

Lika villkor, lika värde

Stockholms konstnärliga högskolas plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter, möjligheter och mot diskriminering för 2024–2026

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen	4
1.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen	4
1.3 Områden enligt diskrimineringslagen	5
1.3.1 Aktiva åtgärder - utbildningsanordnare	5
1.3.2 Aktiva åtgärder - arbetsgivare	5
1.3.3 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier	5
2. Lärosättesgemensamma aktiviteter	6
2.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier	6
2.1.1 Mål: Minska risken för trakasserier	6
2.1.2 Mål: Studenter och anställda ska ha kännedom om lärosätets arbete för och innebörden av lika rättigheter och möjligheter	7
3. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare	8
3.1 Område 1: Antagnings- och rekryteringsförfarande	8
3.1.1 Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och inkluderande antagningsprocess som främjar breddad rekrytering	8
3.2 Område 2: Examination och bedömningar	9
3.2.1 Mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten	10
3.3 Område 3: Studiemiljö	11
3.3.1 Mål: Säkerställa en trygg och välkomnande studiemiljö	11
3.3.2 Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH ..	11
3.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet	12
3.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler	12
3.4 Område 4: Studier och föräldraskap	13
3.4.1 Mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap	13
3.5 Område 5: Undervisningsformer- och organisering av utbildningen	14
3.5.1 Mål: Säkerställa att undervisningsformerna bidrar till att alla studenter har samma möjligheter att genomföra utbildningen	14
4. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare	16
4.1 Område 1: Arbetsförhållanden	16
4.1.1 Mål: Säkerställa en trygg, inkluderande och välkomnandearbetsmiljö	16
4.2 Område 2: Löner och andra anställningsvillkor	17
4.2.1 Mål: Säkerställa att lönesättning och anställningsvillkor sker diskrimineringsfritt och på lika villkor	17
4.3 Lönekartläggning	17
4.3.1 Mål: upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män	18
4.4 Område 3: Rekrytering och befordran	18

4.4.1	Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och jämlik rekryteringsprocess	18
4.5	Område 4: Utbildning och övrig kompetensutveckling.....	19
4.5.1	Mål: Säkerställa att medarbetare vid SKH ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov ..	19
4.6	Område 5: Föräldraskap och arbete	20
4.6.1	Mål: Säkerställa att det finns möjlighet att förena arbete och föräldraskap som anställd vid SKH	20
5.	Årsprocess, ansvarsförhållanden och uppföljning vid SKH	
	21	
5.1	Undersökning av risker	21
5.2	Verksamhetsplanering och dokumentation	21
5.3	Samverkan med studenter och medarbetare	22

1. Inledning

I diskrimineringslagens 3 kapitel finns krav på att löpande dokumentera arbetet 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. I detta dokument beskrivs de systematiska aktiva åtgärder som har identifierats som centrala och högskolegemensamma och som kan antas ha högst påverkan inom diskrimineringslagens områden. I SKH:s verksamhetsplan samt i institutionernas verksamhetsplaner beskrivs ytterligare aktiva åtgärder.

I slutet av dokumentet, kap 5, beskrivs årsprocess, ansvarsfördelning och uppföljning för hur SKH arbetar med aktiva åtgärder.

1.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Arbetet med aktiva åtgärder innebär, enligt 3 kap diskrimineringslagen (2018:567), 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)

1.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen

Dokumentationen ska enligt diskrimineringslagen 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

1.3 Områden enligt diskrimineringslagen

1.3.1 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.

1.3.2 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.

1.3.3 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

Förutom arbete inom de ovanstående områdena ska 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.

2. Lärosätsgemensamma aktiviteter

2.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

2.1.1 Mål: Minska risken för trakasserier

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

För att minska risken för trakasserier arbetar SKH kontinuerligt med förebyggande åtgärder inom detta område. Bland annat har SKH en informationsbroschyr som bygger på diskrimineringslagen och SKH:s riktlinjer vid trakasserier och kränkande särbehandling. Broschyren 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 SKH:s externa webbplats och intranät. I allvarliga fall tar SKH in externt konsultstöd i form av juridiskt stöd eller stöd från företagshälsovården.

