

Rektor

BESLUT

2010-04-29

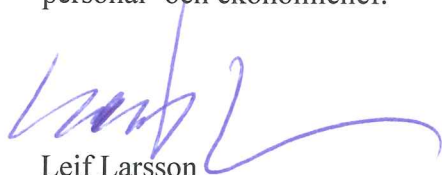
Dnr HS 2010/202-111

### **Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan i Skövde 2010**

Jag fastställer härmed handlingsplan för lika villkor för 2010 i enlighet med bilaga.

Handlingsplanen har arbetats fram av personalhandläggare vid personal- och ekonomiavdelningen samt mångfaldsgruppen som har lämnat synpunkter på handlingsplanen. Förhandling enligt 11 § Lag om medbestämmande i arbetslivet har ägt rum.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor efter föredragning av Anneli Metso Kjellquist, personal- och ekonomichef.



Leif Larsson

## Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan i Skövde 2010

### 1. Bakgrund

Grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Högskolan i Skövde är likabehandling och att alla anställda och studenter ska behandlas med tolerans och respekt oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Högskolan är en arbetsplats där jämställdhet och mångfald ska främjas och beaktas i all verksamhet.

En nollvision ska gälla förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling kan inte ses som isolerade företeelser. De kan inte heller ses som individuella företeelser utan måste förstås som strukturella företeelser. Vid en institution eller avdelning, som har en aktiv personal- och studentpolitik och som karakteriseras av öppenhet och tolerans är det liten risk att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling uppstår och framför allt utvecklas under längre tid. Det är ett gemensamt ansvar att alla anställda och studenter bemöts med tolerans och respekt oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan är en handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet under 2010 och gäller anställda, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft vid Högskolan. En motsvarande plan för likabehandling av studenter är upprättad under 2010 (Dnr HS 2010/248-111). Högskolans handlingsplan för lika villkor ersätter *Allmänna råd för jämställdhetsarbetet* vid Högskolan som rektor tidigare fastställt. Planen har arbetats fram av personalhandläggare vid personal- och ekonomiavdelningen och mångfaldsgruppen har lämnat synpunkter. Förhandling enligt 11 § *Lag om medbestämmande i arbetslivet* har ägt rum. Rektor har slutligen fastställt planen.

Rektor har det övergripande ansvaret att motverka diskriminering och kränkande särbehandling. Prefekten på berörd institution samt avdelningscheferna har det direkta ansvaret för att hantera diskriminering och trakasserier men också för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar att diskriminering och kränkande särbehandling uppstår. På varje avdelning/institution finns dessutom kontaktpersoner för jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Syftet med Högskolans jämställdhets- och mångfaldsarbete är att främja lika rättigheter och möjligheter för varje individ, motverka diskriminering samt uppnå ökad tolerans, respekt och öppenhet.

## **2. Vision och mål**

Högskolan i Skövde ska skapa ett klimat som uppmuntrar och främjar jämställdhet och mångfald inom hela organisationen. Alla områden inom verksamheten ska följaktligen genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska integreras i den ordinarie verksamheten.

Målet för jämställdhets- och mångfaldsarbetet är att Högskolan ska vara en arbetsplats där alla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder ska ha lika rättigheter och möjligheter att utvecklas och forma sitt liv. En nollvision ska gälla förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Högskolan ska arbeta aktivt med jämställdhets- och mångfaldsintegrering, vilket innebär att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ständigt ska finnas på dagordningen, diskuteras och ges betydelse i utformandet av Högskolans verksamhet.

## **3. Jämställdhets- och mångfaldsarbetets organisation**

Organisationen av Högskolans jämställdhets- och mångfaldsarbete beskrivs i dokument ny organisation Lika villkor (Dnr HS 2010/201-111).

## **4. Huvudområden för det långsiktiga och strategiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet på Högskolan:**

- Mål- och strategidokument
- Jämställdhet och jämnare könsfördelning
- Samverkan
- Verksamhetsplanering
- Ökad medvetenhet och kunskap i organisationen
- Marknadsföring och studentrekrytering
- Jämställdhets- och mångfaldsaspekter inom utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå
- Arbetsförhållanden
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Lönefrågor
- Befordran
- Kränkningar på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder samt sexuella trakasserier

Högskolan har identifierat ett antal processer, verksamhetsområden och förhållanden som utgör huvudområden för det långsiktiga och strategiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I det långsiktiga och strategiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet

kommer dessa huvudområden att prioriteras samt vissa områden kommer att ges starkare fokus under vissa år för att uppnå ett långsiktigt strategiskt arbete samt resultat.

