

Lika villkor, lika värde

Stockholms konstnärliga högskolas plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter, möjligheter och mot diskriminering verksamhetsåret 2020

Innehållsförteckning

1. Policy för lika rättigheter och möjligheter	4
2. Inledning.....	5
3. Högskoleövergripande arbete enligt Diskrimineringslagen	6
3.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen	6
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	7
3.3.3 Rutiner och riktlinjer för trakasserier och sexuella trakasserier	7
4. Ansvarförhållanden och uppföljning vid SKH.....	7
5. Lärosättesövergripande aktiviteter	9
Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier	9
5.1 Övergripande mål: Minska risken för diskriminering och trakasserier ...	9
5.2 Övergripande mål: Studenter och anställda ska ha kännedom om lärosätets arbete för och innebörden av lika rättigheter och möjligheter	9
6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare.....	11
Område 1: Antagnings- och rekryteringsförfarande	11
6.1 Övergripande mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och aktivt medveten inkluderande antagningsprocess	11
Område 2: Examination och bedömningar	13
6.2 Övergripande mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten.....	13
Område 3: Studiemiljö	14
6.3 Övergripande mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande studiemiljö.....	14
6.4 Övergripande mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH	15
6.5 Övergripande mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet	16
6.6 Övergripande mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler ...	17
Område 4: Studier och föräldraskap	18
6.7 Övergripande mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap	18
Område 5: Undervisningsformer- och organisering av utbildningen.....	19
6.8 Övergripande mål: Säkerställa att undervisningsformerna bidrar till att alla studenter har samma möjligheter att genomföra utbildningen	20

7. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare	21
Område 1: Arbetsförhållanden	21
7.1 Övergripande mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande arbetsmiljö	21
Område 2: Löner och andra anställningsvillkor.....	22
7.2 Övergripande mål: Säkerställa att lönesättning och anställningsvillkor sker diskrimineringsfritt och på lika villkor.....	22
Lönekartläggning.....	23
7.3 Övergripande mål: upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.....	23
Område 3: Rekrytering och befordran	23
7.4 Övergripande mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och jämlik rekryteringsprocess.....	24
Område 4: Utbildning och övrig kompetensutveckling	25
7.5 Övergripande mål: Säkerställa att medarbetare vid SKH ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov	25
Område 5: Föräldraskap och arbete.....	26
7.6 Säkerställa att det finns möjlighet att förena arbete och föräldraskap som anställd vid SKH	26
8. Bilaga: Definitioner och lagrum.....	27

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 uttryck¹,
- etnisk tillhörighet²,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning³,
- 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. Högskolan ska därför kontinuerligt arbeta med att förbättra kunskapen om jämlikhetsfrågor, normkritik och likabehandling på högskolan för anställda, studenter och sökanden.

¹ 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.

² 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.

³ 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 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. När HBTQ-certifiering är genomförd kommer även målen från HBTQ-handlingsplanen att ingå i detta dokument i den mån det är lämpligt.

Läsanvisningar för detta dokument:

- Inledningsvis presenteras de **krav som anges i Diskrimineringslagen** och som SKH som lärosäte och arbetsplats ska arbeta utifrån. De olika områdena för SKH som utbildningsanordnare och arbetsgivare anges.
- Sedan anges hur **ansvarförhållanden och uppföljning** av arbetet med aktiva åtgärder ser ut vid SKH.
- Därefter beskrivs de olika områdena samt hur SKH arbetar med aktiva åtgärder inom respektive område. Beskrivningen är både utifrån det **kontinuerliga arbete** som redan görs men också genom angivna **utvecklingsinriktade aktiviteter** för att förbättra SKH:s arbete inom ett visst område. De utvecklingsinriktade aktiviteterna anges i tabeller under respektive område och ska lyftas ut och användas som **underlag till de olika lokala verksamhetsplanerna** (där institutionerna/organisatoriska enheterna anges som ansvarig).
- Områdena för aktiva åtgärder är indelade i följande avsnitt:
 - ✓ Lärosätesövergripande arbete (inkl rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier). Kapitel 5
 - ✓ Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare. Kapitel 6 (UA övergripande ansvariga)
 - ✓ Aktiviteter för SKH som arbetsgivare. Kapitel 7 (HR övergripande ansvariga)

