

Lika villkor, lika värde

Stockholms konstnärliga högskolas plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter, möjligheter och mot diskriminering verksamhetsåret 2022

Innehållsförteckning

1. Policy för lika rättigheter och möjligheter	4
2. Inledning.....	4
3. Högskolegemensamt arbete enligt diskrimineringslagen	5
3.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.....	5
3.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen	5
3.3 Områden enligt diskrimineringslagen	6
3.3.1 Aktiva åtgärder - utbildningsanordnare.....	6
3.3.2 Aktiva åtgärder - arbetsgivare	6
3.3.3 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier.....	6
4. Ansvarförhållanden och uppföljning vid SKH.....	6
4.1 Undersökning av risker.....	7
4.2 Verksamhetsplanering och dokumentation.....	7
4.3 Samverkan med studenter och medarbetare.....	7
5. Lärosättesgemensamma aktiviteter	8
5.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier	8
5.1.1 Mål: Minska risken för trakasserier	8
5.1.2 Mål: Studenter och anställda ska ha kännedom om lärosätets arbete för och innebörden av lika rättigheter och möjligheter.....	8
6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare.....	10
6.1 Område 1: Antagnings- och rekryteringsförfarande	10
6.1.1 Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och inkluderande antagningsprocess som främjar breddad rekrytering	10
6.2 Område 2: Examination och bedömningar	12
6.2.1 Mål: Säkerställa likvärdiga bedömningar inom utbildningsverksamheten.....	12
6.3 Område 3: Studiemiljö.....	13
6.3.1 Mål: Säkerställa en trygg och välkomnande studiemiljö.....	13
6.3.2 Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH.....	14
6.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet	15
6.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler	16
6.4 Område 4: Studier och föräldraskap.....	17
6.4.1 Mål: Underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap	17
6.5 Område 5: Undervisningsformer- och organisering av utbildningen	18
6.5.1 Mål: Säkerställa att undervisningsformerna bidrar till att alla studenter har samma möjligheter att genomföra utbildningen	18

7. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare	20
7.1 Område 1: Arbetsförhållanden	20
7.1.1 Mål: Säkerställa en trygg, inkluderande och välkomnandearbetsmiljö 20	
7.2 Område 2: Löner och andra anställningsvillkor	21
7.2.1 Mål: Säkerställa att lönesättning och anställningsvillkor sker diskrimineringsfritt och på lika villkor	21
7.3 Lönekartläggning.....	22
7.3.1 Mål: upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.....	22
7.4 Område 3: Rekrytering och befordran	23
7.4.1 Mål: Säkerställa en diskrimineringsfri och jämlik rekryteringsprocess 23	
7.5 Område 4: Utbildning och övrig kompetensutveckling	24
7.5.1 Mål: Säkerställa att medarbetare vid SKH ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov	24
7.6 Område 5: Föräldraskap och arbete	25
7.6.1 Mål: Säkerställa att det finns möjlighet att förena arbete och föräldraskap som anställd vid SKH.....	25

1. Policy för lika rättigheter och möjligheter

Stockholms konstnärliga högskola (SKH) ska vara en diskrimineringsfri arbets- och studieplats inom vilken människor möts på lika villkor i en miljö som tillvaratar mångfald och olika perspektiv som en förutsättning för en framtida utveckling och fördjupad kvalitet inom lärosätet. Genom att aktivt och medvetet arbeta för jämlikhet skapar vi en god studie- och arbetsmiljö och bidrar till en god samhällsutveckling.

SKH:s verksamhet ska präglas av öppenhet gentemot såväl studenter och anställda som sökande oavsett någon av diskrimineringsgrunderna

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning
- ålder.

Med målet att *gemensamt bära en kultur med stark vi-känsla som utmärks av ansvar, tillit och engagemang där olikheter tillvaratas* ska SKH enligt den strategiska planen (2020-2023):

- kontinuerligt arbeta för jämlikhet och för att skapa en trygg arbets- och studieplats där alla möts på lika villkor, oavsett bakgrund.
- arbeta för breddad rekrytering och breddat deltagande

SKH ska vidare vara en attraktiv studie- och arbetsplats med en kultur som bygger på respekt, likabehandling, möjlighet till engagemang och delaktighet med en väl definierad organisation med tydliga beslutsprocesser, starkt student- och personalinflytande och gott ledarskap.

