



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Rektor

BESLUT

2018-05-07

Dnr HS 2018/194

Handlingsplan för lika villkor 2018-2019

Härmed fastställs *Handlingsplan för lika villkor 2018-2019*.

Handlingsplanen träder i kraft den 7 maj 2018.

Flertalet av de dokument som styr och stödjer arbetet för lika villkor vid Högskolan i Skövde förnyas och revideras. En samordning och förenkling sker genom att de nya dokumenten omfattar lika villkorsarbete för både medarbetare och studenter (i stället för de uppdelade dokument som funnits tidigare).

Förslaget till handlingsplan har utformats av chefer och medarbetare vid HR-avdelningen samt avdelningen för utbildnings- och studentstöd, de enheter som proaktivt ska stödja verksamheten i frågor som rör lika villkor. Förankring i verksamheten har skett genom remissbehandling. Förhandling enligt Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL, § 11) har genomförts den 26 april 2018.

Beslutet fattas av rektorn Lars Niklasson vid rektors beslutsmöte den 7 maj 2018 efter föredragning av Ulrika Dagman, biträdande HR-chef samt Elizabeth Persson, biträdande chef vid avdelningen för utbildnings- och studentstöd.

Lars Niklasson

Ulrika Dagman

Elizabeth Persson

Kopia till:

Rektorsfunktionen

Dekaner

Prefekter

Avdelningschefer vid institutionerna

Chefen för rektors kansli

Cheferna inom Högskolans verksamhetsstöd

Studentkåren

OFR-S och SACO-S

Handlingsplan för lika villkor 2018-2019

1 Inledning

Handlingsplan för lika villkor 2018-2019 utgår från *Diskrimineringslagen* samt *Riktlinjer för lika villkor* vid Högskolan i Skövde (Högskolan). Styrdokumenten har till ändamål att motverka diskriminering och 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. Regleringen rör såväl medarbetare som studenter vid Högskolan.

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.

Som stöd för arbetet med lika villkor – och de aktiva åtgärder som krävs enligt *Diskrimineringslagen* – finns särskilda funktioner inom Högskolans verksamhetsstöd. För frågor som rör medarbetare utgörs funktionen av en HR-specialist för lika villkor (inom HR-avdelningen, HR) och för frågor som rör studenter finns en särskild samordnare för lika villkor (inom avdelningen för utbildnings- och studentstöd, US).

2 Mål och åtgärder för arbetet med lika villkor

Diskrimineringslagen föreskriver Högskolans ansvar både som arbetsgivare och utbildningsanordnare. I detta ansvar ingår att bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och främja lika villkor.

Mål och åtgärder för Högskolans aktiva arbete med lika villkor under perioden 2018-2019 beskrivs nedan, uppdelat på respektive diskrimineringsgrund samt området *föräldraskap*. Inledningsvis anges de mål och åtgärder som rör samtliga diskrimineringsgrunder.

2.1 Samtliga diskrimineringsgrunder

Information om arbetet för lika villkor

Mål och åtgärder relaterade till information om arbetet för lika villkor:

Mål: Medarbetare och studenter har kännedom om Högskolans lika villkorsarbete, och har förutsättningar att påverka och medverka i arbetet.

Åtgärder: Relevant information ska finnas tillgänglig för medarbetare och studenter i syfte att stärka det förebyggande arbetet kring lika villkor.

Utveckla information om lika villkorsfrågor till nya medarbetare vid anställning och till nya studenter vid introduktionen.

Ansvar: HR och US, i samverkan med avdelningen för marknadsföring och kommunikation (AMK)

Diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier

Mål och åtgärder för arbetet med diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier som rör medarbetare finns i *Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier vid Högskolan i Skövde 2018*.¹

Rekrytering, befordran och kompetensutveckling av medarbetare

Mål: Perspektiv som rör lika villkor beaktas i processerna för rekrytering, befordran och kompetensutveckling av medarbetare.

Åtgärd: Säkerställa transparenta processer vid rekrytering, befordran och kompetensutveckling av medarbetare.

