ges hög status? Hur väljer vi exempel och sätter ihop kurslistor? Hur förhåller vi oss till litteraturen från tidigare perioder som inte är könsbalanserade? Hur förhåller vi oss till hur samhällen och kultur sett ut historiskt? Hur säkerställer vi att de spår som vi som utbildare lämnar efter oss är korrekta utifrån målet om könsbalanserade referenser?
3. **Plats att växa** – Arkitekturskolan vill främja en god hälsa och en minskad stress både bland personal och studenter. Skolan vill vara en plats att växa på oavsett kön. För att arbeta aktivt med att förbättra hälsan och minska stressen behöver vi börja hos personalen och ställa oss frågor som: Hur är arbetsmiljön och hur fördelas arbetsuppgifter hos oss? Hur ser arbetsbelastningen ut? Finns det skillnader mellan män och kvinnor? Hur bemöter personalen på Arkitekturskolan studenterna och hur möter studenterna personalen? Hur lyfter vi detta fokusområde till att röra hela gruppen och inte endast i enskilda fall? Skiljer sig möjligheterna för en hälsosam arbetsplats och en hälsosam studiemiljö mellan olika grupper, och vad kan man isåfall göra för att förändra det?
4. **Kommunicera våra ambitioner** – Vad kommunicerar vi som arkitekter/personal/lärare i dagsläget om hur vi arbetar med jämställdhet och mångfald? Vad och hur vill vi berätta om det arbete vi gör? Kan vi göra genusforskningen till en tydligare profil för skolan? Personal med ledningsansvar på Arkitekturskolan behöver berätta för studenter och anställda, om hur vi arbetar med jämställdhet och mångfald.

## Vår jämställdhetschecklista "5 punkter om jämställt"

Jämställdhet hotar inte kvalitet inom ämnet, det handlar om att få bättre kvalitet genom ett större utbud. Alla personer som på något sätt är aktiva på arkitekturskolan kan fundera över vilka de själva väljer att referera till just idag.

1. **Tänk efter vad/vem som du visar på bild och varför.** Tänk efter vad/vem bilden/föreläsningen/genomgången utelämnar och varför. Se alltid på den färdiga texten/föreläsningen/presentationen/bilden/uppgiftsformuleringen /utnämningen med jämställda och inkluderande ögon. Vilket perspektiv har du på din frågeställning? Behöver du förändra något för att skapa jämställdhet och mångfald?
2. **Gå utanför ditt vanliga nätverk** för att skapa en jämställd blandning av deltagare vid paneldiskussioner, juryarbete, seminarier, konferenser eller genomgångstillfällen.
3. Tänk på att **arbetet med att lyfta fram arkitekter av båda könen är sömlöst**. Undvik "nu kommer en kvinnlig arkitekt", utan gör det på ett naturligt vis utan några särskilda åthävor.
4. **Namnge kvinnor och män på samma sätt** alltid med både för och efternamn första gången därefter med båda namnen eller bara förnamn. Ta bort onödiga värderande ord eller könsspecifika uttryck.
5. **Tänk på hur du samtalar eller ställer frågor till studenten.** Ha alltid en god ton som respekterar varje student som individ. Finns det risk för att den du samtalar med kan uppfatta dig som exkluderande? Fundera på om det är något du skulle kunna förändra iså fall.

Underskrift av ansvarig

Tf Prefekt

Datum: 2018-03-08

Organisationsnummer: 202 100 - 3054