



SKH 2019/1012/1.2.4

Mall 1 Hbtq-handlingsplan

Används när: Kontinuerligt under hbtq-certifieringens gång

Fylls i av: Hbtq-gruppen

Används av: Hbtq-gruppen

Syfte: Verktøy för att dokumentera processen samt sätta mål och former för det fortsatta arbetet

1. Verksamhetens uppgifter

Verksamhetens namn:

Stockholms konstnärliga högskola

Funktion	Namn	Telefonnummer & mailadress
Ansvarig i ledning	Pia Muchin	Pia.muchin@uniarts.se +46849400511
Hbtq-grupp består av	Pia Muchin, Frida Wettmark, Johanna Antonsson, Mia Kihlberger, Sven-Erik Wilhelmsson SKH:s ledningsgrupp har varit referensgrupp	Pia.muchin@uniarts.se +46849400511 Frida.wettmark@uniarts.se +46849400756 Johanna.antonsson@uniarts.se +46849400284 Mia.kihlberger@uniarts.se +46849400320 sven-erik.wilhelmsson@uniarts.se +46849400304
Sammanställande i hbtq-grupp	Frida Wettmark	Frida.wettmark@uniarts.se +46849400756
Utbildare från RFSL	Filippa Barfvestam, Alice Wahl, Emmanuelle Sylvain	

2. Datum hbtq-certifieringsprocess

Fyll i datum för utbildningsstart och sista utbildningstillfälle.

Utbildningsstart: 2019-01-09

Sista utbildningstillfälle: 2019-09-19

3. Bakgrund till och syfte med hbtq-certifieringen:

Beskriv vad som lett fram till att verksamheten vill hbtq-certifieras, samt vad som är verksamhetens övergripande syfte med hbtq-certifieringen.

Initiativet kommer ursprungligen som ett studentinitiativ eftersom de ville uppmärksamma SKH på att vi behöver ha en större medvetenhet om HBTQ-perspektivet i verksamheten.

SKH:s förebyggande och främjande arbete (aktiva åtgärder) inom Diskrimineringslagens område beskrivs mer utförligt i dokumentet Lika villkor, lika värde (SKH 2019/571).

Denna handlingsplan bör samläsas med planen för aktiva åtgärder, Lika villkor, lika värde. I kommande version av planen för aktiva åtgärder bör HBTQ-handlingsplanen integreras.

4. Vad vill vi? - Resultat av aktivitet 1, verksamhetens vision.

Stockholms konstnärliga högskolas (SKH) vision för HBTQ-arbetet är att vara en diskrimineringsfri arbets- och studieplats inom vilken människor möts på lika villkor oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck 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.

5. Var är vi? - Resultat av aktivitet 2, verksamhetens utvecklingsområden.

Välkomnande och inkluderande psykosocial miljö: Det finns en risk att alla inte känner sig välkomnade och inkluderade i vår psykosociala miljö. Vi behöver ständigt arbeta för att vår arbets- och studiemiljö förbättras och upplevs som välkomnande och inkluderande oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck. För att hålla medvetenheten och frågorna levande behöver bland annat kompetenshöjande insatser genomföras kontinuerligt för såväl anställda som personal inom normkritik och diskriminering.

Välkomnande och inkluderande fysisk miljö: Det finns en risk att alla inte känner sig välkomnade och inkluderade i vår fysiska miljö. Vi behöver ständigt arbeta för att vår arbets- och studiemiljö förbättras och upplevs som inkluderande för alla oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck. Detta gäller för både den befintliga miljön men måste också finnas med i arbetet med ett framtida, gemensamt campus.

Rekrytering och antagning av studenter: Det kan finnas en risk att inte alla känner sig inkluderade och "tilltalade" när det gäller rekrytering av studenter. Även själva antagningsprocessen måste vara inkluderande och diskrimineringsfri. I detta arbete inkluderas också kontaktytor så som exempelvis kommunikation och marknadsföring. Vi behöver analysera var och hur vi informerar om våra utbildningar och SKH som lärosäte, hur utbildningen av antagningsgrupperna är utformad etc.

