



ARKITEKTURSKOLANS REGLER FÖR JÄMSTÄLLDHET, MÅNGFALD LIKABEHANDLING

Dessa regler gäller: 2021-2022-2023

Att arbeta med jämställdhet mångfald o inkludering

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 arbetar med på en övergripande nivå. Arbetet med jämställdhet och mångfald utgår ifrån målformuleringen i dokumentet i "*Ett jämställt KTH*" som redogör för vilka mål som utbildningen strävar emot. KTH arbetar aktivt med att utveckla strategier för att integrera fler perspektiv i dokumentet "*Plan för Jämställdhetsintegrering av KTH-JIKTH*". Vårt arbete på skolan strävar efter att följa dessa utgångspunkter och vara med i pågående utvecklingsprojekt. I arbetet med att driva en inkluderande utbildningsmiljö har KTH bör även Equality Office nämnas, här bedrivs ett utvecklingsarbete som påverkar alla utbildningar på KTH och de är bidrar med viktig input och utveckling till vår utbildningsmiljö.

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.

Att all personal och alla studenter oavsett könstillhörighet, bakgrund, sexuell läggning eller funktionsvariationer, 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. Reglerna är till för att ge konkret stöd för lärare och personal i det dagliga arbetet.

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.

Vi ska uppmuntra personalen att vidareutbilda sig om genus, jämställdhet och inkludering och ta del av de pedagogiska verktyg som förmedlas av KTH Equality Office och högskolepedagogiska kursutbud. Vi ska lyfta fram och utveckla arkitekturskolans egna tradition av jämställdhetsarbete i utbildning, feministiskt engagerad forskning och internationellt nätverksbyggande.

För att säkerställa att vi har verktygen för att kunna följa dessa regler ska personal med chefsbefattningar delta i utbildning i genusmedvetet ledarskap. Vi deltar även i ABE skolans JMLA grupp som genomför kontinuerliga utbildningsinsatser och möjlighet till reflektion över den egna verksamheten.

Viktiga ståndpunkter för arbetet

Mångfald – Mångfald innebär för oss att alla antagna studenter har samma rätt att delta i utbildningen, oavsett bakgrund. Det innebär också att vi respekterar och bejakar varandras olikheter, både som personal och student. Uttryck för diskriminering och rasism får inte i någon form förekomma.

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.

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 om kön eller bakgrund för att därmed kunna göra mer genomtänkta och medvetna val?
2. **Balanserade 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. **Mångfald av perspektiv** – Målsättningen är att ge utrymme för en mängd olika perspektiv och uppmåna till ett pluralistiskt synsätt på vad arkitektur är och vad det har för betydelse i olika sammanhang och situationer. Mångfaldsarbetet kopplas till de olika diskrimineringsgrunderna; ålder, etnicitet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Detta bör ske både genom att aktivt bemöta genom exempel i vår undervisning men även genom att främja och uppmuntra olika tolkningar. För att verka för detta bör vi ställa oss frågor som: Bemöter vi projekt med olika estetiska uttryck på olika sätt? Påverkas vår läsning av ett arbete av studentens bakgrund? Hur utvecklar vi undervisning som ger utrymme för olika synsätt och tolkningar?

Checklista - Fem punkter om jämställt

Jämställdhet främjar kvalitet inom ämnet och verksamheten, det handlar om att få bättre kvalitet genom ett större utbud. Alla som på något sätt är aktiva på arkitekturskolan bör 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 mer jämställd representation.
2. **Gå utanför ditt vanliga nätverk** och arbeta medvetet med ett jämställdhetsperspektiv när du bjuder in 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 alltid kvinnor och män på samma sätt** med både för och efternamn första gången samt därefter med båda namnen eller bara förnamn. Ta bort onödiga värderande ord eller könsspecifika uttryck.
5. **Tänk på hur du samtalar eller ställer frågor.** 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 isåfall på om det är något du skulle kunna förändra.

Checklista - Fem punkter om mångfald

Mångfald främjar kvalitet inom ämnet och verksamheten, och med mångfald menas att vi ska visa öppenhet för olika perspektiv och förhållningssätt. Alla som på något sätt är aktiva på arkitekturskolan bör fundera på hur om och hur vi bemöter någon med annan bakgrund än vi själva har.

1. **Tänk efter på vad du refererar till och vad du lyfter fram.** Lärare och studenter bygger tillsammans upp en kultur genom de exempel vi lyfter på handledningar, genomgångar och föreläsningar. Vad inkluderar vi och vad stänger vi ute?
2. Tänk på att **det går att läsa en situation på många olika sätt.** Arbeta aktivt med att inkludera olika perspektiv och olika synsätt för att belysa en frågeställning. Ge utrymmer för att många röster ska få lov att ta plats och höras.
3. **Sträva alltid mot en inkluderande miljö.** Var öppen för andra perspektiv än de egna och att våra olika bakgrunder berikar studiemiljön och arbetsplatsen.
4. **Säg ifrån om du upplever att en kränkande behandling förekommer.** Särbehandling och diskriminering ska inte i någon form få förekomma på arkitekturskolan.
5. **Bara för att något inte syns betyder inte att det inte finns.** Var öppen för tanken att det finns olika sätt att uppleva en situation på och försök skapa ett klimat där alla vågar säga vad de tänker och tycker.