När det gäller de aktuella processerna bör åtgärderna fokusera på att säkerställa att processen i sig är icke-diskriminerande. Alla delar av en process bör ses över ur ett likabehandlingsperspektiv för att säkerställa att inte någon del av processen är diskriminerande.

## 5. Jämställdhet

Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. Från en kvantitativ utgångspunkt innebär jämställdhet att det är en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället. Den kvalitativa aspekten förutsätter att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får påverka utvecklingen inom alla samhällsområden. Finns brister i jämställdheten orsakar det således kvalitets- och kunskapsförluster i verksamheten vid högskolan. Viktiga perspektiv i undervisning och forskning riskerar att få för liten uppmärksamhet och de slutsatser som dras av forskningsresultat kan därmed bli alltför snäva.

Jämställdhetsarbetet har länge präglats av en strävan efter att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer i organisationen samt målet att kvinnor och män ska ha lika och likvärdiga löner. Att nå dit är ett steg på vägen men det är otillräckligt. Jämställdhet handlar också om var i strukturerna kvinnorna och männen befinner sig respektive huruvida den rådande organisationen ger samma möjligheter för både kvinnor och män att verka och påverka.

## 6. Strukturer vid Högskolan i Skövde

Strukturer vid Högskolan i Skövde 2008 och 2009

	2008			2009		
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Kvinnor	Män	Andel kvinnor
Styrelsen	7	8	47 %	8	7	53 %
Chefsgruppen	9	13	41 %	10	11	48 %
Anställda totalt	261	234	53 %	271	244	53 %
Adm/teknisk personal	97	57	63 %	90	61	59 %
Professorer	6	20	23 %	7	19	27 %
Lektorer	33	63	34 %	45	63	42 %
Adjunkter	67	39	63 %	70	48	59 %
Forskarassistenter	1	5	17 %	1	4	20 %
Doktorander	32	38	46 %	31	28	52 %

Männen är i majoritet inom ledande befattningar vid Högskolan, men en jämnare könsfördelning har uppnåtts. I lärarkategorierna professorer, lektorer och forskarassistenter är andelen kvinnor underrepresenterade. Andelen kvinnor inom

lärarkategorierna professorer, lektorer och forskarassistenter har ökat i jämförelse med föregående år.

## 7. Mål för 2010

Nedan följer prioriterade åtgärder vid Högskolan under 2010.

### Mål- och strategidokument

- **Mål:** *Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas när det gäller utformandet av nya mål- och strategidokument vid Högskolan.*

**Åtgärd:** Fortsätta arbetet med att introducera jämställdhets- och mångfaldsintegrering som metod och via styrdokument visa på vikten av att aktivt arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

**Ansvarig:** Styrelsen, Forsknings- och utbildningsnämnden, Lärarutbildningsnämnden

**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### Jämställdhet och jämnare könsfördelning

I Högskolans verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Jämställdhetsarbetet ska få ökat genomslag i verksamheten. Könsfördelningen inom olika områden och på olika nivåer beträffande såväl studenter som personal ska vara jämn.

De tidigare fastställda rekryteringsmålen för kvinnliga professorer samt universitetens och högskolornas mål för andelen personer av underrepresenterat kön bland nyrekryterade inom samtliga lärarkategorier ska utvärderas och regeringen avser att återkomma i frågan. Sedan tidigare finns fastställda mål för budgetåren 2005-2008 för att öka andelen kvinnor bland nyrekryterade lärare inom samtliga lärarkategorier. Detta ska göras i syfte att få en jämnare könsfördelning i lärarkåren. Högskolans huvudsakliga mål handlar främst om att öka andelen kvinnliga professorer, lektorer och forskarassistenter eftersom kvinnor i dessa lärarkategorier är underrepresenterade.

Högskolan ser det som viktigt att även fortsättningsvis ha fastställda mål för andel kvinnor i professorskategorin samt övriga lärarkategorier och har därför valt att ha kvar tidigare års mål.