Rekrytering av personal: Det kan finnas en risk att inte alla känner sig välkomna och inkluderade och "tilltalade" när det gäller rekrytering av personal. I detta arbete ingår också kontaktytor så som exempelvis kommunikation och marknadsföring. Det kan gälla allt från hur vi annonserar, utformning av platsannonser, anställningsintervjuer etc.

Kompetens inom utbildningar: Det finns en risk att det normkritiska och jämlikhetsperspektivet inte speglas i utbildningarna. Vi behöver säkerställa att både personal och studenter håller diskussionen levande inom utbildningarna genom att, där så är lämpligt och om möjligt säkerställa systematiken genom att införa normkritiskt perspektiv i kurser- och utbildningar (vid framtagande eller revidering av styrande dokument). För att följa upp är det lämpligt att frågor ställs inom de olika uppföljningar som genomförs, så som kursvärderingar, studentenkät etc.

6. Verksamhetens mätbara mål med hbtq-certifieringen.

Välkomnande och inkluderande psykosocial miljö: Den psykosociala arbets- och studiemiljön är välkomnande och inkluderande för alla oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck.

Välkomnande och inkluderande fysisk miljö: Den fysiska miljön, både befintlig och framtida campus, upplevs som välkomnande och inkluderande för alla oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck.

Rekrytering och antagning av studenter: SKH har en inkluderande rekryterings- och antagningsprocess som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt

Rekrytering av personal: SKH har en inkluderande rekryteringsprocess som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt

Kompetens inom utbildningar: Ett normkritiskt perspektiv genomsyrar SKH:s utbildningar. Personalen vid SKH har kunskap om HBTQ och känner sig trygga att använda denna kunskap i sin arbetsroll. Studenterna vid SKH har grundläggande kunskap om HBTQ och hur dessa frågor förhåller sig till SKH:s policy om lika villkor, lika värde.

7. Vad gör vi? - Verksamhetens insatser för att nå målen.

Beskriv de insatser som ska göras inom kommande tre år för att uppnå respektive mål.

Koppla varje insats till mål och utvecklingsområde.

Mål	Utvecklingsområde	Insats	Indikator på att mål är nått	Ansvarig	Tidsplan
Den psykosociala arbets- och studiemiljön upplevs som välkomnande och inkluderande för alla oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck	<u>Välkomnande och inkluderande psykosocial miljö</u>	SKH anordnar minst en högskolegemensam kompetenshöjande insats per år inom normkritik och diskriminering för såväl studenter som anställda. Utöver detta bör institutioner och avdelningar anordna föreläsningar, workshops och diskussioner efter behov från den egna verksamheten.	Kompetenshöjande insatser följs upp och används som åtgärder inom de identifierade målen i denna handlingsplan. (Se även under området Kompetens och utbildning) Den psykosociala studie- och arbetsmiljön följs upp genom resultat i studentenkät och medarbetarenkät	Rektor Vicerektor för samverkan Vicerektor för forskning, Prefekterna/institutionerna	En gång per år samt vid verksamhetens behov

		Studenter och medarbetare uppmanas att delta			
Den fysiska miljön, både befintlig och framtida campus, upplevs som välkomnande och inkluderande för alla oavsett sexualitet, könsidentitet och könsuttryck	<u>Välkomnande och inkluderande fysisk miljö</u>	Lägga till HBTQ-perspektiv i arbetsmiljöordenas checklista.	Analys utifrån ett HBTQ-perspektiv efter genomgången av befintliga lokaler i arbetsmiljöorden r påvisar resultat. Exempelvis: säkerställa att det finns omklädningsrum för alla samt att skyltning är könsneutral och transinkluderande.	FAS	Införs 2020
		Tillhandahålla underlag till studenterna för normspaning i lokalerna. (RFSL har en lista som vi kan använda)	Studenterna genomför en normspaning per år och informerar rektor om resultatet vid något av terminsmötena	Ledningskansliet	Införs 2020
		Att arbetet med nytt campus genomförs med ett HBTQ-perspektiv på den fysiska miljön.	Att det i planeringsfasen för nytt campus ingår ett HBTQ-perspektiv så som exempelvis avseende könsneutrala och transinkluderande skyltar, omklädningsrum, toaletter mm	FAS	Säkerställs i campusprojektet

