

## **Lika villkor, lika värde**

Stockholms konstnärliga högskolas plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter, möjligheter och mot diskriminering verksamhetsåret 2021

## Innehållsförteckning

<b>1. Policy för lika rättigheter och möjligheter .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Inledning.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Högskolegemensamt arbete enligt diskrimineringslagen .....</b>	<b>5</b>
3.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.....	5
3.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen .....	6
3.3 Områden enligt diskrimineringslagen .....	6
3.3.1 Aktiva åtgärder - utbildningsanordnare .....	6
3.3.2 Aktiva åtgärder - arbetsgivare .....	6
3.3.3 Rutiner och riktlinjer för trakasserier och sexuella trakasserier .....	7
<b>4. Ansvarförhållanden och uppföljning vid SKH.....</b>	<b>7</b>
4.1 Undersökning av risker.....	7
4.2 Verksamhetsplanering och dokumentation.....	7
4.3 Samverkan med studenter och medarbetare.....	8
<b>5. Lärosätsgemensamma aktiviteter .....</b>	<b>8</b>
5.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier .....	8
5.1.1 Mål: Minska risken för diskriminering och trakasserier.....	8
5.1.2 Mål: Studenter och anställda ska ha kännedom om lärosätets arbete för och innebörden av lika rättigheter och möjligheter.....	9
<b>6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare.....</b>	<b>11</b>
6.1 Område 1: Antagnings- och rekryteringsförfarande .....	11
6.1.1 Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och aktivt medveten inkluderande antagningsprocess.....	11
6.2 Område 2: Examination och bedömningar .....	12
6.2.1 Mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten.....	13
6.3 Område 3: Studiemiljö.....	14
6.3.1 Mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande studiemiljö.....	14
6.3.2 Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH.....	15
6.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet	16
6.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler .....	17
6.4 Område 4: Studier och föräldraskap.....	18
6.4.1 Mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap	18
6.5 Område 5: Undervisningsformer- och organisering av utbildningen	19

6.5.1	Mål: Säkerställa att undervisningsformerna bidrar till att alla studenter har samma möjligheter att genomföra utbildningen .....	20
<b>7.</b>	<b>Aktiviteter för SKH som arbetsgivare .....</b>	<b>21</b>
7.1	Område 1: Arbetsförhållanden .....	21
7.1.1	Mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande arbetsmiljö.....	21
7.2	Område 2: Löner och andra anställningsvillkor .....	22
7.2.1	Mål: Säkerställa att lönesättning och anställningsvillkor sker diskrimineringsfritt och på lika villkor .....	22
7.3	Lönekartläggning.....	23
7.3.1	Mål: upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.....	23
7.4	Område 3: Rekrytering och befordran .....	24
7.4.1	Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och jämlik rekryteringsprocess	24
7.5	Område 4: Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	25
7.5.1	Mål: Säkerställa att medarbetare vid SKH ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov .....	25
7.6	Område 5: Föräldraskap och arbete .....	26
7.6.1	Mål: Säkerställa att det finns möjlighet att förena arbete och föräldraskap som anställd vid SKH.....	26

# 1. Policy för lika rättigheter och möjligheter

*Stockholms konstnärliga högskolas (SKH) vision är att vara en diskrimineringsfri arbets- och studieplats inom vilken människor möts på lika villkor i en miljö som tillvaratar mångfald som en förutsättning för en framtida utveckling och fördjupad kvalitet inom lärosätet. SKH ska vidare vara en högskola som värdesätter en mångfald av deltagare och perspektiv. Genom att aktivt och medvetet arbeta för jämlikhet skapas förutsättningar för framtidens kunskaps- och samhällsutveckling.*

SKH:s verksamhet ska präglas av öppenhet gentemot såväl studenter och anställda som sökande oavsett någon av diskrimineringsgrunderna

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck<sup>1</sup>,
- etnisk tillhörighet<sup>2</sup>,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning<sup>3</sup>,
- sexuell läggning
- ålder.

Lika villkor ska forma högskolan som arbetsplats, och som utbildnings- och forskningsmiljö. SKH ska arbeta aktivt, inkluderande och förebyggande med att tillvarata både studenters och anställdas skilda erfarenheter, förutsättningar och livsvillkor, då detta främjar högskolans vidare utveckling och samhällsutvecklingen i stort.

SKH ska vara en attraktiv studie- och arbetsplats med en kultur som bygger på respekt, likabehandling, möjlighet till engagemang och delaktighet med en väl definierad organisation med tydliga beslutsprocesser, starkt student- och personalinflytande och gott ledarskap. SKH ska därför kontinuerligt arbeta med att förbättra kunskapen om jämlikhetsfrågor, normkritik och lika villkor på högskolan för anställda, studenter och sökanden.

---

<sup>1</sup> SKH föredrar begreppen könsidentitet eller könsuttryck framför det normerande begreppet ”könsöverskridande”. Begreppen används utom i de fall där det rör sig om en hänvisning till diskrimineringslagen.

<sup>2</sup> SKH föredrar begreppet etnicitet framför ”etnisk tillhörighet” då detta kan uppfattas som ett statiskt begrepp som utesluter att en individ kan ha en mångfacetterad etnisk bakgrund. Begreppet används utom i de fall där det rör sig om en hänvisning till diskrimineringslagen.