Utvecklingsarbete:

Efter mångårigt informationsarbete om rutiner vid trakasserier och kränkande särbehandling görs bedömning att det finns förutsättning för att rutinerna är implementerade och kända. Ett behov som visat sig är att SKH skulle behöva arbeta med kompetensutveckling så som exempelvis olika case för att hantera situationer som kan uppstå i samband med oönskat beteende. Särskilt viktigt är att chefer inom SKH får kompetensutveckling.

En översyn av riktlinjer och broschyr ska genomföras inom två år.

Målgrupp: Anställda och studenter/doktorander

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Det finns en risk vi inte är tillräckligt rustade för att hantera olika situationer som kan uppstå i samband med oönskat beteende.	<i>Kompetensutveckling efter verksamhetens behov inom detta område, framförallt genom chefsutbildning.</i>	HR samt Verksamhetschefer	2024 och löpande	Ledningsgruppen eller Ledarforum
Det finns en risk vi inte är tillräckligt rustade för att	<i>Se över Riktlinjer vid trakasserier samt broschyr</i>	Chef Ledningskansliet	2025	Ledningsgruppen

hantera olika situationer som kan uppstå i samband med önskat beteende.				
---	--	--	--	--

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

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

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

- Terminsstart; informations- och välkomstdagar som anordnas för nya studenter
- Introduktion för nyanställda (resp chef samt vid introduktionsdagar)
- Chefsutbildningar (HR)
- Introduktion av gästlärare (ämneschef)
- Informationstillfällen vid ämnesenheternas kollegiemöten
- Personalutvecklingsdagar

Vid terminsstarten får nya studenter samma information. Även introduktionen av nyanställda har uppdaterats så att den innehåller information om lika villkor, diskrimineringslagen samt den statliga värdegrunden. Inom SKH:s utbildningar finns ett stort antal lärare som undervisar under kortare perioder, gästlärare. Rutiner har införts för att information inom detta område ges till gästlärare. Studenter och anställda också har ett ansvar i att själva sätta sig in i rutinerna samt bidra till en god studie- och arbetsmiljö.

Utvecklingsarbete:

I dagsläget finns inte behov av att ta fram några specifika aktiviteter inom detta område

Målgrupp: Anställda och studenter/doktorander

3. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare

3.1 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.

3.1.1 **Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och inkluderande antagningsprocess som främjar breddad rekrytering**

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

Antagning av studenter är en nyckelprocess i det systematiska kvalitetsarbetet och det är viktigt att säkerställa att processen är diskrimineringsfri, inkluderande och främjar breddad rekrytering. SKH erbjuder såväl intern som extern personal som arbetar med behörighetsgranskning och urval i ansöknings- och antagningsprocessen utbildning inom diskriminering, jäv och normkritiskt tänkande vid myndighetsutövning. 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.

Utvecklingsarbete:

Ett utvecklingsinriktat arbete som pågår och som skulle kunna bidra till en antagningsprocess, på samtliga utbildningsnivåer, som främjar breddad rekrytering 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.

Det pågår också ett arbete med översyn och omarbetning inom många av utbildningarna, vilket skulle kunna ha en gynnande effekt på både den breddade rekryteringen och bidra till mer mångfacetterade perspektiv inom utbildningarna (och det breddade deltagandet).

SKH har arbetat med åtgärder inom breddad rekrytering utifrån bedömargruppens rekommendationer i UKÅ:s tematiska utvärdering och ska genomföra aktiviteter från verksamhetsplanen och andra prioriterade åtgärder.

Målgrupp: studenter/doktorander och intern/extern personal i antagningsgrupper.