<p>SKH har en inkluderande rekryterings- och antagningsprocess som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt</p>	<p><u>Rekrytering och antagning av studenter</u></p>	<p>Se över delarna i antagningsprocessen och rekryteringsaktiviteter ur ett normkritiskt perspektiv. En åtgärd i detta arbete är att säkerställa att utbildningen för antagningsgrupper har särskilt HBTQ-/normkritiskt perspektiv.</p> <p>Använda HBTQ-certifieringssymbolen på SKH:s externa webbplats i anslutning till information om studier</p>	<p>Ledamöter i antagningsgrupperna har HBTQ-kompetens och normkritisk kompetens</p> <p>HBTQ-certifieringssymbolen publicerad på SKH:s externa webbplats</p>	<p>Prefekterna/institutionerna med stöd av UA</p> <p>Kommunikationsavdelningen</p>	<p>Utvärdering inför antagning 2021</p> <p>Uppföljning vid årsskiftet 2020</p>
<p>SKH har en inkluderande rekryteringsprocess som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt</p>	<p><u>Rekrytering av personal</u></p>	<p>Använda HBTQ-certifieringssymbolen på SKH:s externa webbplats i anslutning till information om rekrytering.</p> <p>Gå igenom våra standardiserade annonstexter utifrån ett HBTQ-perspektiv</p>	<p>HBTQ-certifieringssymbolen publicerad på SKH:s externa webbplats</p> <p>Våra annonstexter innehåller HBTQ-inkluderande formuleringar</p>	<p>HR/Kommunikationsavdelningen</p> <p>HR</p>	<p>Infört till 2021</p> <p>Infört till 2021</p>

		Ta fram en checklista för ett inkluderande språk vid anställningsintervjuer.	Checklista finns och används inför intervjuer	HR	Infört till 2021
Ett normkritiskt perspektiv genomsyrar SKH:s utbildningar. Personalen vid SKH har kunskap om HBTQ och känner sig trygga att använda denna kunskap i sin arbetsroll. Studenterna vid SKH har grundläggande kunskap om HBTQ och hur dessa frågor förhåller sig till SKH:s policy om lika villkor, lika värde.	<u>Kompetens inom utbildningar</u>	Vid revidering och framtagande av nya kursplaner ska en analys av innehåll utifrån ett HBTQ-perspektiv/jämlikhetsperspektiv genomföras. Se över om det är möjligt att lägga till ett HBTQ-perspektiv/jämlikhetsperspektiv i riktlinjer för kursplaner Anordna minst en högskolegemensam kompetenshöjande insats per år inom normkritik och diskriminering för såväl studenter som anställda. Utöver detta bör institutioner och avdelningar anordna	Vid ändringar/revideringar i kursplaner resp utbildningsplaner Resultat mäts även genom uppföljningar i kursvärderingar, studentenkäter etc HBTQ/jämlikhet perspektiv tillagt i riktlinjer för kursplaner Att de kompetenshöjande insatserna används och återspeglas i utbildningarna	Prefekterna/institutionerna och NUF med stöd av UA UA Beredning UA, beslut NUF Vicerektor för samverkan Vicerektor för forskning, Prefekterna/institutionerna	Infört till 2022 Infört 2022 (Beroende på när riktlinjerna revideras) En gång per år samt vid verksamhetens behov

		föreläsningar, workshops och diskussioner efter behov från den egna verksamheten. Studenter och medarbetare uppmanas att delta.			
--	--	---	--	--	--

8. Förutsättningar för fortsatt arbete med hbtq-frågor:

Säkerställ att det finns en plan för följande moment.

Moment	Ansvarig - namn och roll i verksamheten
Uppföljningsmöte med RFSL	Pia Muchin
Hbtq-gruppens möten	Frida Wettmark
Kompetensutveckling	Pia Muchin
Kontaktperson för synpunkter från anställda och besökare/klienter/kunder	Pia Muchin
Information om hbtq-certifieringen till nyanställda	Sara Månsson
Introduktion hbtq-certifieringen till nyanställda	Sara Månsson
Plan för att hantera diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	Pia Muchin/Frida Wettmark

9. Vi godkänner att RFSL visar denna handlingsplan för tredje part som exempel.

JA

NEJ