<sup>3</sup> SKH föredrar begreppen funktionsvariation, normbrytande funktionalitet eller normbrytande funktionsvariation framför funktionsnedsättning. Begreppen beskriver en persons fysiska, psykiska eller kognitiva funktionsförmåga och används istället för ”funktionsnedsättning”, utom i de fall då det rör sig om en hänvisning till diskrimineringslagen.

## 2. Inledning

Från och med januari 2017 har kravet på att ha en likabehandlingsplan respektive jämställdhetsplan ersatts med ett krav på att löpande dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder handlar enligt diskrimineringslagen dels om att förebygga diskriminering, dels om att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Aktiva åtgärder omfattar såväl studiemiljön som arbetsmiljön samt studenter, sökanden till utbildningar, arbetstagare och sökande till tjänster.

Målsättningen med detta dokument är att beskriva hur SKH arbetar för lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga diskriminering. Arbetet är beskrivet både utifrån kontinuerliga aktiviteter (löpande verksamhet) och genom utvecklingsinriktade aktiviteter på kortare sikt. I detta dokument beskrivs de aktiva åtgärder som har identifierats som centrala och högskolegemensamma och som kan antas ha högst påverkan inom diskrimineringslagens områden. I de lokala verksamhetsplanerna (institutionernas/de organisatoriska enheternas) beskrivs ytterligare aktiva åtgärder av mer lokal karaktär. Inom lika villkorsområdet ingår även handlingsplanerna för jämställdhetsintegrering samt HBTQ.

## 3. Högskolegemensamt arbete enligt diskrimineringslagen

### 3.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

SKH ska enligt diskrimineringslagen och den lagändring som trädde ikraft den 1 januari 2017 (2018:567) bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.



(Arbetshjul i fyra steg från DO:s webbplats)

## 3.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen

SKH ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna. Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten med studenter och anställda fullgörs

## 3.3 Områden enligt diskrimineringslagen

### 3.3.1 Aktiva åtgärder - utbildningsanordnare

Arbetet med aktiva åtgärder ska för SKH som utbildningsanordnare omfatta fortlöpande arbete inom nedanstående områden:

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
3. studiemiljö,
4. möjligheter att förena studier med föräldraskap,
5. undervisningsformer och organisering av utbildningen.

### 3.3.2 Aktiva åtgärder - arbetsgivare

Arbetet med aktiva åtgärder ska utifrån ett arbetsgivarperspektiv omfatta att kontinuerligt arbeta med nedanstående områden:

1. arbetsförhållanden,
2. löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling,
5. föräldraskap och arbete.

### 3.3.3 Rutiner och riktlinjer för trakasserier och sexuella trakasserier

Förutom arbete inom de ovanstående områdena (kapitel 6 och 7) måste högskolan också ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (negativa påföljder för den som påtalar missförhållanden) i verksamheten. Rutinerna och riktlinjerna ska följas upp och vid behov uppdateras.

## 4. Ansvarsförhållanden och uppföljning vid SKH

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering genom aktiva och främjande åtgärder ska dokumenteras löpande. Vid SKH görs detta genom att årligen göra en översyn, och vid behov uppdatering, av de beskrivna aktiviteterna i SKH:s plan för aktiva åtgärder (detta dokument) samt även inom handlingsplanerna för jämställdhetsintegrering och HBTQ. I de lokala verksamhetsplanerna finns ytterligare aktiviteter dokumenterade.

De aktiva, förebyggande åtgärderna i denna plan delas upp i dels **kontinuerliga aktiviteter** och dels **utvecklingsinriktade aktiviteter**. De kontinuerliga aktiviteterna beskriver det löpande arbetet inom respektive område. De utvecklingsinriktade aktiviteterna beskriver de förbättrande satsningarna som ska genomföras under en specifik tid och syftar till att utveckla arbetet inom ett visst område. De utvecklingsinriktade aktiviteterna återfinns i tabellerna under respektive område, med ansvariga chefer angivna, och används som underlag och komplement till de lokala verksamhetsplanerna och, om lämpligt, även till SKH:s verksamhetsplan. Handlingsplanerna och verksamhetsplanerna följs upp under året främst genom rektors verksamhetsdialoger med institutionerna, förvaltningens ledningsgrupp (FLG) samt i Arbetsmiljökommittén (AMK).

### 4.1 Undersökning av risker

Risker för diskriminering i studie- och arbetsmiljön undersöks genom verksamhetsdialoger, studiemiljöundersökning, medarbetarundersökning, studentrepresentation i AMK samt rektors terminsvisa möten med studentkårerna där studenterna har möjlighet att lyfta områden där det kan finnas risk för diskriminering. Utöver detta har prefekterna regelbundna institutionsmöten med kollegiet och studentrepresentanter samt separata möten med studenterna i vilka risker i arbets- och studiemiljö kan identifieras. Även de PU-samtal som genomförs årligen mellan chef och medarbetare kan ligga till grund för att identifiera risker.