Ytterligare mål är att öka andelen kvinnor inom ledningskategorin.

- **Mål:** *Att identifiera kvinnor i organisationen som är intresserade av ett framtida ledarskap eller ett mer aktivt deltagande i beslutande organ samt mer tillfälliga arbetsgrupper.*

**Åtgärd:** Uppdatera Högskolans kvinnobank samt göra dokumentet känt bland chefer och se till att listan beaktas vid utseende/val av personer till nya poster.

**Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen

**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

- **Mål:** *Att öka andelen kvinnor på ledande befattningar och i nämnder, kommittéer och arbetsgrupper.*
  - Åtgärd:** Aktivt tillämpa kvinnobanken vid rekryteringar till nämnder, kommittéer och arbetsgrupper. Rekryteringar ska ske i en öppen och transparent process med tydligt preciserade kriterier.
  - Ansvarig:** Rektor, Forsknings- och utbildningsnämnden, Lärarutbildningsnämnden
  - Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
  
- **Mål:** *Att skapa goda förutsättningar för kvinnor som innehar ledande befattningar.*
  - Åtgärd:** Att erbjuda ett ledarutvecklingsprogram till kvinnor som innehar ledande befattningar.
  - Ansvarig:** Rektor, personal- och ekonomiavdelningen
  - Tidsplan:** Under 2010
  
- **Mål:** *Att uppnå att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, lektorer, forskarassistenter och postdoktorer uppgår till 50 procent.*
  - Åtgärd:** I rekrytering tillämpa positiv särbehandling för underrepresenterat kön enligt anställningsordningen.
  - Ansvarig:** Rektor, Forsknings- och utbildningsnämnden, Lärarutbildningsnämnden
  - Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
  
- **Mål:** *Att implementera jämställdhetsintegrering i verksamheten.*
  - Åtgärd:** Nyckelpersoner utbildas i jämställdhetsintegrering.
  - Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen
  - Tidsplan:** Under 2010
  
  - Åtgärd:** Diskutera attityder och värderingar samt föra en aktiv diskussion kring jämställdhet under möten.
  - Ansvarig:** Prefekter och avdelningschefer
  - Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### Ökad medvetenhet och kunskap

Grunden för ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att medvetenhet och kunskap om frågorna finns i organisationen.

- **Mål:** *Att öka kunskapen och medvetenheten om diskrimineringsgrunderna/mångfaldsfrågorna bland anställda och studenter samt att särskilt sätta mångfaldsfrågorna i fokus för att uppnå en ökad tolerans och öppenhet.*
  - Åtgärd:** Arrangera en mångfaldsvecka och erbjuda anställda och studenter ett stort utbud av aktiviteter kopplade till mångfaldsområdet.
  - Ansvarig:** Mångfaldsgruppen
  - Tidsplan:** Hösten 2010
  
  - Åtgärd:** Arrangera mångfaldsaktiviteter löpande under året.
  - Ansvarig:** Mångfaldsgruppen

- Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
- Åtgärd:** Utlysa ett mångfaldsstipendium i syfte att uppmuntra studenter till att beakta mångfaldsaspekter i examensarbeten och uppsatser.
- Ansvarig:** Mångfaldsgruppen
- Tidsplan:** Under 2010

### Marknadsföring och studentrekrytering

- **Mål:** Att rekryterings- och informationsmaterial som framställs speglar en mångfald vad gäller kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.  
**Åtgärd:** Vid utformningen av rekryterings- och informationsmaterial ska en mångfald speglas vad gäller kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.  
**Ansvarig:** Externa relationer och kommunikation  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### Jämställdhets- och mångfaldsaspekter inom utbildning på grundnivå, avancerad nivå samt utbildning på forskarnivå

I enlighet med regeringens regleringsbrev för budgetår 2010 ska alla lärosäten rapportera hur jämställdhetsaspekter har beaktats i utbildningarna där så är relevant.