3. Högskoleövergripande 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.



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

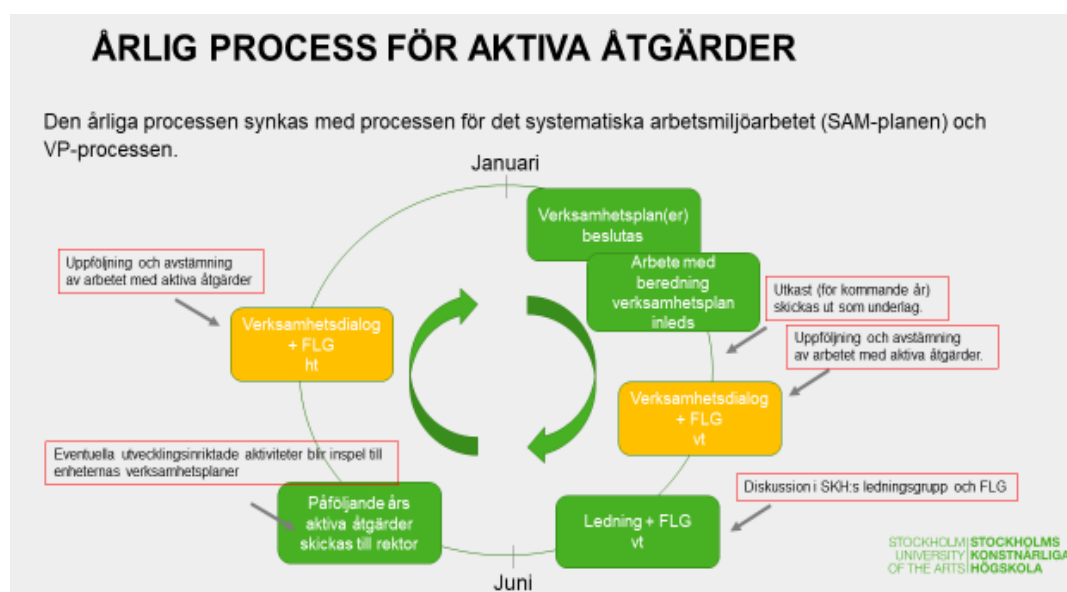
Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering genom aktiva och främjande åtgärder ska dokumenteras löpande. Vid SKH görs detta genom att årligen göra en översyn, och vid behov uppdatering, av de beskrivna aktiviteterna i SKH:s plan för aktiva åtgärder (detta dokument) inom samtliga områden, se kapitel 5-7. 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 till de lokala verksamhetsplanerna, dvs. för institutionerna, biblioteket, forskningscentrum, vicerektor för samverkan samt förvaltningen och, om lämpligt, även till SKH:s övergripande verksamhetsplan. Utöver de angivna aktiviteterna kan de organisatoriska enheterna lägga till egna aktiviteter i sina respektive verksamhetsplaner om de ser ett behov av detta. Verksamhetsplanerna följs upp under året genom rektors verksamhetsdialoger samt i förvaltningens ledningsgrupp (FLG).

Årsplanering av aktiva åtgärder

- Ansvarig för att årligen sammanställa dokumentationen och uppdatera detta dokument är högskoledirektören. Samtliga verksamhetschefer vid SKH är ansvariga för att utförda åtgärder inrapporteras vid beredning av nästa års plan. Innehållet i planen diskuteras och bereds både i rektors ledningsgrupp och förvaltningens ledningsgrupp (FLG). Arbetet inleds i samband med att den årliga verksamhetsplaneringen påbörjas.
- Sammanställningen ska redovisas i en uppdaterad plan för SKH:s aktiva åtgärder. Förslaget till beslut ska lämnas till rektor i slutet av augusti varje år, samtidigt som handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska lämnas in. De utvecklingsinriktade aktiviteterna i tabellerna som planeras för kommande år ska föras in i respektive verksamhetsplaner för kommande år (för de som är angivna som ansvariga). SKH:s plan för aktiva åtgärder fastställs av rektor senast i december.
- Arbetet med aktiva åtgärder ska också samverkas med studentkåren och facket. För studenterna sker detta genom studentrepresentation genom beredning i SKH:s ledningsgrupp samt uppföljning i verksamhetsdialoger. Innan planen beslutas skickas förslaget till beslut ut till både facket och Studentkårerna (genom studentkårernas gemensamma organisation Kårrådet) i god tid innan beslutsfattande. De har då möjlighet att komma med synpunkter och inspel. Förslag till ny plan ska även MBL-förhandlas.