Ansvar: Enligt generell ansvarsfördelning (se avsnitt 1) samt HR

Breddad rekrytering

Mål och åtgärder för arbetet med breddad rekrytering (som rör rekrytering av studenter) finns i *Handlingsplan för breddad rekrytering 2017-2019*.

2.2 Kön

Mål och åtgärder för arbetet med jämställdhetsintegrering – som relaterar till diskrimineringsgrunden kön – finns i *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2017-2019*.

2.3 Könsoverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning

Mål och åtgärder relaterade till diskrimineringsgrunderna *könsoverskridande identitet* samt *sexuell läggning*:

Mål: Stödja arbetet för en inkluderande miljö vid Högskolan.

Åtgärd: Öka normmedvetenheten hos medarbetare och studenter genom kunskaps-
höjande insatser, till exempel föreläsningar.

Ansvar: Enligt generell ansvarsfördelning (se avsnitt 1) samt HR och US

2.4 Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning

Mål och åtgärder relaterade till diskrimineringsgrunderna *etnisk tillhörighet* samt *religion eller annan trosuppfattning*:

Mål: Stödja arbetet för en inkluderande miljö vid Högskolan.

¹ Mål och åtgärder inom området diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier kommer att inkluderas i nästa version av denna handlingsplan, dvs. *Handlingsplan för lika villkor 2020-2022*. Mål och åtgärder kommer då att avse både medarbetare och studenter.

Åtgärd: Underlätta för medarbetare och studenter att utöva sin religion, till exempel genom tillhandahållande av en fysisk plats (Stilla rummet) för andakt och meditation.

Ansvar: HR och US, i samverkan med campusavdelningen (CA)

Ytterligare mål och åtgärder för arbetet som rör etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning finns i *Handlingsplan för internationalisering 2017-2019*.

2.5 Funktionsnedsättning

Mål och åtgärder relaterade till diskrimineringsgrunden *funktionsnedsättning*:

Mål: Högskolan ska vara en tillgänglig arbets- och studiemiljö avseende stöd, service, information, kommunikation samt fysisk miljö.

Åtgärd: Alla nyanställda medarbetare och alla nyantagna studenter ska få information om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning.

Ansvar: HR och US, i samverkan med AMK och CA

2.6 Ålder

Mål och åtgärder relaterade till diskrimineringsgrunde *ålder*:

Mål: Oavsett ålder ska alla känna sig välkomna att arbeta och studera vid Högskolan.

Alla medarbetare, oavsett ålder, ska ha samma förutsättningar vad gäller kompetensutveckling och befordran.

Åtgärder: Kartlägga behov av aktiviteter för äldre studenter under introduktionsveckan.

Säkerställa transparenta processer vid kompetensutveckling och befordran av medarbetare (se även rubriken *Rekrytering, befordran och kompetensutveckling av medarbetare*, avsnitt 2.1).

Ansvar: Enligt generell ansvarsfördelning (se avsnitt 1) samt HR och US

2.7 Föräldraskap

Mål och åtgärder relaterade till föräldraskap:

Mål: Medarbetare och studenter ska ha goda möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap respektive studier.

Åtgärd: Utforma särskilda anvisningar som rör förening av föräldraskap med arbete eller studier vid Högskolan.

Ansvar: HR och US

3 Uppföljning

Uppföljning av arbetet för lika villkor och denna handlingsplan sker kontinuerligt och på olika sätt, enligt den ansvarsfördelning som gäller enligt *Arbetsordning vid Högskolan i Skövde* och underliggande organisations- och delegationsdokument. En årlig uppföljning sker även i samband med sammanställningen av Högskolans årsredovisning. Vidare kommer en sammantagen uppföljning av angivna mål och åtgärder i handlingsplanen ske vid sammanställningen av handlingsplanen för kommande period, dvs. 2020-2022.

Högskolans samordningsgrupp för lika villkor utgör en samlade resurs för uppföljningsarbetet.