- **Mål:** Att jämställdhetsaspekter och genusperspektiv bör ingå i samtliga utbildningsprogram samt inom utbildning på forskarnivå vid Högskolan.  
**Åtgärd:** I styrdokumentet för utbildningsplaner *Utformning av utbildningsplan (Dnr HS 2008/102-510)* anges att jämställdhetsaspekter och genusperspektiv bör ingå.  
**Ansvarig:** Ansvarig lärare  
**Uppföljning:** Forsknings- och utbildningsnämnden, Lärarutbildningsnämnden  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010  
  
**Åtgärd:** Ta fram tydliga rutiner och ansvar för uppföljning.  
**Ansvarig:** Styrgrupp för lika villkor
- **Mål:** Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas i utbildning.  
**Åtgärd:** Kurslitteratur och övriga läromedel ska enligt *Allmänna råd för utformning av kursplan (Dnr HS 2009/416-111)* granskas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Både kvinnor och män bör finnas representerade bland författarna.  
**Ansvarig:** Ansvarig lärare  
**Uppföljning:** Institutionsnämnderna  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
- **Mål:** Att förbättra uppföljningen av hur jämställdhetsaspekter och genusperspektiv ingår i samtliga utbildningsprogram samt inom utbildning på forskarnivå samt hur jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas i utbildning.

- Åtgärd:** Ta fram tydliga rutiner och ansvarsfördelning för uppföljning.  
**Ansvarig:** Forsknings- och utbildningsnämnden, Lärarutbildningsnämnden  
**Tidsplan:** Under 2010

### Arbetsförhållanden

Högskolan ska genomföra sådana åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män samt oavsett könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder.

- **Mål:** *Ta reda på hur de anställda upplever sin arbetsmiljö utifrån ett jämställdhets – och mångfaldsperspektiv.*

**Åtgärd:** Att genom en kartläggning, en enkätundersökning, identifiera stämningar och åsikter om jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen samt synliggöra de anställdas behov av och önskemål om jämställdhets- och mångfaldsåtgärder.

**Ansvarig:** Rektor

**Tidsplan:** Kartläggningen genomförs 2010

**Resultat:** Åtterrapporering sker till institutioner och avdelningar för vidare handläggning av eventuella brister. Resultatet av enkäten ligger till grund för både det kortsiktiga och långsiktiga arbetet vid Högskolan.

- **Mål:** *Att systematiskt bedriva ett kort- och långsiktigt arbetsmiljöarbete.*

**Åtgärd:** Att fortsätta kartläggningsarbetet med hur chefer upplever arbetsmiljöarbetets organisation samt eventuellt utbildningsbehov.

**Ansvarig:** Rektor

**Tidsplan:** Våren 2010

**Åtgärd:** Att utarbeta ett förslag till ny organisation för arbetsmiljöfrågor.

**Ansvarig:** Rektor

**Tidsplan:** Under 2010

### Förvärvsarbete och föräldraskap

Högskolan ska på ett aktivt sätt underlätta för anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap

- **Mål:** *Att underlätta för anställda att kunna vara föräldralediga samt att kunna återgå i arbete. Under föräldraledigheten ska också arbetsplatsens möten planeras under ordinarie arbetstid med hänsyn till dem som är helt eller delvis föräldralediga.*

**Åtgärd:** Fastställa en föräldrapolicy med direktiv och riktlinjer för hur arbetsgivaren kan underlätta för den som är föräldraledig så att den som är föräldraledig får kontinuerlig och relevant information samt blir erbjuden att delta i arbetsplatsträffar, kompetensutveckling samt sociala sammankomster.

**Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen

**Tidsplan:** Under 2010

- **Mål:** Att underlätta för anställda att kunna vara föräldralediga samt att kunna återgå i arbetet. Under föräldraledigheten ska också arbetsplatsens möten planeras under ordinarie arbetstid med hänsyn till dem som är helt eller delvis föräldralediga.

**Åtgärd:** Erbjud samtal inför föräldraledighet så att den föräldraledige får kontinuerlig och relevant information samt blir erbjuden att delta i arbetsplatsträffar, kompetensutveckling samt sociala sammankomster.

**Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen

**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### Lönefrågor

En av de viktigaste jämställdhetsfrågorna är att kvinnor och män har lika lön för lika och likvärdiga arbeten. Löneskillnader som är direkt eller indirekt diskriminerande kan finnas på avdelnings- och/eller institutionsnivå. För att implementera arbetet med att förebygga, förhindra och åtgärda osakliga löneskillnader och anställningsvillkor ska lönekartläggning göras så nära verksamheten och besluten som möjligt. Lönekriterier ska utvecklas och vara könsneutrala för att stödja en rättvis och jämställd löneutveckling.