Planerade aktiviteter 2024–2026

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 och FoK 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 2025 och löpande	Interna uppföljningar inom institutionerna
Risk att olika perspektiv inte tillgodoses i rekryteringen av studenter och doktorander	<i>Uppföljning avseende sökande studenter i antagningsprocessen (exempelvis genom kortare enkät)</i>	Högskoledirektör (Ledningskansliet och UA, FoK)	I antagningen 2024	Verksamhetsdialog
Risk att studentgrupperna inte breddas	Genomföra aktiviteter från verksamhetsplanen och andra prioriterade åtgärder	Prefekterna och högskoledirektören	Enligt VP och prioriterade åtgärder	Ledningsgrupp och Ledarforum

3.2 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.

3.2.1 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. Vid SKH är det en strategisk prioritering att ämnescheferna (och vicerektor för forskning) möjliggör för alla lärare och doktorander inom sin ämnesenhet att genomgå utbildningen. Detta görs genom kompetensförsörjningsplaner som ingår i verksamhetsplaneringen och individuella studieplaner för doktoranderna. HPU ges även på engelska.

Det finns även riktlinjer och information på webben om särskilt pedagogiskt stöd.

Utvecklingsarbete: Fortsatt prioritering av att lärare genomgår HPU.

En aktivitet för att ytterligare öka medvetenheten är att anordna informationstillfällen för SKH:s lärare kring vilka möjligheter som finns till anpassad examination, pedagogiskt stöd mm.

Ta fram interna riktlinjer för examination inom en tvåårsperiod. Detta förväntas öka likabehandling och rättssäkerhet.

Målgrupp: lärare och studenter/doktorander

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för ojämlig bedömning i utbildningarna	<i>Prefekterna ser HPU som prioriterad och planerar in utbildningen i lärarnas tjänstgöringsplaner samt i kompetensförsörjningsplanen</i> <i>Även doktoranderna vid institutionen ska erbjudas möjligheten att gå HPU för att få undervisa (de får dock ej vara examinatoreer).</i>	Ämnescheferna, Vicerektor för forskning	Löpande	Genom verksamhetsdialogerna
Risk att det särskilda pedagogiska stödet inte används till fullo	<i>Handläggare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd anordnar informationstillfällen för att öka den övergripande kunskapen hos lärarna inom detta området</i>	Chef UA	2024	Intern utvärdering UA

Risk för ojämlig bedömning vid examinationer	Riktlinjer för examination	Chef UA	2025	Intern utvärdering UA
--	----------------------------	---------	------	-----------------------

3.3 **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.

3.3.1 **Mål: Säkerställa en trygg och välkomnande 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 risk för diskriminering inom de olika områdena i diskrimineringslagen. 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 följs upp genom presentationer för studenter, personal och i AMK samt NUF. Resultatet omhändertas i SKH:s arbetsmiljöplan samt i de lokala arbetsmiljöplanerna.

Utveckling: Inget utvecklingsarbete i dagsläget, rutinen för omhändertagande av resultat från enkäten anses fungera väl.

Målgrupp: Studenter

3.3.2 **Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH**

Beskrivning 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. Information ges till nya studenter i och med terminsstartveckan samt genom information på webben.

Systemstödet Nais har implementerats för ansökan om särskilt pedagogiskt stöd.

Utveckling:

På sikt kan särskilt pedagogiskt behöva ses över för att bättre stödja utbildning på konstnärlig grund.

Målgrupp: Studenter och presumtiva studenter.

Planerade aktiviteter 2024–2026

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Det finns en risk att det pedagogiska stödet inte är anpassat på bästa sätt för utbildning på konstnärlig grund	<i>Se över det pedagogiska stödet utifrån utbildning på konstnärlig grund</i>	UA-chef	2025	Ledningsgruppen eller ÄLG

3.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

För att säkerställa att studenter och doktorander (inom sin utbildning) med funktionsnedsättning ska veta vilka rättigheter till särskilt pedagogiskt stöd som finns att tillgå ges information om detta i samband med terminsstart såväl genom samlad information för nya studenter på webben samt muntlig information i terminsstartsveckan. Denna information ges även till doktorander vid introduktionen. Systemstöd för TorTalk (program för talsyntes) fås genom IT.Handledning kan ges av Biblioteket.