### 4.2 Verksamhetsplanering och dokumentation

- Ansvarig för att sammanställa den högskolegemensamma dokumentationen och uppdatera detta dokument är Ledningskansliet. Samtliga verksamhetschefer vid SKH är ansvariga för att utföra åtgärder och förslag på nya aktiviteter inrapporteras vid beredning av nästa års plan. Innehållet i planen diskuteras och bereds både i ledningsgruppen och förvaltningens ledningsgrupp (FLG) alternativt ledarforum,

AMK samt genom remissförfarande. Uppföljning och underlag till ny plan insamlas även i verksamhetsdialogerna och AMK. Arbetet inleds i samband med att den årliga verksamhetsplaneringen påbörjas.

- Dokumentation om aktiva åtgärder görs vid de olika tillfällena där risker undersöks samt i uppföljning av resultat i medarbetar- och studiemiljöundersökningar, vid verksamhetsdialoger och samlat genom årlig uppföljning av den beslutade handlingsplanen.
- Sammanställningen ska redovisas i en uppdaterad plan för SKH:s aktiva åtgärder. De utvecklingsinriktade aktiviteterna i tabellerna som planeras för kommande år ska beaktas i verksamhetsplaner för kommande år (för de som är angivna som ansvariga). SKH:s plan för aktiva åtgärder fastställs årligen av rektor senast i december.
- Den årliga processen är sammanlänkad med processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-planen) och verksamhetsplansprocessen.

### 4.3 Samverkan med studenter och medarbetare

Samverkan med studenterna sker genom att planen diskuteras i ledningsgruppen samt i AMK, där studenterna finns representerade. Innan planen beslutas skickas förslaget ut på remiss där studentkårerna och arbetstagarorganisationerna ingår samt att beslutsförslag skickas ut fem dagar innan beslut fattas. Samverkan med arbetstagarorganisationen sker även genom att planen tas upp för MBL-förhandling.

## 5. Lärosätsgemensamma aktiviteter

### 5.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

#### 5.1.1 Mål: Minska risken för diskriminering och trakasserier

##### Beskrivning av kontinuerligt arbete:

För att minska risken för diskriminering och trakasserier inom SKH har policy och handlägningsordning samt mer lättillgängliga broschyrer tagits fram inom detta område. SKH:s informationsbroschyr, med utgångspunkt i diskrimineringslagen och handlägningsordningen vid trakasserier och kränkande särbehandling, delas ut vid nyregistrering av studenter samt till nyanställda. I denna förtydligas hur studenter och anställda kan gå tillväga om de känner sig utsatta för eller bevittnar diskriminering,



trakasserier eller kränkande särbehandling. Broschyren finns tillgänglig i såväl fysisk upptryckt form som på högskolans externa och interna hemsida.

Utveckling av arbetet: Policy/handläggningsordning och broschyrer ska revideras. I rektors terminsmöte med studentkårerna på höstterminen 2020 framkom att studenterna har synpunkter på riktlinjer och rutiner inom detta område. Studentkårerna ska bjudas in till arbete med revidering.

**Målgrupp:** Anställda och studenter

**Ansvarig:** Chefen för HR-avdelningen och chefen för Utbildningsadministrativaavdelningen (UA), Högskoledirektör (Ledningskansliet), Kommunikationschef

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Det finns en risk att policy och handläggningsordning inte är tydlig och aktuell om den inte ses över och revideras regelbundet.	<i>Uppdatera och revidera policy/handläggningsordning</i>	Högskoledirektör (Ledningskansliet)	inför höstterminen 2021	Ledarforum
Det finns en risk att broschyren inte stämmer överens med policy/handläggningsordning	<i>Uppdatera broschyr</i>	Högskoledirektör (Ledningskansliet), Kommunikationschef	Inför höstterminen 2021	Ledarforum

**5.1.2 Mål: Studenter och anställda ska ha kännedom om lärosätets arbete för och innebörden av lika rättigheter och möjligheter**

**Bekrivning av kontinuerligt arbete:**

I arbetet med att öka medvetenheten om SKH:s arbete för lika möjligheter och rättigheter, samt innehållet i handläggningsordningen trakasserier och kränkande särbehandling ges information vid följande tillfällen:

- Terminsstart; informations- och välkomstdagar anordnas för nya studenter
- Introduktion av nyanställda (resp chef samt vid introduktionsdag)

- Chefsutbildningar (HR)
- Introduktion av gästlärare (prefekt)
- Informationstillfällen vid institutionernas kollegiemöten

Ett högskolegemensamt arbete har genomförts när det gäller nya studenter så att samtliga får samma information vid terminsstarten. Även introduktionen av nyanställda har uppdaterats så att den innehåller information om diskrimineringslagen.

Utveckling av arbetet: Inom SKH:s utbildningar finns ett stort antal lärare som undervisar under kortare perioder, gästlärare. Ett antal av institutionerna vid SKH har infört en rutin för där information inom detta område ges till gästlärare. Det finns ett behov av att rutinen implementeras vid samtliga institutioner så att alla gästlärare får samma typ av information innan undervisningstillfället. Det bör också förtydligas att studenter och anställda har ett ansvar i att själva sätta sig in i rutinerna samt bidra till en god studie-och arbetsmiljö.

