

Riktlinjer för lika villkor vid Högskolan i Skövde

Dessa riktlinjer har fastställts av rektor 2024-01-30 och gäller från samma datum.



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Organisation och ansvar.....	3
	2.1 Generell ansvarsfördelning	3
	2.2 HR-specialist, samordnare, samordningsgrupp och utskott	4
3	Arbetsgivarens fem områden för aktiva åtgärder	4
	3.1 Arbetsförhållanden.....	5
	3.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	5
	3.3 Rekrytering och befordran	5
	3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling	5
	3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap	5
4	Utbildningssamordnarens fem områden för aktiva åtgärder.....	5
	4.1 Antagnings- och rekryteringsförfarande	6
	4.2 Undervisningsformer och organisering av utbildningen.....	6
	4.3 Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer.....	6
	4.4 Studiemiljö	7
	4.5 Möjligheter att förena studier med föräldraskap	7
5	Fortlöpande arbete kring aktiva åtgärder i fyra steg	7
	5.1 Aktiviteter för undersökning och analys.....	8
	5.2 Åtgärder.....	8
	5.3 Uppföljning	8
6	Riktlinjer, samverkan och dokumentation	8
	6.1 Riktlinjer och rutiner	8
	6.2 Samverkan	9
	6.3 Dokumentation	9
7	Dokumentet gäller från	9

Bilaga 1 Definitioner rörande lika villkor

Bilaga 2 Arbetsmodell för aktiva åtgärder i rollen som arbetsgivare

Bilaga 3 Arbetsmodell för aktiva åtgärder i rollen som utbildningsanordnare

1 Inledning

Utgångspunkten för arbetet med lika villkor vid Högskolan i Skövde är att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet för lika villkor bygger i grunden på demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter¹. När alla människors förmågor, erfarenheter och resurser tas tillvara ges förutsättningar för en bra arbets- och studiemiljö. Alla områden inom verksamheten ska genomsyras av medvetenheten om att likheter och olikheter berikar och att rätten att vara olika är grunden för alla människors lika värde. Målet är att skapa ett klimat som uppmuntrar och främjar mångfalden i hela organisationen. En nollvision ska gälla förekomsten av diskriminering och trakasserier. En särskild handlingsläggningsordning finns utformad rörande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar.

Arbetet för lika villkor är också nära relaterat till Högskolans arbetsmiljöarbete och dess styrdokument samt handlings- och verksamhetsplaner.

Definitioner av begrepp som rör lika villkor finns i bilaga 1.

2 Organisation och ansvar

2.1 Generell ansvarsfördelning

Ansvarsfördelningen för arbetet med lika villkor följer den generella ansvarsfördelning som finns för Högskolans verksamhet, enligt ”Arbetsordning vid Högskolan i Skövde” och underliggande organisations- och delegationsdokument.

Rector har ett övergripande ansvar för Högskolans verksamhet. Därunder utövar fakultetsnämnden ett övergripande ansvar för kvalitet inom utbildning och forskning. Prefekter och högskoledirektör ansvarar för institutionerna respektive verksamhetsstödet på strategisk och övergripande nivå. Det operativa ansvaret för verksamheten, inklusive frågor som rör lika villkor, är till stor del delegerat till avdelningscheferna. På alla nivåer ska ett målinriktat och systematiskt arbete för lika villkor bedrivas.

Ansvaret för de aktiva åtgärder för lika villkor som genomförs i enlighet med diskrimineringslagen är fördelat på olika funktioner i

¹ FN:s generalförsamling. *Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna* (UDHR). New York: Förenta nationernas generalförsamling, 1948

Högskolans verksamhet. Ansvarsfördelningen framgår i beskrivningen av åtgärder i bilagorna 2 och 3.

2.2 HR-specialist, samordnare, samordningsgrupp och utskott

Som stöd för arbetet med lika villkor finns särskilda funktioner inom Högskolans verksamhetsstöd. För frågor som rör medarbetare utgörs funktionen av HR-specialist och för frågor som rör studenter finns särskild samordnare för lika villkor. Vidare finns samordnare för studenter med funktionsnedsättning. Funktionerna arbetar såväl uppföljande som proaktivt.