2. 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 och de övriga verksamhetsplanerna (institutionernas/de organisatoriska enheternas) beskrivs ytterligare aktiva åtgärder av mer lokal karaktär. Inom lika villkorsområdet ingår även handlingsplanerna för jämställdhetsintegrering samt HBTQ.

3. Högskolegemensamt arbete enligt diskrimineringslagen

3.1 Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

SKH ska enligt diskrimineringslagen och den lagändring som trädde ikraft den 1 januari 2017 (2018:567) bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär 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)

3.2 Dokumentation enligt diskrimineringslagen

SKH ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna. Dokumentationen ska 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

3.3 Områden enligt diskrimineringslagen

3.3.1 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.

3.3.2 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.

3.3.3 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

Förutom arbete inom de ovanstående områdena (kapitel 6 och 7) måste 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.

4. Ansvarsförhållanden och uppföljning vid SKH

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering genom aktiva och främjande åtgärder ska dokumenteras löpande. Vid SKH görs detta genom att årligen göra en uppdatering och översyn av de beskrivna aktiviteterna i SKH:s plan för aktiva åtgärder (detta dokument) samt även inom handlingsplanerna för jämställdhetsintegrering och HBTQ. I SKH:s verksamhetsplaner finns ytterligare aktiviteter angivna.

De aktiva, förebyggande aktiviteterna i denna plan delas 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.. Handlingsplanerna och verksamhetsplanerna följs upp under året främst genom rektors verksamhetsdialoger med institutionerna, med cheferna i Förvaltningen chefer samt i Arbetsmiljökommittén (AMK).

4.1 Undersökning av risker

Risker för diskriminering i studie- och arbetsmiljön undersöks genom

- verksamhetsdialoger,
- studiemiljöundersökning,
- medarbetarundersökning,
- Arbetsmiljökommittén (AMK)
- Ledarforum
- 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.

4.2 Verksamhetsplanering och dokumentation

- Ansvarig för att sammanställa den högskolegemensamma dokumentationen och uppdatera detta dokument är Ledningskansliet. Samtliga verksamhetschefer vid SKH är ansvariga för att utförda åtgärder och förslag på nya aktiviteter inrapporteras vid beredning av nästa års plan. Uppföljning och underlag till ny plan insamlas i verksamhetsdialogerna, Ledarforum 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 fastställs årligen av rektor vid årsskiftet.
- Den årliga processen är sammanlänkad med processen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-planen) och verksamhetsplaneprocessen.

4.3 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.

5. Lärosätsgemensamma aktiviteter

5.1 Rutiner och riktlinjer vid trakasserier och sexuella trakasserier

5.1.1 Mål: Minska risken för trakasserier

Bekrivning av kontinuerligt arbete:

För att minska risken för trakasserier 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 uptryckt form som på SKH:s externa webbplats och intranät. Under 2021 reviderades och förtydligades både riktlinjerna och broschyren.

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 exempelvis olika case för att hantera situationer som kan uppstå i samband med oönskat beteende.

Målgrupp: Anställda och studenter

Planerade aktiviteter 2022:

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</i>	Verksamhetschefen	2022	Ledarforum

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

Bekrivning 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 (prefekt)
- Informationstillfällen vid institutionernas kollegiemöten

Ett högskolegemensamt arbete har genomförts när det gäller nya studenter så att samtliga får samma information vid terminsstarten. Även introduktionen av nyanställda har uppdaterats så att den innehåller information om lika villkor och diskrimineringslagen. Inom SKH:s utbildningar finns ett stort antal lärare som undervisar under kortare perioder, gästlärare. De flesta av institutionerna har nu infört rutiner för att information inom detta område ges till gästlärare. Det bör också förtydligas att studenter och anställda också har ett ansvar i att själva sätta sig in i rutinerna samt bidra till en god studie-och arbetsmiljö.

Utvecklingsarbete: Under 2022 ser vi inte behov av något utvecklingsarbete utöver det löpande förbättringsarbetet.

Målgrupp: Anställda och studenter/doktorander

6. Aktiviteter för SKH som utbildningsanordnare

6.1 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.