**Målgrupp:** Anställda och studenter/doktorander

**Ansvarig:** Prefekterna och Vicerektor för forskning.

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Det finns en risk att alla gästlärare inte får likvärdig information om vad som gäller inom detta område	<i>Förslag att alla institutioner som rutin ska skicka ut broschyrerna, helst digitalt för att undvika pappersutskrifter (diskriminering) till lärare som "kontrakt" eller code of conduct som läraren ska underteckna innan de påbörjar undervisningen</i>	Prefekterna och VR för forskning	Inför terminsstart ht 2021	Verksamhetsdialog ht 2021

## 6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare

### 6.1 Område 1: Antagnings- och rekryteringsförfarande

*Inom området antagning och rekrytering ska högskolor undersöka, och vid behov genomföra åtgärder, så att utbildningarna attraherar sökande oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.*

*Exempel: hur beskriver vi utbildningarna i vår marknadsföring, i 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. Undersök hur antagningen går till i praktiken och hur högskolan bemöter sökande under rekryteringsprocessen.*

#### 6.1.1 **Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och aktivt medveten inkluderande antagningsprocess**

##### **Bekrivning av kontinuerligt arbete:**

Antagning av studenter är en nyckelprocess i det systematiska kvalitetsarbetet och det är viktigt att säkerställa att processen är diskrimineringsfri och aktivt medvetet inkluderande. För att arbeta för detta har SKH valt att utbilda personer som deltar i antagningsgrupperna. SKH erbjuder såväl intern som extern personal som arbetar med behörighetsgranskning och urval i ansöknings- och antagningsprocessen utbildning inom diskriminering, jäv och normkritik. Utbildningen innehåller information om jäv- och diskrimineringsituationer samt normkritiskt tänkande i myndighetsutövande. Vid ett flertal av utbildningarna sker en noggrann genomlysning av utlysningstexterna.

##### **Utveckling:**

Ett utvecklingsinriktat arbete som skulle kunna bidra till en mer ändamålsenlig och inkluderande antagningsprocess är arbetet med kriterierna för behörighetsbedömning och urval. Exempelvis vad vi har för kriterier och hur väl de stämmer överens med det som är nödvändigt för att klara av utbildningen. Antagningsgrupperna har den viktiga uppgiften att se till så att de identifierade kriterierna som angivits stämmer överens med det praktiska arbetet i antagningsproverna och är bedömningsbara. Detta arbete pågår löpande men är också ett utvecklingsarbete från år till år. Erfarenheter, kompetens och jämställdhet avseende vilka som utses till ledamöter i antagningsgrupperna är viktiga för att tillgodose olika perspektiv. Det finns en beredningsrutin för att utse antagningsgrupperna där rektor fattar beslut om deltagare. SKH behöver i varje beslut säkerställa att processen för utseende av ledamöter följs.

Det skulle även kunna ha en gynnande effekt på den breddade rekryteringen av studenter (och det breddade deltagandet) om själva innehållet i utbildningarna sågs över utifrån de olika diskrimineringsgrunderna, så att fler perspektiv kan tillgodoses.

**Målgrupp:** Antagningsgrupper: de studenter/doktorander och intern/extern personal som utses till ledamöter i antagningsgrupper.

**Ansvarig:** Chefen för UA-avdelningen, prefekterna och Vicerektor för forskning

### Planerade aktiviteter 2021

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att kriterierna i antagningsprocessen inte är relevanta, tydligt beskrivna eller används på ett transparent sätt.	<i>Med stöd av UA se över kriterierna i antagningsprocessen samt säkerställa att de efterlevs i antagningsarbetet. Detta är ett återkommande arbete som ingår i arbete och analys av årets antagning.</i>	Prefekterna och VR för forskning	Inför antagningen 2021	Interna uppföljningar inom institutionerna
Risk att innehållet i utbildningarna medverkar till att rekryteringen av studenter inte breddas	<i>Se över innehållet i utbildningarna (med bibehållen kvalitet) utifrån diskrimineringslagens områden</i>	Prefekterna och VR för forskning	Löpande	Verksamhetsdialog och AMK
Risk att olika perspektiv inte tillgodoses och rekryteringen av studenter inte breddas	<i>Uppföljning avseende sökande studenter doktorander i antagningsprocessen (exempelvis genom kortare enkät)</i>	Högskoledirektör (Ledningskansliet)	I antagningen 2021	Verksamhetsdialog

## 6.2 Område 2: Examination och bedömningar

*Inom området examinationer och bedömningar av studenternas prestationer behöver högskolan 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, och i tillämpningen av regler och rutiner, för att bedömningar av studenternas studieprestationer medvetet eller omedvetet påverkas av faktorer som har samband med någon diskrimineringsgrund. Arbetet inom det här området bör också vara inriktat på utbildning av personalen, om det finns behov av det.*

### 6.2.1 **Mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten**

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Vid SKH ges regelbundet högskolepedagogisk utbildning (HPU) som tar upp jämlikhet och jämställdhet inom utbildningsverksamheten. I utbildningen ingår också genomgång av det juridiska regelverket som styr universitet och högskolor, vikten av rättssäkra processer och utformning av kursplaner. Det är prioriterat att alla lärare får möjlighet att delta i utbildningen för att på så vis ges samma möjlighet till kompetens inom angivna områden. Vid SKH är prioriterat att prefekterna strategiskt planerar för den högskolepedagogiska utbildningen och möjliggör för lärare inom sin institution att genomgå utbildningen. Detta görs genom kompetensförsörjningsplaner som ingår i verksamhetsplaneringen.

