



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

BESLUT

Rektor

2018-03-12

Dnr HS 2018/75

Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier vid Högskolan i Skövde för 2018

Härmed fastställs *Handlingsplan för diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier vid Högskolan i Skövde för 2018*.

Grunden för handlingsplanen utgörs av den enkätundersökning om diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier, riktad till all personal vid Högskolan, som genomfördes under 2017.

Med enkätundersökningen som grund har en handlingsplan för aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier för 2018 tagits fram.

Beslutet fattas vid rektors beslutsmöte den 12 mars 2018 efter föredragning av biträdande HR-chef Ulrika Dagman.

Lars Niklasson

Ulrika Dagman

Kopia:

Rektorsfunktionen
Dekaner
Prefekter
Avdelningschefer vid institution
Rektors kansli
Verksamhetsstödetts chefer
Studentkåren



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Rektor

HANDLINGSPLAN

2018-03-12

Dnr HS 2018/75

Handlingsplan och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier vid Högskolan i Skövde 2018

Bakgrund

Under december 2017 genomfördes vid Högskolan i Skövde (Högskolan) en enkätundersökning riktad till all personal gällande området diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder). Syftet med undersökningen har varit att identifiera resultat att bevara och förbättra samt att identifiera områden för aktiva åtgärder enl. Diskrimineringslagen, 2008:567.

Detta dokument utgör Högskolans handlingsplan för aktiva åtgärder under 2018 utifrån enkätens resultat.

Undersökningen hade en svarsfrekvens om 281 svarande av 538 möjliga. Detta utgör en svarsfrekvens om drygt 52 %.

Begreppen - Diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteenden som är oönskat.

Högskolans vision

Högskolan ska enligt visionen i Utvecklingsplanen (dnr HS 2015/1011) ”... 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”.

Vid Högskolan råder nolltolerans mot diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier. Det innebär att Högskolan aldrig accepterar diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier, oavsett omfattning. Det är utifrån denna vision om nolltolerans som Högskolans handlingsplan är formulerad.

Enkätresultat från undersökning avseende diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier (2017)

Följande frågor i tabell 1 fokuserar på individperspektivet avseende diskriminering, huruvida man upplever sig ha varit utsatt, om man sökt stöd och hur det stödet upplevts.

| | |
|--|------|
| Tabell 1 Diskriminering. | |
| Har du vid något tillfälle under det senaste året upplevt att du varit utsatt för diskriminering i arbetet vid Högskolan i Skövde på grund av (n=281) | % |
| Kön | 6,8 |
| Könsöverskridande identitet eller uttryck | 0,4 |
| Etnisk tillhörighet | 0,7 |
| Religion eller annan trosuppfattning | 0,7 |
| Funktionsnedsättning | 0,0 |
| Sexuell läggning | 0,0 |
| Ålder | 3,6 |
| Ej blivit utsatt | 91,5 |
| Den som jag upplevde utsatte mig för diskriminering var (n=23) | |
| | % |
| Chef eller annan överordnad person | 60,9 |
| Kollega | 13,0 |
| Annan | 4,3 |
| Fler av ovan nämnda | 21,7 |
| Jag visste vart jag skulle vända mig för att få stöd och hjälp när jag upplevde att jag blivit utsatt för diskriminering (n=23) | |
| | % |
| Ja | 17,4 |
| Nej | 43,5 |
| Jag visste vart jag skulle vända mig men valde att inte göra det | 39,1 |
| Jag har känt ett bra stöd och hjälp från arbetsgivaren när jag upplevde att jag blivit utsatt för diskriminering (n=23) | |
| | % |
| Ja | 8,7 |
| Nej | 39,1 |
| Jag har inte sökt stöd och hjälp | 52,2 |
| Om jag skulle uppleva att jag blir utsatt för diskriminering vet jag vart jag ska vända mig för stöd och hjälp (n=252) | |
| | % |
| Ja | 74,6 |
| Nej | 25,4 |

Följande frågor i tabell 2 fokuserar på individperspektivet avseende trakasserier/sexuella trakasserier, huruvida man upplever sig ha varit utsatt, om man sökt stöd och hur det stödet upplevts.

| Tabell 2 Trakasserier/sexuella trakasserier. | |
|--|------|
| Har du vid något tillfälle under det senaste året upplevt att du varit utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier i arbetet vid Högskolan i Skövde (n=280) | % |
| Ja, från chef eller annan överordnad person | 1,4 |
| Ja, från kollega | 2,1 |
| Ja från annan | 0,0 |
| Ja, från fler av ovanstående | 1,4 |
| Ej varit utsatt | 95 |
| Jag visste vart jag skulle vända mig för stöd och hjälp när jag upplevde att jag blivit utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier (n=15) | % |
| Ja | 33,3 |
| Nej | 40,0 |
| Jag visste vart jag skulle vända mig men valde att inte göra det | 26,7 |
| Jag har känt ett bra stöd och hjälp från arbetsgivaren när jag upplevde att jag blivit utsatt för sexuella trakasserier/trakasserier (n=15) | % |
| Ja | 6,7 |
| Nej | 40,0 |
| Jag har inte sökt stöd och hjälp | 53,3 |
| Om jag skulle uppleva att jag blir utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier vet jag vart jag ska vända mig för stöd och hjälp (n=263) | % |
| Ja | 74,5 |
| Nej | 25,5 |