Den årliga processen synkroniseras med processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-planen) och verksamhetsplansprocessen.



5. Lärosätetsövergripande aktiviteter

Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

5.1 Övergripande mål: Minska risken för diskriminering och trakasserier

Bekrivning 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 uptryckt form som på högskolans externa och interna hemsida.

Utveckling av arbetet: På sikt behöver både policy/handlägningsordning och broschyrer revideras. Ingen riktad utvecklingsinsats behövs i dagsläget.

Målgrupp: Anställda och studenter

Ansvarig: Chefen för HR-avdelningen och chefen för Utbildningsadministrativaavdelningen (UA)

5.2 Övergripande 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 handlägningsordningen trakasserier och kränkande särbehandling ges information vid följande tillfällen:

- Terminsstart; informations- och välkomstdagar anordnas för såväl nya som befintliga studenter
- Introduktion av nyanställda (resp chef samt vid introduktionsdag)
- Chefsutbildningar (HR)
- Introduktion av gästlärare (prefekt)

- Informationstillfällen vid institutionernas kollegiemöten

Utveckling av arbetet: SKH behöver säkerställa att studenter och anställda får samma eller likvärdig information om SKH:s arbete inom detta område, tex vid introduktion för nya studenter. Vidare finns, inom SKH:s utbildningar, ett stort antal lärare som undervisar under kortare perioder, gästlärare. SKH behöver utveckla rutinen för hur information inom detta område ges till gästlärare 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.

Målgrupp: Anställda och studenter

Ansvarig: Chefen för utbildningsadministrativa avdelningen (UA- avdelningen)
Chefen för HR-avdelningen och prefekterna.

Planerade aktiviteter 2020:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Det finns en risk att alla studenter inte får samma information om vad som gäller inom detta område	<i>Samordna arbetet mellan de olika utbildningarna för att säkerställa att alla får samma eller likvärdig information vid introduktion av nya studenter samt förtydliga ansvaret studenterna har att själva sätta sig in i rutinerna</i>	Chef UA	Inför terminsstart ht 2020	Juni 2020 i FLG
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 (diskriminering) till lärare som "kontrakt" eller code of conduct som läraren ska underteckna innan de påbörjar undervisningen</i>	Prefekterna	Inför terminsstart 2020	Verksamhetsdialog ht 2020

6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare

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 Övergripande 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: I dagsläget ges utbildningen enbart till antagningsgrupper vid antagning till utbildningsprogram. Det vore lämpligt att se över möjligheterna att även ge denna utbildning vid antagning till fristående kurser. Ytterligare utveckling av denna insats är att se över om det är något specifikt tema som det finns behov av vid utbildningstillfällena, exempelvis något som vi anser att det behövs en fördjupning kring inför arbetet med antagningen.

Ett annat utvecklingsinriktat arbete som skulle kunna bidra till en mer ändamålsenlig och inkluderande antagningsprocess är arbetet med kriterierna för utbildningen. Vad har vi för kriterier och stämmer de 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. Representationen och vilka som utses till ledamöter i

antagningsgrupperna är viktigt för att tillgodose olika perspektiv. Vi behöver säkerställa att processen för utseende av ledamöter tillgodoser detta.

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 och intern/extern personal som utses till ledamöter i antagningsgrupper.

Ansvarig: Chefen för UA-avdelningen och prefekterna

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att antagningsprocessen inte är aktivt medvetet inkluderande	<i>Analysera och vid behov utveckla eller anpassa utbildningen samt undersöka möjligheterna kring att även ge utbildningen till antagningsgrupper för fristående kurser</i>	Chef UA	Inför antagningen 2020	Februari 2020 i FLG
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</i>	Prefekterna	Inför antagningen 2020 (om möjligt, annars 2021)	
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	Löpande	Verksamhetsdialog
Risk att olika perspektiv inte tillgodoses och rekryteringen av studenter inte breddas	<i>Översyn av processen för utseende av ledamöter till antagningsgrupperna</i>	Prefekterna	Inför antagningen 2020	Verksamhetsdialog

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 Övergripande mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

Vid SKH ges regelbundet högskolepedagogisk utbildning (HPU) som tar upp aktiv medveten inkludering och jämlikhet (inklusive 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.