Utveckling: Fortsatt prioritering av att lärare genomgår HPU.

I och med att det från och med höstterminen 2019 finns en handläggare utsedd för att stödja studenter med behov av pedagogiskt stöd finns förslag om att införa ett utbildningstillfälle för lärare kring vilka möjligheter som finns till anpassad examination och pedagogiskt stöd.

**Målgrupp:** lärare och studenter/doktorander

**Ansvarig:** Chefen för UA, prefekterna och Vicerektor för forskning

#### **Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för ojämlig utbildning	<i>Prefekterna ser HPU som prioriterad och planerar in utbildningen i lärarnas tjänstgöringsplaner samt i kompetensförsörjningsplanen</i>	Prefekterna, Vicerektor för forskning	Löpande	Genom verksamhetsdialogerna

	<i>. Även doktoranderna vid institutionen ska erbjudas möjligheten att söka HPU</i>			
Risk att det särskilda pedagogiska stödet inte används till fullo	<i>Handläggare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd anordnar informationstillfällen samt utökad information på intranät och webbplats för att öka den övergripande kunskapen hos lärarna inom detta området så att lärare vet att det är möjligt och vart de ska vända sig för att få ändamålsenligt stöd.</i>	Chef UA	Löpande	Intern utvärdering UA

### 6.3 **Område 3: 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. Vilka konkreta åtgärder vi behöver genomföra beror på vilka problem undersökningen visar på.*

#### 6.3.1 **Mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande studiemiljö**

##### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

SKH genomför vartannat år en studiemiljöundersökning i form av en enkät till alla studenter. Enkäten innehåller frågor om såväl den fysiska, som den psykosociala studiemiljön samt även frågor om utsatthet utifrån diskrimineringsgrunderna. I och med enkäten ges studenterna möjlighet att påverka sin studiemiljö och påpeka eventuella otryggheter. I studentenkäten efterfrågas även om studenterna känner till vart de ska vända sig om de utsätts för något oönskat beteende. Resultatet från studiemiljöenkäten

som genomfördes 2020 följdes upp genom presentationer för studenter, personal och AMK samt omhändertogs i de lokala arbetsmiljöplanerna.

**Utveckling:** En arbetsgrupp behöver utses för att bereda frågor till enkäten inför genomförande vt 2022. Enkäten bör också kompletteras med specifika frågor om studiemiljön utifrån de olika diskrimineringsgrunderna samt även ett HBTQ-perspektiv. Det har framkommit i både verksamhetsdialoger samt i Diskrimineringsombudsmannens tillsynsgranskning att frågorna tydligare behöver kopplas till diskrimineringsgrunderna samt konkretiseras. I rutinen för studiemiljöenkäten behöver det även i kommande omgång säkerställas att resultatet omhändertas genom presentationer och handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Målgrupp:** Studenter

**Ansvarig:** Chefen för UA-avdelningen, verksamhetschefer/prefekter

#### Planerade aktiviteter 2021:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att inte "rätt" frågor ställs i studiemiljöenkäten	<i>Utse process och arbetsgrupp för beredning av frågor till enkäten. Koppla frågorna tydligare till diskrimineringsgrunderna</i>	UA (arbetsgrupp utses av AMK)	Ht 2021	AMK och Ledningsgruppen
Risk att inte resultatet åtgärdas och följs upp	<i>Säkerställa uppföljning av resultatet följs upp genom presentationer och i handlingsplanerna för systematiskt arbetsmiljöarbete</i>	Verksamhetschefer och prefekter	När SAM-planer lämnas till rektor	Verksamhetsdialog på höstterminen, AMK och i FLG

### 6.3.2 Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH

#### **Bekrivning av kontinuerligt arbete:**

På SKH finns en handläggare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd utsedd. Handläggaren ger råd och information till såväl studenter som anställda, och kan skriva utlåtanden till studenter och bereda beslut eller rekommendera pedagogiska insatser.

Utveckling: Riktlinjer/rutinbeskrivning för detta område är under framtagande. Informationen till studenterna ska när riktlinjer/rutinbeskrivning är klar, uppdateras för att säkerställa att alla studenter får likvärdigt stöd och att det pedagogiska stödet inom utbildningen anpassas optimalt efter studenters behov. Implementering och information om det nya systemstödet för ansökan om särskilt pedagogiskt stöd kommer fortsätta under 2021.