- **Mål:** Att utreda, upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, såsom hur den könsmissiga fördelningen ser ut när det gäller hel- och deltidsanställningar, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar och uttag av föräldradagar.

**Åtgärd:** Slutföra lönekartläggningen 2009 samt därefter upprätta en handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor vid Högskolan.

**Ansvarig:** Särskild utsedd arbetsgrupp för lönekartläggning

**Tidsplan:** Våren 2010

### Religion eller annan trosuppfattning

Med religion eller annan trosuppfattning menas religiös, livsfilosofisk eller annan motsvarande åskådning. Högskolan ska verka för att alla anställda och studenter oavsett religion eller annan trosuppfattning blir och upplever sig bemötta med respekt och tolerans.

- **Mål:** Att underlätta för anställda att utöva sin religion eller annan trosuppfattning

**Åtgärd:** Sprida information om Kyrkan i Högskolan och tydligt visa att de är öppna för alla religioner och dess utövare.

**Ansvarig:** Mångfaldsgruppen i samarbete med Kyrkan i Högskolan

**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

- **Mål:** Att underlätta för anställda att utöva sin religion eller annan trosuppfattning

**Åtgärd:** Att erbjuda ett Stilla rum som är öppet för alla. Syftet är att erbjuda ett rum för bön, meditation, gudstjänst, andakt eller tystnad. Här finns böcker, musik och möjlighet att tända ett ljus.

**Ansvarig:** Rektor, Mångfaldsgruppen i samarbete med Kyrkan i Högskolan

**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

- **Mål:** Att öka kunskap om världsreligioners olika högtider.  
**Åtgärd:** Världsreligionernas olika högtider beaktas vid verksamhetsplanering.  
**Ansvarig:** Studievägledare och mångfaldsgruppen.  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### **Sexuell läggning och könsidentitet eller könsuttryck**

Rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning är en grundläggande mänsklig rättighet. Trots detta genomsyras fortfarande vårt samhälle av en heterosexuell norm, vilken direkt eller indirekt, utpekar annan sexuell läggning som onaturlig. Inga anställda eller studenter ska särbehandlas pga alternativ familjebildning, sexuell preferens eller könsidentitet. Åtgärderna fokuserar på att öka medvetenheten kring diskriminering pga sexuell läggning samt könsidentitet eller könsuttryck.

- **Mål:** Att öka kunskapen om heteronormen för att motverka diskriminering av HBTQ-personer.  
**Åtgärd:** En föreläsning om HBTQ-frågor ska ingå i den högskolepedagogiska utbildningen.  
**Ansvarig:** Ansvariga för den högskolepedagogiska utbildningen  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
- **Mål:** Att öka kunskapen om könsidentitet eller könsuttryck bland anställda och studenter.  
**Åtgärd:** Att erbjuda anställda och studenter en föreläsning om HBTQ.  
**Ansvarig:** Mångfaldsgruppen  
**Tidsplan:** Hösten 2010

### **Etnisk tillhörighet**

Högskolan har som mål att vara en organisation som i alla avseenden speglar den mångfald som finns i det omgivande samhället. Utgångspunkten för arbetet med jämlikhet och mångfald på Högskolan är att alla anställda och studenter ska behandlas med respekt och tolerans oavsett etnisk tillhörighet. Arbetet bygger på grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Att ta tillvara alla människors begåvning, erfarenheter och resurser ger förutsättningar för ett bra arbets- och studieklimat.

Syftet är att motverka diskriminering och trakasserier på grund av etnisk tillhörighet.

Varje anställd, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft vid Högskolan ska ha samma rättigheter och möjligheter till anställning, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter.

- **Mål:** *Att öka kunskapen om etniska/kulturella frågor bland anställda och studenter.*  
**Åtgärd:** Att erbjuda anställda och studenter en föreläsning om etniska/kulturella frågor.  
**Ansvarig:** Mångfaldsgruppen  
**Tidsplan:** Hösten 2010
  
- **Mål:** *Att öka andelen sökande med utländsk bakgrund till utannonserade anställningar samt till utbildningar.*  
**Åtgärd:** Att annonsera lediga anställningar samt marknadsföra utbildningar så att en bred rekryteringsbas nås.  
**Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen, Externa relationer och kommunikation  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
  