Vid Högskolan finns även en samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering, lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering. Till samordningsgruppen finns fyra operativa utskott knutna, ett för respektive område. En särskild uppdragsbeskrivning finns för samordningsgruppen och dess utskott².

Utskottet för lika villkor samordnar och följer upp den högskolegemensamma processen kring aktiva åtgärder, utformar metodstöd samt är rådgivande i frågor kring lika villkor.

3 Arbetsgivarens fem områden för aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska Högskolan, i rollen som arbetsgivare, bedriva aktiva åtgärder som omfattar

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Den funktion som ansvarar för en aktivitet som rör undersökning och analys har även ett övergripande ansvar för att åtgärder vidtas och följs upp. Ansvarig funktion ska också ansvara för dokumentation av aktiviteten. I vissa fall ansvarar en och samma funktion för samtliga steg i arbetet, i andra fall fördelas ansvaret på olika funktioner.

² Se "Samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering, lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering"

3.1 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden kan till exempel omfatta samtalsklimat, arbetstider, utrustning, trakasserier och sexuella trakasserier.

3.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Området ”Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor” omfattar riktlinjer och kriterier för lönesättning samt bestämmelser och praxis som rör förmåner.

3.3 Rekrytering och befordran

Inom området ”Rekrytering och befordran” ingår att se över styrdokument för rekrytering och befordran. Det handlar också om att se över hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade och hur intervjuer går till.

3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Området ”Utbildning och övrig kompetensutbildning” handlar om att undersöka och analysera om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

För att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap bör arbetsgivaren uppmärksamma och åtgärda faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheten att ta ansvar för barn och hem.

4 Utbildningssamordnarens fem områden för aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska Högskolan, i rollen som utbildningssamordnare, bedriva aktiva åtgärder som omfattar följande fem områden:

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

Inom respektive område ska Högskolan genomföra aktiva åtgärder enligt en årscykel. Aktiviteterna följer de fyra stegen som beskrivs nedan, nämligen undersökning, analys, åtgärder och uppföljning.

Den funktion som ansvarar för en aktivitet som rör undersökning och analys har även ett övergripande ansvar för att åtgärder vidtas och följs upp. Ansvarig funktion ska också ansvara för dokumentation av aktiviteten. I vissa fall ansvarar en och samma funktion för samtliga steg i arbetet, i andra fall fördelas ansvaret på olika funktioner.

4.1 Antagnings- och rekryteringsförfarande

Inom området antagnings- och rekryteringsförfarande ska Högskolan undersöka om det behövs genomföras åtgärder så att utbildningarna attraherar sökande oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det kan handla om beskrivning av utbildningarna i marknadsföring, informationsmaterial och i kontakt med potentiella sökande. Urvals- och behörighetsvillkoren ska inte bara leva upp till kravet på att vara icke-diskriminerande utan de ska också utformas så att de inte innebär risk för att någon diskrimineras. Undersökning ska göras av hur antagningen går till i praktiken och hur Högskolan bemöter sökande under rekryteringsprocessen.

4.2 Undervisningsformer och organisering av utbildningen

Området undervisningsformer och organisering av utbildningen handlar bland annat om hur Högskolan genomför undervisningen: föreläsningar, seminarier, distansundervisning och liknande. Det kan också handla om att se över när och var undervisningen äger rum.

Högskolan ska 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.

4.3 Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer

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 för att bedömningar av studenternas studieprestationer – medvetet eller omedvetet – påverkas av faktorer som har samband

med någon av diskrimineringsgrunderna. Detsamma gäller tillämpning av styrdokument och rutiner.

4.4 Studiemiljö

Begreppet studiemiljö syftar på både den fysiska och den psykosociala miljön. I den fysiska studiemiljön ingår till exempel lokaler samt hjälpmedel och utrustning.

Den psykosociala studiemiljön omfattar bland annat bemötandefrågor, tilltal och olika former av 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.