**Målgrupp:** Studenter och presumtiva studenter.

**Ansvarig:** Chefen för UA-avdelningen.

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att regler och information om det pedagogiska stödet inte är tydligt	<i>Framtagande och implementering av riktlinjer för SKH:s arbete inom detta område pågår. När riktlinjer/rutiner är framtagna ska informationen på webbplats/intranät uppdateras.</i>	Chef UA	2021	FLG samt intern utvärdering UA
Risk att alla studenter inte får likvärdig information samt att stödet inte är likvärdigt	<i>Fortsatt implementering och information om systemstöd för ansökan om särskilt pedagogiskt stöd.</i>	Chef UA	2021	Intern utvärdering UA

**6.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet**

**Bekrivning av kontinuerligt arbete:**

För att säkerställa att studenter med funktionsnedsättning ska veta vilka rättigheter till särskilt pedagogiskt stöd som finns att tillgå ges information om detta i samband med antagning. Via biblioteket kan te x inläst kullitteratur samt tillgång till en talsyntes tillhandahållas.



Utveckling: SKH behöver tydliggöra och öka informationen ytterligare kring studenters rättigheter i form av särskilt pedagogiskt stöd.

**Målgrupp:** Studenter

**Ansvarig:** Chefen för UA, chefen för Bibliotek och arkiv samt även prefekter och lärare.

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att det befintliga pedagogiska stödet inte är tillräckligt kommunicerat	<i>Framtagande och implementering av riktlinjer för SKH:s arbete inom detta område pågår. När riktlinjer/rutiner är framtagna ska informationen på webbplats/intranät uppdateras.</i>	Chef UA i samråd med chef för Bibliotek och arkiv	2021	Intern uppföljning UA

**6.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler**

**Bekrivning av kontinuerligt arbete:**

Högskolans lokaler inventeras kontinuerligt och utvärderas. I den årliga arbetsmiljöromden ska frågor om tillgänglighet lyftas och synliggöras. De brister i tillgängligheten som observeras ska sedan redogöras för i en åtgärdsplan. Åtgärder vidtas sedan i enlighet med denna. Vid all nybyggnation, ombyggnation eller renovering ska tillgänglighetsperspektivet tas i beaktande. Med anledning av förestående flytt (samlokalisering) har bedömningen gjorts att det inte är ekonomiskt möjligt att genomföra alltför kostsamma anpassningar av lokalerna. Däremot informeras studenter (tex i introduktion vid terminsstarten) om att SKH gör behovsanpassade lokaländringar.

Utveckling: Ytterligare tydliggöras hur protokollet från arbetsmiljöromdena omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Större åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan. Under 2020 har detta arbete inte genomförts med anledning av corona-pandemin.

**Målgrupp:** Anställda, studenter och presumtiva studenter.

**Ansvarig:** Chefen för fastighets- och serviceavdelningen (FAS) samt Kommunikationschef.

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv i checklisten för arbetsmiljöronderna är otydlig.	<i>Syftet med frågan om tillgänglighet bör tydliggöras. Omhändertagande och uppföljning av resultatet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2021	AMK
Risk att skyltningen inte är tydlig och inkluderande för alla	<i>Ny rutin ska införas där Kommunikationsavdelningen kvalitetssäkrar skyltningen utifrån ett inkluderande perspektiv.</i>	Chef FAS och Kommunikationschef	2021	AMK

## 6.4 **Område 4: Studier och föräldraskap**

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

### 6.4.1 **Mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap**

**Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

I kursplaner anges möjligheten att ta igen och komplettera vid frånvaro från obligatoriska moment samt examination. Implementeringen av lärplattformen under 2020 får antas skapa möjlighet att genomföra delar av utbildningen på distans vilket kan underlätta för bland annat studenter som är föräldrar att ta del av utbildningsmoment och information om kurser på distans.

Utveckling: Vid SKH förutsätts ofta studenternas närvaro som ett krav i kurserna vilket gör detta till en komplex fråga. Det finns som ovan angivits en möjlighet att ta igen och komplettera vid frånvaro. Ett utvecklingsarbete inom detta område skulle kunna vara att undersöka möjligheterna att utveckla kurserna utifrån ett föräldraperspektiv samt att utveckla innehållet i kursplaner utifrån obligatoriska moment och examina samt möjligheter att ta igen vid frånvaro.

**Målgrupp:** Studenter

**Ansvarig:** Prefekterna

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att SKH:s utbildningsform försvårar möjligheten att kombinera föräldraskap med studier	<i>Se över hur undervisningstiden förläggs och i möjligaste mån lägga den mellan 9-16</i>	Prefekterna	2021	Verksamhetsdialog

## 6.5 **Område 5: Undervisningsformer- och organisering av utbildningen**

*Området undervisningsformer och organisering av utbildningen handlar bland annat om hur högskolan genomför undervisningen: föreläsningar, seminarier, distansundervisning, online-kurser 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.*

### 6.5.1 **Mål: Säkerställa att undervisningsformerna bidrar till att alla studenter har samma möjligheter att genomföra utbildningen**

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Om en student inte har möjlighet att delta i examen finns möjlighet till omtentamina definierad i både riktlinjerna för kursplaner, som reviderades under 2020, samt i kursplaner.

Även implementeringen av lärplattformen Canvas (under 2020) får förutsätta skapa möjlighet att genomföra delar av utbildningen på distans vilket kan underlätta för bland annat studenter som av olika anledningar kan behöva ta del av utbildningsmoment på distans.