6.1.1 **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. För att arbeta för detta har SKH valt att utbilda personer som deltar i antagningsgrupperna. SKH erbjuder såväl intern som extern personal som arbetar med behörighetsgranskning och urval i ansöknings- och antagningsprocessen utbildning inom diskriminering, jäv och normkritik. Utbildningen innehåller information om jäv- och diskrimineringsituationer samt normkritiskt tänkande i myndighetsutövande.

Utvecklingsarbete:

Ett utvecklingsinriktat arbete som pågår och som skulle kunna bidra till en breddande antagningsprocess 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. 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.

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).

Under våren 2022 kommer SKH att få återkoppling på den tematiska utvärderingen om breddad rekrytering som UKÄ genomförde under 2021. I återkopplingen kommer bedömaregruppen att ge förslag på åtgärder för att bredda rekryteringen. SKH ska analysera åtgärderna och implementera de som anses lämpliga och genomförbara.

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

Planerade aktiviteter 2022

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 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 2022 och löpande	Interna uppföljningar inom institutionerna
Risk att innehållet i utbildningarna medverkar till att rekryteringen av studenter inte breddas	<i>Se över innehållet i utbildningarna (med bibehållen kvalitet) utifrån diskrimineringslagens områden</i>	Prefekterna och VR för forskning	Löpande	Verksamhetsdialog och AMK
Risk att olika perspektiv inte tillgodoses i rekryteringen av studenter	<i>Uppföljning avseende sökande studenter i antagningsprocessen (exempelvis genom kortare enkät)</i>	Högskoledirektör (Ledningskansliet)	I antagningen 2022	Verksamhetsdialog
Risk att studentgrupperna inte breddas	<i>Analysera och införa åtgärder utifrån återkopplingen från UKÄ:s temagranskning</i>	Högskoledirektören genom kvalitetssamordnaren	Enligt särskild plan	Ledningsgrupps alternativt Ledarforum

6.2 **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.

6.2.1 **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 rättsäkra processer och utformning av kursplaner. Vid SKH är det en strategisk prioritering att prefekterna (och vicedirektör för forskning) planerar för den högskolepedagogiska utbildningen och möjliggör för alla lärare och doktorander inom sin institution att genomgå utbildningen. Detta görs genom kompetensförsörjningsplaner som ingår i verksamhetsplaneringen och individuella studieplaner för doktoranderna. Under 2021 gjorde utbildningen, pga lärarbyte, ett uppehåll men ska starta igen i januari 2022. HPU ges då även på engelska.

Utvecklingsarbete: Fortsatt prioritering av att lärare genomgår HPU.

Under 2021 tillträdde en ny handläggare med samordnarfunktion för att stödja studenter med behov av pedagogiskt stöd. Det finns information på intranätet om särskilt pedagogiskt stöd och riktlinjer är under framtagande. Ett förslag för att ytterligare öka medvetenheten är att anordna ett seminarium för SKH:s lärare kring vilka möjligheter som finns till anpassad examination, pedagogiskt stöd mm.

Målgrupp: lärare och studenter/doktorander

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
---------------	-------------------------------	----------	-----------	-------------

Risk för ojämlik bedömning i utbildningarna	<i>Prefekterna ser HPU som prioriterad och planerar in utbildningen i lärarnas tjänstgöringsplaner samt i kompetensförsörjningsplanen . Även doktoranderna vid institutionen ska erbjudas möjligheten att söka HPU</i>	Prefekterna, Vicerektor för forskning	Löpande	Genom verksamhetsdi alogerna
Risk att det särskilda pedagogiska stödet inte används till fullt	<i>Handläggare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd anordnar ett seminarium för att öka den övergripande kunskapen hos lärarna inom detta området</i>	Chef UA	2022	Intern utvärdering UA

6.3 **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.

6.3.1 **Mål: Säkerställa en trygg och välkomnande studiemiljö**

Bekrivning 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 utsatthet utifrån diskrimineringsgrunderna. 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. Inför studiemiljöundersökningen 2022 har en fråga lagts till om studenterna ser några särskilda risker inom något område

som anges diskrimineringslagen för aktiva åtgärder. Resultatet från studiemiljöenkäten planeras att följas upp, på motsvarande sätt som 2020, genom presentationer för studenter, personal och i AMK samt NUF. Resultatet omhändertas i de lokala arbetsmiljöplanerna. Rutinen anses nu vara fullt ut implementerad.