Följande frågor i tabell 3 är formulerade i påståenden där respondenten svarat utifrån en sexgradig skala där instämmer inte alls är= 1 och instämmer helt är=6. Svaren är i nedanstående tabeller dikotomiserade i två kategorier, instämmer inte alls eller till mindre del samt instämmer helt eller till större del. Påståendena berör organisationsperspektiv, klimat, öppenhet och den kultur man upplever sig ha på arbetsplatsen.

| Tabell 3 Klimat, öppenhet och kultur vid arbetsplatsen. | |
|---|------|
| På min avdelning bedriver vi ett arbete för att motverka diskriminering utifrån de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna (n=279) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 33,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 66,0 |
| På min avdelning upplever jag att alla mina kollegor oavsett kön, könsöverskridande identitet, eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är en del av arbetsgemenskapen (n=281) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 10,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 90,0 |

| | |
|---|------|
| Jag upplever att min avdelning är fri från diskriminering när det gäller kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (n=278) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 17,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 83,0 |
| På min avdelning upplever jag att min chef tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering (n=277) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 16,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 84,0 |
| På min avdelning upplever jag att vi kollegor tar vårt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering (n=278) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 14,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 87,0 |
| På min avdelning upplever jag att man kan vara öppen med sin könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (n=280) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 13,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 88,0 |
| Jag upplever att min avdelning är fri från sexistisk och kränkande jargong (n=278) | % |
| Instämmer inte alls eller till mindre del | 15,0 |
| Instämmer helt eller till större del | 85,0 |

Analys

En majoritet av de svarande upplever en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier och man upplever en god arbetsgemenskap med utgångspunkt från diskrimineringsgrunderna. Chefer och kollegor upplevs ta ett stort ansvar för en arbetsplats fri från diskriminering och flertalet respondenterna upplever att man som individ kan vara öppen. Av enkäten kan även utläsas att arbetsplatsen i hög grad upplevs vara fri från en sexistisk och kränkande jargong.

Undersökningen visar dock att det är av stor vikt att ytterligare ta steg för att motverka en tystnadskultur. Det finns medarbetare som upplevt diskriminering eller trakasserier/sexuella trakasserier men som valt att inte söka stöd och hjälp och det finns också medarbetare som inte vet vart man söker stöd och hjälp. Det krävs därför ytterligare insatser för att skapa en trygghetskultur där det är naturligt att ifrågasätta jargoner och attityder och samtidigt öka synligheten för hur man söker stöd och hjälp.

Enkätundersökningen har också en förhållandevis låg svarsfrekvens (52 %) vilket skulle kunna ha sin orsak i ovan nämnda tystnadskultur.

Aktiva åtgärder 2018

Följande aktiva åtgärder har utifrån undersökningens resultat identifierats för 2018:

- Genom förbättrad synlighet och information på Högskolans hemsida sprida kunskap om rutiner för stöd och hjälp inom området diskriminering och trakasserier. Detta

oavsett om man drabbats av diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier eller inte.

(Ansvar: HR-avdelningen i samarbete med Avdelningen för marknadsföring och kommunikation)

- Genomföra kunskapshöjande insatser till chefer i syfte att på olika sätt i vardagen ge stöd och öka uppmärksamheten för området diskriminering och trakasserier/sexuella trakasserier.
(Ansvar: HR-avdelningen)
- Ta fram ett förbättrat och utökat stödmaterial för Högskolans chefer som vägledning i skapandet av ett öppet samtalsklimat om området diskriminering och trakasserier i vardagen.
(Ansvar: HR-avdelningen)
- Genomföra förebyggande insatser tillsammans med Högskolans samarbetspartners. Genom fritextsvar i enkätundersökningen och genom tidigare utredningar inom området syns ett behov av att tillsammans med andra lärosäten öka och förtydliga stödet inom till exempel forskarskolor.
(Ansvar: HR-avdelningen i samarbete med Högskolans institutioner)
- Genomföra marknadsföringsaktiviteter i syfte att öka svarsfrekvensen inför kommande undersökning.
(Ansvar: HR-avdelningen och Avdelningen för marknadsföring och kommunikation)

Fortsatt arbete och uppföljning

Chefer utvecklar och bryter ned denna högskoleövergripande handlingsplan till den egna avdelningen genom att utifrån enkätens resultat analysera egna utvecklingsområden tillsammans med medarbetarna. Arbetet bör ha samma karaktär som arbetet med medarbetarundersökningsresultat. Separata områdena att bevara och förbättra, i diskrimineringslagen kallat *aktiva åtgärder*, redovisas därefter i mallen för handlingsplanen för medarbetarundersökningen.

En ny uppföljande undersökning genomförs i december 2018. Syftet med denna är uppföljning av undersökningen som genomfördes i november 2017 samt identifikation av aktiva åtgärder för 2019.

Aktiva åtgärder inom området diskriminering och trakasserier kommer fortsättningsvis att följas upp i *Handlingsplan för lika villkor 2018-2019 HS 2018/194*.

Ikraftträdande

Denna handlingsplan är beslutad vid rektors beslutsmöte den 12 mars 2018 och gäller från samma datum.