Utveckling: Vid beslut om ny/revidering av kursplan ska finnas tydligt angivet i samtliga kursplaner hur och när omtentamen sker.

Den fortsatta utvecklingen av lärplattformen kommer att ske genom att kompetensutveckling sker för lärare och studenter samt att möjligheterna för att anställa eller anlita en IT-pedagog kommer att undersökas.

På sikt kan även innehållet i de högskolepedagogiska kurserna behöva ses över när det gäller kopplingen till lika villkor och jämlikhet. Detta kommer troligen inte hinnas med under 2021 varför det inte skrivs in i tabellen för denna period.

**Målgrupp:** studenterna

**Ansvarig:** Chefen för UA och HR-chef

#### **Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att studenter som inte kan ta del av utbildningen på plats inte kan tillgodogöra sig utbildningen	<i>Utveckling av användandet av lärplattformen genom utbildning i lärplattformen för lärare och studenter samt anlitan av en IT-pedagog.</i>	Chef för UA och HR-chef	2021	Verksamhetsdialoger samt avdelningsinterna uppföljningar

## 7. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare

### 7.1 Område 1: Arbetsförhållanden

*SKH ska inom detta område undersöka om det finns några risker för diskriminering när det gäller verksamhetens fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Fysiska arbetsförhållanden handlar till exempel om utformningen av lokaler, möbler och tekniska hjälpmedel.*

*Vad som påverkar de sociala arbetsförhållandena är exempelvis de normer och föreställningar som finns i verksamheten och den jargong som till exempel förekommer i lunchrummet. Organisatoriska arbetsförhållanden handlar bland annat om arbetsfördelning och organisering av arbetet. Vi ska även se över fördelningen av heltids- och deltidsarbeten och av visstids- och tillsvidareanställningar.*

#### 7.1.1 **Mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande arbetsmiljö**

##### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

SKH genomför vartannat år en medarbetarenkät som omfattar alla anställda. Enkäten innehåller frågor om såväl den fysiska, som den psykosociala studiemiljön samt även frågor om utsatthet utifrån diskrimineringsgrunderna. I och med enkäten ges anställda vid SKH möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och påpeka eventuella risker bland annat för diskriminering.

I enkäten efterfrågas även om anställda känner till vart de ska vända sig om de utsätts för något oönskat beteende.

Utöver medarbetarenkäten genomförs arbetsmiljöronder regelbundet där frågor om tillgänglighet ska lyftas och synliggöras. De brister i tillgängligheten som observeras ska sedan redogöras för i en åtgärdsplan. Åtgärder vidtas sedan i enlighet med denna. Vid all nybyggnation, ombyggnation eller renovering ska tillgänglighetsperspektivet tas i beaktande.

För att ytterligare bidra till en ökad medveten inkludering har SKH också genomfört en HBTQ-certifiering med syfte att öka möjligheterna till att alla ska känna sig inkluderade, såväl anställda, studenter och externa parter. De aktiviteter som certifieringen resulterar i ska, i den mån det är möjligt, inkluderas i denna plan.

Utveckling: Ytterligare tydliggöras hur protokollet från arbetsmiljöronder omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Mer omfattande åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan. Under 2020 har detta arbete inte genomförts med anledning av coronapandemin.

**Målgrupp:** Anställda

**Ansvarig:** HR-chef, chef FAS prefekterna, Vicerrektor för forskning och övriga verksamhetschefer

**Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv i checklistan för arbetsmiljöronderna är otydlig.	<i>Syftet med frågan om tillgänglighet bör tydliggöras. Omhändertagande och uppföljning av protokollet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2021	AMK
Risk i att alla inte känner sig inkluderade i verksamheten	<i>Som ett led i att minska risken för icke-inkluderande ska de åtgärder som beskrivs i handlingsplanen för HBTQ-certifieringen implementeras</i>	Prefekter, vicerrektor för forskning och övriga verksamhetschefer enligt HBTQ-handlingsplanen	Se HBTQ-handlingsplanen	Verksamhet sdialoger resp FLG samt AMK

## 7.2 Område 2: Löner och andra anställningsvillkor

*Finns det risker för diskriminering i riktlinjer och kriterier för löner och andra anställningsvillkor? Hur tillämpas våra riktlinjer och policydokument i praktiken? SKH behöver säkerställa att det inte sker på ett sätt som riskerar att diskriminera någon. Här ska arbetet utgå från alla diskrimineringsgrunderna till skillnad från den årliga lönekartläggningen, där arbetet enbart utgår från diskrimineringsgrunden kön.*

### 7.2.1 **Mål: Säkerställa att lönesättning och anställningsvillkor sker diskrimineringsfritt och på lika villkor**

**Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Anställningsvillkoren för anställda vid SKH är reglerade genom kollektivavtal (SACO-S, OFR/S och SEKO). Lönesättningen är individuell och utgår från SKH:s lönepolicy (SKH 2016/181/1.2.4) samt riktlinjer för uppdragstillägg och lokalt kollektivavtal om doktorandlöner (doktorandstegen). Av lönepolicyn framgår att den ska vara satt utifrån sakliga grunder. Av lönepolicyn framgår också att lönesättning ska ske oberoende någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) eller anställningsform och/eller anställningens omfattning.