- **Mål:** *Att öka andelen anställda med utländsk bakgrund i samtliga personalkategorier och särskilt inom ledningskategori.*  
**Åtgärd:** Genomgång av rekryteringsprocessen och de krav som ställs inför varje rekrytering samt granskning av kraven utifrån ett etniskt mångfaldsperspektiv. Att särskilt verka för att anställda med utländsk bakgrund tillfrågas vid tillsättning av chefs- och ledningsuppdrag.  
**Ansvarig:** Rektor, Personal- och ekonomiavdelningen; Externa relationer och kommunikation  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### **Funktionshinder**

Högskolan ska vara en tillgänglig arbetsplats. Anställda med funktionshinder ska kunna arbeta på lika villkor. Lokaler ska vara tillgängliga och användbara för alla oavsett funktionshinder. Inredning, utrustning, belysning och hjälpmedel ska anpassas efter användarens individuella behov. Personer med funktionshinder ska kunna kommunicera med myndigheten och söka information på lika villkor som andra. Kunskapen och medvetenheten hos anställda om hur arbetsplatsen, verksamheten och information kan utformas så att tillgängligheten förbättras ska öka.

- **Mål:** *Att öka kunskapen om funktionshinder och tillgänglighet bland anställda.*  
**Åtgärd:** En föreläsning om funktionshinder och att undervisa tillgängligt ska ingå i den högskolepedagogiska utbildningen.  
**Ansvarig:** Ansvariga för den högskolepedagogiska utbildningen i samarbete med studievägledare med inriktning mot likabehandling  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010
  
- **Mål:** *Tillgänglighetsanpassa Högskolans webb och information.*  
**Åtgärd:** Att utforma information, blanketter och formulär så lättläst som möjligt och använda ett enkelt språkbruk.  
**Ansvarig:** Externa relationer och kommunikation  
**Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

- **Mål:** *Tillgänglighetsanpassa verksamheten.*
  - Åtgärd:** Att vid konferenser, möten, undervisning, intervjuer etc använda lokaler som har hörslina och övriga hjälpmedel. Att vid inbjudan till konferenser mm särskilt ange önskad specialkost, teckentolkning etc samt uppmuntra till att inte använda parfymerade produkter.
  - Ansvarig:** Respektive person som planerar aktiviteten
  - Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### **Ålder**

Högskolan ska motverka all diskriminering pga ålder. Alla människors begåvningar, erfarenhet och resurser oavsett ålder ska tas tillvara.

- **Mål:** *Att öka kunskapen om ålder som diskrimineringsgrund bland anställda.*
  - Åtgärd:** Genom utbildning medvetandegöra nyanställd personal i frågor rörande ålder som diskrimineringsgrund.
  - Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen
  - Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

### **Kränkningar på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder samt sexuella trakasserier**

Högskolan ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare eller student utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder.

**Mål:** *Att uppnå en nollvision gällande kränkningar och trakasserier.*

- Åtgärd:** Genom utbildning medvetandegöra nyanställd personal i frågor rörande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder.
- Ansvarig:** Personal- och ekonomiavdelningen
- Tidsplan:** Kontinuerligt under 2010

## Utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

Av åtgärderna uppräknade i jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2009 har nedanstående punkter genomförts eller är under genomförande.