4.5 Möjligheter att förena studier med föräldraskap

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

5 Fortlöpande arbete kring aktiva åtgärder i fyra steg

I diskrimineringslagen anges att det inom en verksamhet måste genomföras aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika villkor. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett fortlöpande, 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 punkt 1–3.

Vid Högskolan ska arbetet med de aktiva åtgärderna ske fortlöpande och ske enligt de fyra stegen som omfattar de 10 områdena beskrivna ovan. Samtliga steg ska genomföras inom en årscykel. Årscykeln kan frångå kalenderåret.

Dessa steg relaterar även till den förbättringscykel som är central i kvalitetssystemet vid Högskolan³.

5.1 Aktiviteter för undersökning och analys

Den funktion som ansvarar för en aktivitet som rör undersökning och analys har även ett övergripande ansvar för att åtgärder vidtas och följs upp. Ansvarig funktion ska också ansvara för dokumentation av aktiviteten. I vissa fall ansvarar en och samma funktion för samtliga steg i arbetet, i andra fall fördelas ansvaret på olika funktioner.

5.2 Åtgärder

Om de aktiviteter som gjorts för undersökning och analys visar att risker och hinder finns inom de olika områdena ska åtgärder vidtas. Åtgärder ska vidtas relaterat till varje identifierad risk och varje identifierat hinder. Dessa åtgärder kan i vissa fall också vara av förebyggande och främjande karaktär.

Ansvaret för åtgärden fördelas efter samråd mellan den funktion som genomfört undersökning och analys, utskottet för lika villkor samt berörda chefer.

5.3 Uppföljning

Som beskrivs i avsnitt 5.1 är den funktion som ansvarar för en aktivitet eller en åtgärd även ansvarig för uppföljning av aktiviteten eller åtgärden.

Utskottet för lika villkor samordnar och följer upp den högskolegemensamma processen kring aktiva åtgärder. Utskottet gör årligen en sammanställning av arbetet med aktiva åtgärder för rapportering till arbetsmiljönämnden samt samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering, lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering.

6 Riktlinjer, samverkan och dokumentation

6.1 Riktlinjer och rutiner

Ett lärosäte ska, som en del av arbetet med aktiva åtgärder, ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Vid Högskolan finns, utöver detta övergripande styrdokument för lika villkor även en särskild handlägningsordning, nämligen "Handlägningsordning vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar". Information om rutiner för

³ Förbättringscykeln i kvalitetssystemet innehåller fyra faser: planering, genomförande, uppföljning och utveckling – se "Kvalitetspolicy för Högskolan i Skövde"

ärenden som rör lika villkor, trakasserier och sexuella trakasserier finns på Högskolans webbplats, Medarbetarportalen samt på Studentportalen.

Riktlinjer och rutiner som rör lika villkor, trakasserier och sexuella trakasserier följs upp årligen av utskottet för lika villkor.

6.2 Samverkan

I arbetet med aktiva åtgärder sker samverkan mellan chefer, medarbetare och studenter vid Högskolan på ett flertal olika sätt. Exempel på forum för samverkan är rektorns ledningsgrupp, fakultetsnämnden och utbildningsråd. Det finns även dialogmöten mellan ledningsfunktioner och Studentkåren eller Studentkårens sektioner, arbetsmiljönämnden samt samordningsgruppen för jämställdhetsintegration, lika villkor, tillgänglig och breddad rekrytering samt utskott för respektive område. Ytterligare finns tematiska forum med representation från olika delar av verksamheten och studenter utifrån det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder.

6.3 Dokumentation

Arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor ska kontinuerligt och skriftligen dokumenteras. Den funktion som är ansvarig för en aktivitet (se avsnitt 5.1–5.3) ansvarar även för att dokumentation sker. I vissa fall finns systemstöd för dokumentationen, till exempel via de system som används för olika enkäter.

Utskottet för lika villkor ansvarar för att en samlad dokumentation årligen sammanställs, enligt de krav som anges i diskrimineringslagen. Sammanställningen utgör underlag för en årlig presentation som tillgängliggörs för verksamheten i olika forum.

7 Dokumentet gäller från

Dokumentet gäller från 2024-01-30 och ersätter Riktlinjer för lika villkor (dnr HS 2018/192).