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

**Målgrupp:** Anställda

**Ansvarig:** HR-chef

## 7.3 Lönekartläggning

*Arbetsgivaren ska genomföra en lönekartläggning och dokumenterar arbetet varje år. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.*

### 7.3.1 **Mål: upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.**

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Lönekartläggning genomförs tillsammans med parterna enligt gällande regler. Tillvägagångssättet anpassas tillsammans med parterna för att få en så uttömmande bild som möjligt som underlag för bedömning av eventuellt osakliga lönesskillnader. I de fall osakliga löner upptäcks tas en åtgärdsplan fram för att komma tillrätta med det.

Utveckling: Efter varje lönekartläggning analyseras tillvägagångssättet och parterna kommer överens om eventuella utvecklingsområden till nästkommande lönekartläggning. Med anledning av detta ser vi inte att någon utvecklingsaktivitet behöver planeras in specifikt.

**Målgrupp:** Anställda

**Ansvarig:** HR-chef

## 7.4 Område 3: Rekrytering och befordran

*På det här området ska SKH 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 och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade, hur anställningsintervjuer går till och vad som påverkar vem som får jobbet. Det handlar också om att se över våra rutiner och kriterier för befordran. Vilka egenskaper premieras? Har alla lika möjlighet till befordran eller finns det någon risk för diskriminering?*

### 7.4.1 **Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och jämlik rekryteringsprocess**

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Rekryteringsprocessen är en nyckelprocess i det systematiska kvalitetsarbetet och det är viktigt att säkerställa att processen är diskrimineringsfri och sker på lika villkor. SKH arbetar ständigt med att förfina rekryteringsprocessen utifrån ett aktivt och medvetet inkluderande perspektiv. Bland annat genom att granska anställningsannonser så att de har ett inkluderande språk och endast innehåller relevanta kriterier. För att understryka att SKH är en arbetsplats som arbetar aktivt med jämlikhetsarbete framgår det i anslutning till anställningsannonser som publiceras att SKH har HBTQ-certifierats.

#### **Utveckling:**

**Målgrupp:** Anställda och sökande till tjänster

**Ansvarig:** HR-chef,

#### **Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för en icke-inkluderande rekryteringsprocess	<i>Ge möjlighet för kompetenshöjande aktiviteter för ledamöter i rekryteringsgrupper.</i>	HR-chef	2021	Intern utvärdering HR



## 7.5 Område 4: Utbildning och övrig kompetensutveckling

*Inom det här området ska SKH undersöka och analysera om den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.*

*Vilka olika möjligheter till utbildning, fortbildning och annan kompetensutveckling finns på arbetsplatsen? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling? Finns det något samband med diskrimineringsgrunderna?*

### 7.5.1 Mål: Säkerställa att medarbetare vid SKH ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Det är viktigt att möjligheterna till kompetensutveckling och fortbildning sker utifrån ett systematiskt sätt så att alla har likvärdiga möjligheter utifrån verksamhetens behov. Inom SKH har cheferna ett ansvar att se till att medarbetarnas kompetensutveckling grundas på sakliga beslutsunderlag och matchas med medarbetarnas kompetens och utvecklingsbehov. Behov och önskemål ses över årligen genom de Personalutvecklingssamtal (PU-samtal) som genomförs och dokumenteras.

För att ytterligare systematisera möjligheten till kompetensutveckling och fortbildning har ett arbete genomförts för att på ett mer strategiskt och ändamålsenligt sätt, systematisera kompetensförsörjningsplanerna som en del i verksamhetsplaneringen vid SKH.

Utveckling: Kompetensförsörjningsplaner ingår nu som en del i institutionernas verksamhetsplaner. Implementeringen av innehållet i kompetensförsörjningsplanerna behöver utvecklas ytterligare.

**Målgrupp:** Anställda

**Ansvarig:** HR-chef, prefekterna samt Vicerektor för forskning

#### **Planerade aktiviteter 2021:**

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att inte alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling	<i>Forsätta utvecklingen av arbetet med kompetensförsörjningsplanerna</i>	HR-chef, prefekterna och VR för forskning	2021	Verksamhetsdialogerna och AMK

utifrån verksamhetens behov	med tydlig koppling till verksamhetsplaneringen			
-----------------------------	---	--	--	--

## 7.6 Område 5: Föräldraskap och arbete

*Som arbetsgivare ska SKH underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap. Det här området handlar alltså om att se över hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta för anställda att förena arbetet med föräldraskap.*

### 7.6.1 **Mål: Säkerställa att det finns möjlighet att förena arbete och föräldraskap som anställd vid SKH**

#### **Beskrivning av kontinuerligt arbete:**

Vid SKH har anställd T/A-personal flextid vilket underlättar för anställda att kombinera arbetet med rollen som en aktiv förälder. Planering av högskolegemensamma möten sker också inom rimliga tider som är anpassade för ett aktivt föräldraskap. Vid SKH uppmuntras även alla att ta tillvara på möjligheten att vara föräldraledig.

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

**Målgrupp:** Anställda

**Ansvarig:** HR-chef