Utveckling: Inget utvecklingsarbete i dagsläget, rutinen för omhändertagande av resultatet anses fungera väl. Omhändertagande av resultatet anges som aktivitet för 2022.

Målgrupp: Studenter

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att inte resultatet följs upp och åtgärdas	<i>Säkerställa uppföljning av resultatet följs upp genom presentationer och i handlingsplanerna för systematiskt arbetsmiljöarbete</i>	Verksamhetschefer och prefekter	När SAM-planer lämnas till rektor	Verksamhetsdialog på höstterminen, AMK och i FLG

6.3.2 Mål: Säkerställa det särskilda pedagogiska stödet vid SKH

Bekrivning 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.

Utveckling: Riktlinjer/rutinbeskrivning för detta område är under framtagande. Informationen till studenterna ska när riktlinjer/rutinbeskrivning är klar, uppdateras för att säkerställa att alla studenter får likvärdigt stöd och att det pedagogiska stödet inom utbildningen anpassas optimalt efter studenters behov. Implementering och information om det nya systemstödet Najs för ansökan om särskilt pedagogiskt stöd kommer ske under 2022.

Målgrupp: Studenter och presumtiva studenter.

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att regler och information om det pedagogiska stödet inte är tydligt	<i>Framtagande och implementering av riktlinjer för SKH:s arbete inom detta område pågår. När riktlinjer/rutiner är framtagna ska informationen på webbplats/intranät uppdateras.</i>	Chef UA	2022	FLG samt intern utvärdering UA
Risk att alla studenter inte får likvärdig information samt att stödet inte är likvärdigt	<i>Implementering och information om systemstödet Najs för ansökan och administration för särskilt pedagogiskt stöd.</i>	Chef UA	2022	Intern utvärdering UA

6.3.3 Mål: Ökad tillgänglighet avseende det särskilda pedagogiska stödet

Bekrivning av kontnerligt arbete:

För att säkerställa att studenter med funktionsnedsättning ska veta vilka rättigheter till särskilt pedagogiskt stöd som finns att tillgå ges information om detta i samband med antagning. 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: SKH behöver tydliggöra och öka informationen ytterligare kring studenters rättigheter i form av särskilt pedagogiskt stöd.

Målgrupp: Studenter

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att det befintliga pedagogiska stödet inte är tillräckligt kommunicerat	<i>Framtagande och implementering av riktlinjer för SKH:s arbete inom detta område pågår. När riktlinjer/rutiner är framtagna ska informationen på webbplats/intranät uppdateras.</i>	Chef UA	2022	Intern uppföljning UA

6.3.4 Mål: Öka tillgängligheten i och till högskolans lokaler

Bekrivning av kontinuerligt arbete:

SKH:s lokaler inventeras kontinuerligt och utvärderas. I den årliga arbetsmiljöronden 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. Med anledning av förestående flytt (SKH Stockholm) har bedömningen gjorts att det inte är ekonomiskt möjligt att genomföra alltför kostsamma anpassningar av lokalerna i förebyggande syfte. Däremot informeras studenter (tex i introduktion vid terminsstarten) om att SKH gör behovsanpassade lokaländringar. Rutiner för skyltning har införts och Kommunikationsavdelningen granskar nya skyltar som ska sättas upp. Alla skyltar är nu placerade så att rullstolsanvändare kan se skyltarna.

Utvecklingsarbete: Eftersom inga fysiska arbetsmiljöronder har gjorts under coronapandemin kvarstår utvecklingsarbetet med att ytterligare tydliggöra hur protokollet från arbetsmiljörondena omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Större åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan.

Målgrupp: Anställda, studenter och presumtiva studenter.

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv i checklistan för arbetsmiljöroenderna är otydlig.	<i>Följa upp hur frågan om tillgänglighet har implementerats i arbetsmiljöroenderna. Omhändertagande och uppföljning av resultatet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2022	AMK

6.4 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.

6.4.1 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. Implementeringen av lärplattformen under 2020 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 institutionerna 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 2022:

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</i>	Prefekterna	2022	Verksamhetsdialog

6.5 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.