Utveckling: Det är viktigt att prefekterna strategiskt planerar för den högskolepedagogiska utbildningen och möjliggör för lärare inom sin institution att genomgå utbildningen.

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

Ansvarig: Chefen för UA och prefekterna

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för ojämlig utbildning	<i>Prefekterna ser HPU som prioriterad och planerar in utbildningen</i>	Prefekterna	Löpande	Genom verksamhetsdialogerna

	<i>i lärarnas tjänstgöringsplaner</i>			
Risk att det särskilda pedagogiska stödet inte används optimalt	<i>Handläggare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd anordnar informationstillfällen 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	

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 Övergripande mål: Säkerställa en trygg och aktivt medvetet inkluderande studiemiljö

Bekrivning 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.

Utveckling: En arbetsgrupp behöver utses för att bereda frågor till enkäten inför genomförande vt 2020. Enkäten bör också kompletteras med specifika frågor om studiemiljön utifrån ett HBTQ-perspektiv. När enkäten har genomförts behöver det säkerställas att resultatet omhändertas, förslagsvis inom handlingsplanerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Målgrupp: Studenter

Ansvarig: Chefen för UA-avdelningen, verksamhetschefer/prefekter

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att inte "rätt" frågor ställs i studiemiljöenkäten	<i>Utse process för beredning av frågor till enkäten.</i>	UA	Ht 2019	AMK?
Risk att inte resultatet åtgärdas och följs upp	<i>Säkerställa uppföljning av resultatet och svaren i enkäten, förslagsvis i handlingsplanerna för SAM</i>	Verksamhetschefer och prefekter	31 aug 2020 (när SAM-planer lämnas till rektor)	Verksamhetsdialog på höstterminen, AMK och i FLG

6.4 Övergripande 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: Uppdraget till handläggaren behöver tydliggöras och informationen till studenterna ökas för att säkerställa att alla studenter får likvärdigt stöd och att det pedagogiska stödet inom utbildningen anpassas optimalt efter studenters behov.

Målgrupp: Studenter och presumtiva studenter.

Ansvarig: Chefen för UA-avdelningen.

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att uppdraget till den utsedda handläggaren inte är tydligt	<i>Förtydliga uppdraget till handläggaren genom framtagande och implementering av riktlinjer för SKH:s arbete inom detta område.</i>	Chef UA	2020	FLG
Risk att alla studenter inte får likvärdig information vid introduktionen samt att stödet inte är likvärdigt	<i>Informationen behöver utvecklas så att likvärdig information ges till samtliga studenter samt att information finns på hemsidan.</i>	Chef UA	Terminsstart ht 2020	Utvärderingsmöte?

6.5 Övergripande mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet

Bekrivning av kontnerligt arbete:

För att säkerställa att studenter med normbrytande funktionsvariation 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 kuslitteratur 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 biblioteket, kommunikationschefen, prefekter och lärare.

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att det befintliga pedagogiska stödet inte är tillräckligt kommunicerat	<i>Utveckla informationsarbetet ytterligare.</i>	Chef UA i samråd med chefen för biblioteket och Kommunikationschefen Prefekter och lärare	2020	Verksamhetsdialog

6.6 Övergripande mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler

Bekrivning av kontinuerligt arbete:

Högskolans lokaler inventeras kontinuerligt och utvärderas. I den årliga arbetsmiljöronden 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.

Utveckling: Ytterligare tydliggöras hur protokollet från arbetsmiljöroenderna omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Större åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan.

Målgrupp: Anställda, studenter och presumtiva studenter.

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

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att SKH:s lokaler inte är tillgänglighetsanpassade på ett ändamålsenligt sätt	<i>Undersöka möjligheterna att genomföra en tillgänglighetsanalys av lokalerna genom att anlita en extern konsult med syfte att göra en prioriteringslista över</i>	Chef FAS	2020	FLG

	<i>tänkbara och rimliga förbättringar inom befintlig miljö. Åtgärder som föreslås måste anpassas utifrån campusprojektet, dvs inga större ombyggnationer.</i>			
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 resultatet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2020	AMK
Risk att skyltningen inte är tydlig och inkluderande för alla	<i>Skytning i skolmiljön ska ses över, utvärderas och uppdateras utifrån ett tydlighets- och tillgänglighetsperspektiv samt ur ett HBTQ-perspektiv.</i>	Chef FAS	2020	AMK

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.

