



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Rektor

BESLUT

2018-05-07

Dnr HS 2018/192

Riktlinjer för lika villkor

Härmed fastställs *Riktlinjer för lika villkor*.

Riktlinjerna träder i kraft den 7 maj 2018 och ersätter då tillsammans med *Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar* (dnr HS 2018/193) följande dokument:

- *Riktlinjer för hantering av frågor rörande lika villkor för studenter vid Högskolan i Skövde* (dnr HS 2015/857),
- *Riktlinjer för stödperson åt student* (dnr HS 2012/186-112),
- *Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier och trakasserier* (dnr HS 2010/204-111) samt
- *Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling* (dnr HS 2010/203-111).

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 riktlinjer 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



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Rektor

RIKTLINJER

2018-05-07

Dnr HS 2018/192

Riktlinjer för lika villkor

(1 bilaga)

1. Inledning

Utgångspunkten för arbetet med lika villkor vid Högskolan i Skövde (Högskolan) 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 bygger i grunden på demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. När alla människors begåvning, erfarenheter och resurser tas tillvara ges förutsättningar för ett bra arbets-, studie- och forskningsklimat. 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.

Diskrimineringslagen

Arbetet för lika villkor har sin grund i *Diskrimineringslagen (2008:567)*.

Diskrimineringslagen 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. I lagen anges att det inom en verksamhet måste genomföras aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika villkor, 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.

Vidare preciseras i diskrimineringslagen vad som ska omfattas i de aktiva åtgärder som en arbetsgivare och utbildningsanordnare vidtar, nämligen

Arbetsgivare

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.

Utbildningsanordnare

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.

2. Definitioner

I detta avsnitt definieras olika termer som rör lika villkor. Definitionerna är hämtade från *Diskrimineringslagen* (2008:567), webbplatsen för *Diskrimineringsombuds-
mannen*¹ och Högskolans utvecklingsplan för 2017-2022.

2.1 Diskriminering

Med diskriminering avses direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera.

Med **direkt diskriminering** avses 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.

Med **indirekt diskriminering** avses 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.

Med **bristande tillgänglighet** avses att en person med funktionsnedsättning 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 skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag eller annan förordning, 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.

Med **trakasserier** avses 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.

Med **sexuella trakasserier** avses ett uppträdande av sexuell karaktär som kränker någons värdighet.

¹ <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/> (hämtat 2017-10-20)

Med **instruktioner att diskriminera** avses order eller instruktioner att diskriminera någon (se ovan) och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

2.2 Diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsgrunderna utgörs av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Begreppet **kön** innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Det finns även andra perspektiv på kön och identitet som skyddas under diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck.

Med **könsöverskridande identitet eller uttryck** avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Med **etnisk tillhörighet** menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter.

Med **religion** avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. **Annan trosuppfattning** innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Med **funktionsnedsättning** menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Lagen definierar **sexuell läggning** som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar. Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuellt umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

3. Organisation, ansvar och uppföljning

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. Styrelsen och rektor 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 arbete för lika villkor bedrivas.

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 och för frågor som rör studenter finns en särskild samordnare för lika villkor. Funktionerna arbetar såväl uppföljande som proaktivt och ingår i samordningsgruppen för lika villkor. Till samordningsgruppen kan även andra berörda funktioner adjungeras.

Uppföljning av arbetet för lika villkor sker kontinuerligt och på olika sätt, enligt ovan angivna ansvarsfördelning. En årlig uppföljning sker även i samband med sammanställningen av Högskolans årsredovisning. De särskilda handlingsplaner som finns relaterat till lika villkor (se avsnitt 4.4) följs också upp, årligen och vid utformning av nya handlingsplaner. Samordningsgruppen för lika villkor utgör en samlande resurs för uppföljningsarbetet.

4. Relation till övriga styrdokument och övrig verksamhet

Då arbetet för lika villkor ska genomsyra hela Högskolans verksamhet relaterar dessa riktlinjer till ett antal andra styrdokument och till mycket av det arbete som sker inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd.

4.1 Högskolans utvecklingsplan 2017-2022

I utvecklingsplanen anges att Högskolan ska bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter för alla studenter och medarbetare.

Arbetet för lika villkor har också en tydlig koppling till ett av de tre värdeord som lyfts fram i utvecklingsplanen, nämligen *omtanke*. Högskolans verksamhet ska präglas av omtanke vilket innebär ansvar för och omsorg om studenter, medarbetare och samhälle. Omtanken konkretiseras i en kultur där medarbetare och studenter tar väl hand om varandra. Kulturen har sin grund i den statliga värdegrunden.