- Ett förslag till ny organisation av jämställdhets- och mångfaldsarbetet har utarbetats under året.
- En ny kvalitetspolicy har beslutats under året.
- Högskolans Kvinnobank har uppdaterats kontinuerligt under året.
- Andelen kvinnor i ledningskategorin har ökat till 48 % och en jämn könsfördelning har uppnåtts. Andelen kvinnor i lektorskategorin har ökat med 19 procentenheter sedan 2007.
- Målen att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ska uppgå till 50 procent är uppnått. Andelen kvinnor i professorskategorin har ökat från 23 procent till 27 procent. Målet att öka andelen kvinnor i lektorskategorin är inte uppfyllt. Andelen kvinnor som nyanställts under året uppgår till 40 %. Andelen kvinnor i lektorskategorin har ökat från 34 procent till 42 procent. Målet att andelen kvinnor bland nyanställda forskarassistenter ska uppgå till 50 procent är inte uppnått. En postdoktor, en kvinna, har anställts under året.
- Personalhandläggare har utbildats i jämställdhetsintegrering under året.
- Diskussion om attityder och värderingar samt en aktiv diskussion kring jämställdhet under möten har skett i varierande grad.
- Under året genomfördes mångfaldsaktiviteter där bl a föreläsningar, utställningar och workshops erbjöds studenter och personal. Under året har även en Mångfaldsvecka anordnats i syfte att öka kunskapen och medvetenheten om diskrimineringsgrunderna/mångfaldsfrågorna samt särskilt sätta mångfaldsfrågorna i fokus för att uppnå ökad tolerans och öppenhet.
- Mångfaldsstipendiet är utdelat under året.
- Rekryterings- och informationsmaterial som producerats under året har i mindre omfattning beaktat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Ansvaret och rutiner för uppföljning av målet att jämställdhetsaspekter och genusperspektiv samt jämställdhets- och mångfaldsaspekter i utbildning (kursplaner) ska beaktas i utbildningsprogram är oklara. Att ta fram tydligare rutiner och ansvar för uppföljning har inte hunnit genomföras under år 2009 och åtgärderna flyttas därför över till 2010 års handlingsplan.

- Kartläggning av arbetsmiljöarbetet är huvudsakligen genomförd under året.
- Samtal inför föräldraledighet erbjuds och genomförs i stor utsträckning.
- Lönekartläggning har påbörjats under året.
- Mångfaldsgruppen har tillsammans med Kyrkan i Högskolan aktivt arbetat med att sprida information om Kyrkan i Högskolan. Ett Stilla rum har erbjudits under året.
- Världsreligionernas olika högtider beaktas vid verksamhetsplaneringen i mindre omfattning. De multireligiösa högtiderna läggs in i Studentguiden. Vid tentamen bör student som pga religiösa skäl inte kan delta i ordinarie tentamen erbjudas individuell examination i annan form eller vid annan tidpunkt enligt Allmänna råd för examination vid Högskolan, dnr HS 2009/202-53.
- En föreläsning om HBTQ-frågor samt om funktionshinder och att undervisa tillgängligt har ingått i den högskolepedagogiska utbildningen.
- Anställda och studenter har erbjudits föreläsningar om transpersoner och etniska och kulturella frågor under Mångfaldsveckan.
- Vid annonsering av lediga anställningar har annonsering skett i syfte att bredda rekryteringsbasen. Andelen sökande med utländsk bakgrund har ökat och ett flertal med utländsk bakgrund har anställts under året.
- Tillgänglighetsanpassningen av Högskolans webb, information och övrig verksamhet har genomförts i viss omfattning.
- Samtlig nyanställd personal utbildas i frågor rörande kränkningar och sexuella trakasserier och samtliga diskrimineringsgrunder.

## Definitioner

**Kön:** att någon är kvinna eller man, inkluderar även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet

**Könsidentitet eller könsuttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man

**Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

**Funktionshinder:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

**Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

**Religion eller annan trosuppfattning:** lämnas utan definition i lagen

**Ålder:** uppnådd levnadslängd

**Direkt diskriminering:** 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, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med visst kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

**Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

**Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avser direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

**Kränkande särbehandling:** med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Källa: Diskrimineringslag (2008:567) och AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

## Begrepp

**Jämställdhet:** brukar i Sverige avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet.

**Jämlikhet:** är ett vidare begrepp som utgår från en strävan mot rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Alla människors lika värde oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, ålder mm.

**Genus:** är i det här fallet, ett teoretiskt begrepp för att analysera maktförhållanden mellan kvinnor och män. Det finns olika sätt att definiera genus. En definition utgår från en föreställning om sociala och kulturella skillnader mellan kvinnor och män, det vill säga omständigheter som gör att könen inordnas i olika sociala positioner och görs till kulturellt olika kön.

**Jämställdhetsintegrering:** innebär att jämställdheten integreras som ett perspektiv på ordinarie sakfrågor, i alla led av beslutsprocessen och verksamheten. Därigenom möjliggörs konsekvensanalyser för att avgöra huruvida till synes könsneutrala beslut kan få könsspecifika konsekvenser inom den dagliga verksamheten. Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet (Europarådets definition).

**Mångfaldsintegrering:** innebär att mångfald integreras som ett perspektiv i ordinarie sakfrågor, i alla led av beslutsprocessen och i hela verksamheten.