6.7 Övergripande mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

I kursplaner finns möjligheten att ta igen och komplettera vid frånvaro från obligatoriska moment samt examination.

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.

Ett annat möjligt utvecklingsområde är den pågående implementeringen av lärplattformen. Lärplattformen kan skapa möjlighet att genomföra delar av utbildningen på distans vilket kan underlätta för bland annat studenter som är föräldrar att ta del av utbildningsmoment på distans.

Målgrupp: Studenter

Ansvarig: Nämnden för forskning och utbildning (NUF) och chefen för UA

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att SKH:s utbildningsform försvårar möjligheten att kombinera föräldraskap med studier	<i>Översyn av examinationsformer så att de möjliggör komplettering och omexamination</i>	NUF	När	Hur?
	<i>Se över hur undervisningstiden förläggs och i möjligaste mån lägga den mellan 9-16</i>	Prefekterna och programansvariga /områdesansvariga		
	<i>Implementering av lärplattformen</i>	Chefen för UA	Ht 2019	Hur?

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.

6.8 Övergripande 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 en kursplan.

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

På samma sätt som i föregående område kan ett annat möjligt utvecklingsområde vara implementeringen av lärplattformen. Lärplattformen kan skapa möjlighet att genomföra delar av utbildningen på distans vilket kan underlätta för bland annat studenter som kan av olika anledningar kan behöva ta del av utbildningsmoment på distans.

Målgrupp: studenterna

Ansvarig: NUF och chefen för UA

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för otydlighet i riktlinjerna för kursplaner om vad som gäller för omexamination	<i>Vid beslut om ny/revidering av kursplan ska säkerställas att möjligheterna kring omtentamen finns beskriven på ett tydligt sätt. Stöd från UA.</i>	NUF	Löpande	Eventuellt kan uppföljning ske genom kursvärdering.
Risk att studenter inte kan ta del av utbildningen på plats	<i>Implementering av lärplattformen</i>	Chefen för UA	Ht 2019	Hur?

7. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare

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 deltidarbeten och av visstids- och tillsvidareanställningar.

7.1 Övergripande 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.

Utveckling: Ytterligare tydliggöras hur protokollet från arbetsmiljöronder omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Större åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan.

För att ytterligare bidra till en ökad medveten inkludering arbetar SKH också med bli HBTQ-certifierade 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.

Målgrupp: Anställda

Ansvarig: Chef HR, chef FAS samt prefekterna/verksamhetschefer

Planerade aktiviteter 2020

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	2020	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 och verksamhetschefer enligt HBTQ-handlingsplanen		Verksamhetsdialoger resp FLG

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 Övergripande 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: Chefen för HR

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 Övergripande 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: Chefen för HR

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 Övergripande 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 förfinas 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 ska det framgå av anställningsannonser som publiceras att SKH har HBTQ-certifierats.

Utveckling: För att ytterligare utveckla rekryteringsprocessen ska SKH göra en genomlysning av rekryteringsprocessen med stöd i det arbete som gjorts i och med att SKH blivit HBTQ-certifierade. Bland annat ska anställningsannonser granskas utifrån ett normkritiskt perspektiv och en checklista tas fram för ett språkbruk som främjar likabehandling vid anställningsintervjuer. I övrigt föreslås att ledamöter i rekryteringsgrupper ges möjlighet till kompetenshöjande aktiviteter inom normkritik.

Målgrupp: Anställda och sökande till tjänster

Ansvarig: Chefen för HR, Chefen för Kommunikationsavdelningen samt Vicerektor för samverkan

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för en icke-inkluderande rekryteringsprocess	<i>Genomlysning av rekryteringsprocessen utifrån ett normkritiskt och HBTQ-perspektiv.</i> <i>Granska anställningsannonser utifrån ett normkritiskt och HBTQ-perspektiv</i> <i>Ta fram checklista för ett aktivt och medvetet inkluderande språk vid anställningsintervjuer</i>	Chefen för HR, Chefen för Kommunikationsavdelningen samt VR för samverkan	löpande	Hur

Risk för en icke-inkluderande rekryteringsprocess	<i>Ge möjlighet för kompetenshöjande aktiviteter för ledamöter i nya rekryteringsgrupper. Utbildning utifrån HBTQ-certifieringen.</i>	Chefen för HR		
---	---	---------------	--	--

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 Övergripande 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.