6.5.1 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, som reviderades under 2020, samt i kursplaner. Vid beslut om ny/revidering av kursplan ska finnas tydligt angivet i samtliga kursplaner hur och när omtentamen sker.

Även implementeringen av lärplattformen Canvas (under 2020) 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. Under 2021 anställdes en IKT-pedagog som kommer arbeta med att utveckla den digitala undervisningsformen.

Utvecklingsarbete: Utveckling av de digitala undervisningsformerna.

På sikt kan även innehållet i de högskolepedagogiska kurserna behöva ses över när det gäller kopplingen till lika villkor och jämlikhet. Detta kommer troligen inte hinnas med under 2021 varför det inte skrivs in i tabellen för denna period.

Målgrupp: studenterna

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att studenter som inte kan ta del av utbildningen på plats inte kan tillgodogöra sig utbildningen	<i>IKT-pedagogen ska arbeta med utveckling av de digitala undervisningsformerna</i>	HR-chef	2022	Verksamhetsdialoger samt avdelningsinterna uppföljningar

7. Aktiviteter för SKH som arbetsgivare

7.1 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.

7.1.1 **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 psykosociala arbetsmiljön samt även frågor om utsatthet utifrån diskrimineringsgrunderna. 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.

För att ytterligare bidra till en ökad medveten inkludering har SKH också genomfört en HBTQ-certifiering med syfte att öka möjligheterna till att alla ska känna sig inkluderade, såväl anställda, studenter och externa parter. I HBTQ-handlingsplanen anges aktiviteter som certifieringen identifierat

Utvecklingsarbete: Ytterligare tydliggöra hur protokollet från arbetsmiljöronderna omhändertas. Förslagvis genom SAM-handlingsplanerna. Mer omfattande åtgärder behöver kopplas till budget och respektive budgetansvarig samt investeringsplan. Under 2020 och 2021 har detta arbete inte genomförts med anledning av coronapandemin.

Målgrupp: Anställda

Planerade aktiviteter 2022:

Riskbedömning	Utvecklingsinriktad aktivitet	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
Risk att syftet och uppföljningen kring frågan om tillgänglighetsperspektiv i checklistan för arbetsmiljöorden är otydlig.	<i>Följa upp hur frågan om tillgänglighet har implementerats i arbetsmiljöorden a. Omhändertagande och uppföljning av resultatet ska säkerställas</i>	Chef FAS	2022	AMK
Risk i att alla inte känner sig inkluderade i verksamheten	<i>Som ett led i att minska risken för icke-inkluderande ska de åtgärder som beskrivs i handlingsplanen för HBTQ-certifieringen implementeras</i>	Prefekter, vicerektor för forskning och övriga verksamhetschefer enligt HBTQ-handlingsplanen	Se HBTQ-handlingsplanen	Verksamhet sdialoger resp FLG samt AMK

7.2 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.

7.2.1 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 utveckla några aktiviteter inom detta område.

Målgrupp: Anställda

7.3 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.

7.3.1 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 lönesskillnader. 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

7.4 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?

7.4.1 **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 förfinas rekryteringsprocessen utifrån ett medvetet och inkluderande perspektiv. Bland annat genom att granska anställningsannonser så att de har ett inkluderande språk och endast innehåller relevanta kriterier. För att understryka att SKH är en arbetsplats som arbetar aktivt med jämlikhetsarbete framgår det i anslutning till anställningsannonser som publiceras att SKH har HBTQ-certifierats.

Utvecklingsarbete: Kompetenshöjande insatser för de fasta ledamöterna i rekryteringsgrupperna planeras att införas under 2022.

Målgrupp: Anställda och sökande till tjänster

Planerade aktiviteter 2022:

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	2022	Intern utvärdering HR

7.5 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?

7.5.1 **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. Intern kompetensutveckling har under 2021 genomförts efter inkomna behov. De har genomförts på de undervisningsfria måndagarna. 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. Implementeringen av innehållet i kompetensförsörjningsplanerna har ytterligare utvecklats och kvaliteten förbättrats.

Utveckling: Inget utvecklingsarbete har identifierats för 2022.

Målgrupp: Anställda

7.6 **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.

7.6.1 **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 flextid vilket 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