4.2 Kvalitetsarbete och kvalitetssystem för utbildning och forskning

Arbetet för lika villkor är tydligt integrerat i Högskolans samlade system för kvalitetsarbete². Integreringen rör samtliga delar av kvalitetsarbetet – såväl processerna för strategisk styrning av Högskolans verksamhet (där olika enheters verksamhetsplaner är centrala) som de kvalitetssystem som finns för utbildning och forskning.

I de lokala och nationella uppföljningar som görs av utbildning ingår granskning av rekrytering och antagning av studenter, utbildningsmiljö, infrastruktur (inklusive studentstöd) samt utbildningens utformning, genomförande och examination. Detta inkluderar flertalet av de områden som nämns i diskrimineringslagen, relaterat till Högskolans roll som utbildningsanordnare. Såväl nationellt (i Universitetskanslersämbetets nationella system för kvalitetssäkring av högre utbildning³) och lokalt (i Högskolans kvalitetssystem för utbildning⁴) görs kontinuerliga granskningar där aspekter som rör lika villkor behandlas. Särskilt fokus läggs på jämställdhetsintegrering (som främst relaterar till diskrimineringsgrunden *kön*), både i det nationella och lokala kvalitetssystemet.

Aspekter som rör lika villkor tas även upp i det internationella ramverk som reglerar kvalitetssäkring inom högre utbildning, *Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning* (ESG⁵). Där anges följande:

Vid fördelning, planering och tillhandahållande av läranderesurser och studentstöd beaktas behoven hos en heterogen studentpopulation (såväl äldre studenter som deltidsstudenter, yrkesarbetande och internationella studenter samt studenter med funktionsnedsättning) och övergången till studentcentrerat lärande och flexibla lärande- och undervisningsformer.

Aspekter som rör lika villkor är även integrerat i det arbete som sker för att kvalitetssäkra och utveckla forskningen. Ett exempel på detta är att Högskolan har ett mål som anger att en normmedvetenhet ska prägla fördelningen av personella resurser, processen med forskningsansökningar och tilldelning av forskningsmedel⁶.

4.3 Anställning, kompetensutveckling, lönesättning och arbetsmiljö

I utvecklingsplanen för 2017–2022 anges att ”Högskolan ska vara en attraktiv arbetsplats dit potentiella medarbetare söker sig och där redan anställda medarbetare ges förutsättningar för utveckling”. Ett aktivt arbete för lika villkor är en förutsättning för att skapa en attraktiv arbetsplats. Aspekter som rör lika villkor ska beaktas i all verksamhet som rör Högskolans medarbetare. Sådana områden är anställning, kompetensutveckling, lönesättning och arbetsmiljö. Detta tydliggörs också i diskrimineringslagens beskrivning av arbetsgivarens ansvar.

Arbetet för lika villkor uppmärksammas i ett flertal styrdokument som rör Högskolans medarbetare, till exempel anställningsordningen, riktlinjerna för lönesättning, mallen för medarbetarsamtal samt den övergripande policyn för systematiskt arbetsmiljöarbete.

² Systemet beskrivs i Kvalitetspolicy för Högskolan i Skövde

³ Nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning, Universitetskanslersämbetets rapport 2016:15

⁴ Kvalitetssystem för utbildning, dnr HS 2017/128

⁵ Översättning av Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), antagna vid ministerkonferensen i Jerevan, maj 2015

⁶ Mål i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2017-2019, dnr HS 2017/250

4.4 Särskilda styrdokument som rör lika villkor

Utöver dessa riktlinjer ska särskilda styrdokument finnas för vissa områden och delar av arbetet som rör lika villkor:

- Handlingsplan för lika villkor 2018-2019 (dnr HS 2018/194)
- Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2017-2019 (dnr HS 2017/250)
- Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier vid Högskolan i Skövde 2018 (dnr HS 2018/75)
- Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar (HS 2018/193)
- Riktlinjer för arbetet med tillgänglighet (dnr HS 2014/127)
- Riktlinjer för funktionsnedsättning och högskolestudier
- Anvisningar för teckenspråkstolkning för döva och hörselskadade studenter vid Högskolan i Skövde (dnr HS 2009/421-50)

5. Ikraftträdande

Dessa riktlinjer träder i kraft den 7 maj 2018 och ersätter då, tillsammans med Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar (dnr HS 2018/193), följande dokument:

- Riktlinjer för hantering av frågor rörande lika villkor för studenter vid Högskolan i Skövde (dnr HS 2015/857)
- Riktlinjer för stödperson åt student (dnr HS 2012/186-112)
- Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier och trakasserier (dnr HS 2010/204-111)
- Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling (dnr HS 2010/203-111)