Utveckling: För att ytterligare systematisera möjligheten till kompetensutveckling och fortbildning pågår ett arbete med att, på ett mer strategiskt och ändamålsenligt sätt, systematisera kompetensförsörjningsplanerna som en del i verksamhetsplaneringen vid SKH.

Målgrupp: Anställda

Ansvarig: Chefen för HR

Planerade aktiviteter 2020

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att inte alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov	<i>Systematisera kompetensförsörjningsplanerna med tydlig koppling till verksamhetsplaneringen</i>	HR-chef	Inför PU-samtal 2020	Verksamhetsdialogerna

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 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: Chefen för HR

8. Bilaga: Definitioner och lagrum

Nedan följer en presentation och förklaring av centrala begrepp, lagrum och de olika diskrimineringsgrunder som är viktiga i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Syftet med denna begreppsbeskrivning är att ge anställda, studenter och sökande grundläggande kunskaper om sina respektive rättigheter och skyldigheter. Besök gärna också <https://www.rfsl.se/hbtq-fakta/begreppsordlista/> för fler definitioner:

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering, och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Denna lag är av tvingande karaktär vilket innebär att SKH i egenskap av utbildningsanordnare och arbetsgivare är skyldig att aktivt arbeta med att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier för såväl studenter, anställda och sökanden.

Diskrimineringsgrunder anges i diskrimineringslagen och är följande: Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering sker när någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder (se ovan). Diskriminering kan vara direkt, indirekt eller ske genom någon form av trakasserier eller bristande tillgänglighet.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är den som utsätts för trakasserier som avgör vad som upplevs som kränkande.

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet genom t.ex. beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong.

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning/variation missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Etnisk tillhörighet är enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter, och således kan alla bli utsatta för etnisk diskriminering oavsett etnisk tillhörighet. 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 etnicitet används utom i de fall där det rör sig om en hänvisning till Diskrimineringslagen.

Funktionsnedsättning är en nedsatt funktionsförmåga i relation till vad som uppfattas som normen. Det kan handla om psykisk, kognitiv eller fysisk funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning. SKH föredrar begreppen funktionsvariation, normbrytande funktionalitet eller normbrytande funktionsvariation framför funktionsnedsättning. Begreppen används istället för ”funktionsnedsättning”, utom i de fall då det rör sig om en hänvisning till Diskrimineringslagen.

Intersektionalitet innefattar teorier om maktstrukturer och maktrelationer, hur dessa skapas och upprätthålls, t.ex. överordning och underordning avseende funktionsförmåga, etnicitet och/eller kön.

Juridiskt kön är det kön som står i folkbokföringen (gäller alla som är folkbokförda i Sverige) och som syns i svenska personnummer

Jämställdhet syftar till att skapa jämlikhet utifrån kön.

Könsidentitet och könsuttryck Könsidentitet^[1]. En persons självupplevda kön, det vill säga det kön man känner sig som (kvinna, intergender, genderqueer, ickebinär, man med mera). Könsuttryck^[1]. Hur en person uttrycker sitt kön genom attribut till exempel kläder, kroppsspråk, frisyra, röst med mera. I Diskrimineringslagen används könsöverskridande könsidentitet och avser en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön. 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.

Likabehandling syftar till de åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter för studenter och anställda och som förebygger och förhindrar trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Rasifiering

En process som legitimerar personer utifrån en privilegierad position tillskriva andra vissa egenskaper, erfarenheter, åsikter eller kulturella attribut baserat på antaganden om deras hudfärg, etnicitet och religion, vilket medför exkludering och ojämlikhet.

Religion eller annan trosuppfattning innefattar alla som har en religion eller annan trosuppfattning exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

Sexuell läggning innefattar homosexuella, heterosexuella och bisexuella.

Transperson är ett samlingsbegrepp för personer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerades vid födseln.

Transsexuell

Transsexuell, eller transsexualism, är en medicinsk diagnos som i Sverige idag är en förutsättning för att få tillgång till nytt juridiskt kön och underlivskirurgi.

Termen har ingenting med sexualitet att göra utan handlar om könsidentitet.

Ålder avser enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.