Inläsning av kurslitteratur beställs via Biblioteket som kontaktar Myndigheten för tillgängliga medier (MTM).

Utvecklingsarbete:

I dagsläget finns inte behov av att ta fram några specifika aktiviteter inom detta område

Målgrupp: Studenter

3.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

SKH:s lokaler inventeras kontinuerligt och utvärderas. I den årliga arbetsmiljöredon 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. Större åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan.

Utvecklingsarbete:

Ett utvecklingsarbete som identifierats är att föra in tillgänglighetsperspektivet i arbetsmiljöronderna.

Målgrupp: studenter och presumtiva studenter.

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv i checklistan för arbetsmiljöronderna är otydlig.	<i>Följa upp hur frågan om tillgänglighet har implementerats i arbetsmiljöronderna. Omhändertagande och uppföljning av resultatet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2024	AMK

3.4 **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.

3.4.1 **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. Lärplattformen Canvas samt ökad möjlighet till distansutbildning 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.

Utvecklingsarbete:

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. Vid många av ämnesenheterna pågår en översyn av

rutiner och framförhållning när det gäller planering och schemaläggning. Detta förväntas bland annat underlätta för studenter som är vårdnadshavare.

Målgrupp: Studenter

Planerade aktiviteter 2024–2026:

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. Skapa stabilitet och framförhållning genom rutiner för schemaplanering och studieguider</i>	ämneschefer	2024 och löpande	Verksamhetsdialog

3.5 **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.

3.5.1 **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, samt i kursplaner. Vid beslut om ny/revidering av kursplan ska finnas tydligt angivet i samtliga kursplaner hur och när omtentamen sker.

Även användandet av lärplattformen Canvas 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.

Utvecklingsarbete:

Utveckling av de digitala undervisningsformerna.

På sikt kan innehållet i de högskolepedagogiska kurserna behöva ses över när det gäller kopplingen till lika villkor och jämlikhet.

Målgrupp: studenter och lärare/doktorander

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att lärare inte har tillräcklig kompetens inom lika villkorsområdet	<i>Utveckla innehållet i HPU-kurserna</i>	Lärare med ansvar för HPU	2024	Verksamhetsdialoger

4. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare

4.1 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.

4.1.1 **Mål: Säkerställa en trygg, inkluderande och välkommandearbetsmiljö**

Beskrivning av kontinuerligt arbete:

SKH genomför vartannat år en medarbetarenkät som omfattar alla anställda. Enkäten innehåller frågor om såväl den fysiska, som den organisatorisk och social arbetsmiljön samt även frågor om risk för diskriminering inom de olika områdena i diskrimineringslagen. 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.

Utvecklingsarbete:

Ett utvecklingsarbete som identifierats är att föra in tillgänglighetsperspektivet i arbetsmiljöronder.

Målgrupp: Anställda

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv	<i>Följa upp hur frågan om tillgänglighet har implementerats i</i>	Chef FAS	2024	AMK

<p>i checklistan för arbetsmiljörederna är otydlig.</p>	<p><i>arbetsmiljörederna</i> <i>a.</i> <i>Omhändertagande och uppföljning av resultatet ska säkerställas</i></p>			
---	--	--	--	--

4.2 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.

4.2.1 **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.

Utvecklingsarbete:

I dagsläget finns inte behov av att ta fram några specifika aktiviteter inom detta område.

Målgrupp: Anställda

4.3 **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.

4.3.1 **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 löneskillnader. I de fall osakliga löner upptäcks tas en åtgärdsplan fram för att komma tillrätta med det.

Utvecklingsarbete:

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

4.4 **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?

4.4.1 **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 inkluderande och breddande perspektiv. Bland annat genom att granska anställningsannonser så att de har ett inkluderande språk och endast innehåller relevanta kriterier.

Utvecklingsarbete:

Kompetenshöjande insatser för cheferna i organisationen kring rekrytering.
Kompetenshöjande insatser för ledamöterna i rekryteringsgrupperna.

Målgrupp: Anställda och sökande till tjänster

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för en icke-inkluderande rekryteringsprocess	<i>Ge möjlighet för kompetenshöjande aktiviteter för de fasta ledamöterna i rekryteringsgrupper.</i>	HR-chef	2024	Intern utvärdering HR
Risk för en icke-inkluderande rekryteringsprocess	Kompetensutveckling för cheferna i organisationen kring rekrytering.	HR-chef	2024 och löpande	Intern utvärdering HR

4.5 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?

4.5.1 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. SKH genomför en årlig personalutvecklingsdag, ofta med tema inom lika villkor. Ett chefsutvecklingsprogram har också införts där vissa av kompetenstillfällena berör lika villkor utifrån olika perspektiv. Inom Forskningscentrum är det en förutsättning för arbetet att alla medarbetare ges möjlighet att gå de internutbildningar, kurser, seminarier som de önskar.

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.

Kompetensförsörjningsplaner ingår som en del i institutionernas verksamhetsplaner.

Utveckling: Ta fram ett upplägg för hur nya chefer introduceras och upprätthåller kompetensen

Målgrupp: Anställda

Planerade aktiviteter 2024–2026:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk för att nya chefer inte får likvärdig introduktion och kompetensutveckling	Ta fram ett upplägg för hur nya chefer introduceras och upprätthåller kompetensen	HR-chef	2024 och löpande	Intern utvärdering HR

4.6 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.

4.6.1 **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 flexid vilken 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.

Utvecklingsarbete:

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

Målgrupp: Anställda

5. Årsprocess, ansvarsförhållanden och uppföljning vid SKH

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering genom aktiva och främjande åtgärder ska dokumenteras löpande. SKH sammanställer dokumentationen av arbetet med de aktiva åtgärderna i denna treåriga handlingsplan. Aktiviteterna i handlingsplanen ses över årligen och vid behov görs en uppdatering aktiviteterna i SKH:s verksamhetsplaner finns ytterligare aktiviteter angivna.

De aktiva, förebyggande aktiviteterna i denna plan har delats upp i dels **kontinuerliga aktiviteter** och dels **utvecklingsinriktade aktiviteter**. De kontinuerliga aktiviteterna beskriver det redan pågående 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 verksamhetsplaner. Handlingsplanen och verksamhetsplanerna följs upp under året främst genom rektors verksamhetsdialoger med institutionerna, med cheferna i Förvaltningen (FLG), samt i Arbetsmiljökommittén (AMK).

5.1 Undersökning av risker

Risker för diskriminering i studie- och arbetsmiljön undersöks och dokumenteras genom

- verksamhetsdialoger,
- studiemiljöundersökning,
- medarbetarundersökning,
- Arbetsmiljökommittén (AMK)
- Rektors terminsvisa möten med studentkårerna.

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 medarbetarsamtal (PU-samtal) som genomförs årligen mellan chef och medarbetare kan ligga till grund för att identifiera risker.

5.2 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 plan. Uppföljning och underlag till ny plan insamlas i verksamhetsdialogerna, Ledningsgruppen och AMK samt genom remissförfarande.
- 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.

- SKH:s plan för aktiva åtgärder är treårig men följs upp årligen och uppdateras vid behov
- Den årliga processen är sammanlänkad med processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-planen) och verksamhetsplaneprocessen.

5.3 Samverkan med studenter och medarbetare

Samverkan med studenterna sker genom att planen diskuteras 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.