



# Södertörns högskolas riktlinjer för arbetet med lika villkor för medarbetare

## Inledning

Södertörns högskola ska vara inkluderande och tillvarata medarbetares engagemang och kompetens. Alla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt och högskolan tar avstånd från all form av diskriminering och trakasserier (inklusive sexuella) på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Södertörns högskola ska präglas av stor öppenhet där studenter, medarbetare och sökande till både utbildning och arbete ges lika rättigheter och möjligheter.

Södertörns högskola ska bedriva ett aktivt och förebyggande arbete som motverkar diskriminering, trakasserier och repressalier. Vidare ska arbetet verka för allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Denna riktlinje beskriver hur det systematiska arbetet med lika villkor ska bedrivas inom högskolan.

Riktlinjen ska utvärderas årligen.

## Chefens och medarbetarens ansvar

Det är allas ansvar att påtala risker för diskriminering och trakasserier samt påtala om det finns hinder för lika villkor. Alla chefer har ansvaret att agera vid konstaterade risker. Som stöd till chefen i dessa frågor finns personalavdelningen.

### Årlig handlingsplan

Parallellt med den årliga arbetsmiljöplanen ska det göras en årlig handlingsplan för lika villkor. I denna plan ska chefen tillsammans med medarbetarna inventera sin egen institution/avdelning enligt nedan beskrivet tillvägagångssätt. Arbetet kan organiseras olika beroende på hur rollerna på avdelningen eller institutionen ser ut men det är personalansvarig chef motsvarande prefekt, avdelningschef eller bibliotekschefs ansvar att planen upprättas och följs upp. Ansvaret kan delegeras till annan chef.

Fastställd plan ska sändas in till Arbetsmiljökommittén

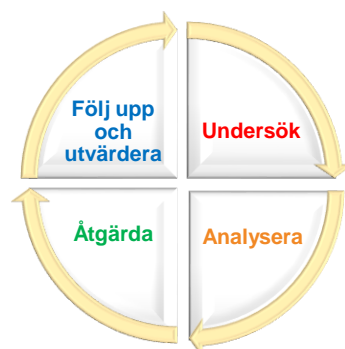
Syftet med denna handlingsplan är att högskolan på ett systematiskt sätt ska arbeta med dessa frågor för att agera, förhindra och förbygga att någon utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier. Högskolan anser att det är viktigt att alla medarbetare har kunskaper om lika villkor och jobbar aktivt med dessa frågor verksamhetsnära.

Som ett stöd i skrivandet av handlingsplanen finns ”**mall för handlingsplan för lika villkor**”.

## Tillvägagångssätt

Arbetet med lika villkor omfattar alla anställda på Södertörns högskola, praktikanter, de som söker arbete eller praktik, står till förfogande för att utföra arbete eller utför arbete som inhyrd arbetskraft.

Södertörns högskola ska fortlöpande och systematiskt genomföra arbetet i fyra steg; undersöka, analysera, åtgärda och följa upp samt utvärdera.



Detta ska göras inom följande fem områden:

1. Arbetsförhållande
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskapet

## Undersöka hinder

Första steget innebär att undersöka arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, trakasserier, repressalier eller andra hinder för arbetstagarnas lika villkor. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Det är viktigt att undersökningen generellt inriktar sig på förhållandena på arbetsplatsen och inte de enskilda medarbetarnas etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Det ska alltså inte göras någon kartläggning på individnivå av personliga förhållanden. Undersökningen ska göras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt.

Undersökningen kan göras på olika sätt. Som arbetsgivare bör du t ex gå igenom olika rutiner, riktlinjer och policydokument. Du kan undersöka verksamheten genom t ex enkäter (medarbetarundersökning), intervjuer, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar eller andra samtal och möten.

1. **Arbetsförhållanden** –Beskriver både psykiska och fysiska arbetsförhållanden och hur arbetet är uppdelat och organiserat. I undersökningen av arbetsförhållandena ingår att undersöka om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån alla sju diskrimineringsgrunder och risker för sexuella trakasserier.

Exempel på frågeställningar:

- Hur är arbetsklimatet och attityder på arbetsplatsen? Finns risker för diskriminering och trakasserier?

- Hur fördelas arbetet och hur ser möjligheten ut att påverka sin egen arbetssituation?
- Hur ser möjligheterna ut för att utvecklas och befordras?
- Är arbetsplatsen tillgänglig för alla?
- Hur ser tillgång till resurser eller utrustning ut?
- Hur kan trakasserier förhindras på arbetsplatsen?
- Har medarbetarna och cheferna för tillräckliga kunskaper om diskriminering och trakasserier?

2. **Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor** – Löner ska vara individuellt bestämda och differentierade utifrån sakliga grunder. Arbetsgivaren har ett ansvar för att det inte i något avseende uppstår osakligheter vid lönesättning eller vid tillämpning av anställningsvillkor i övrigt. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå, det handlar alltså inte om att göra någon kartläggning av personliga förhållanden på individnivå. Vid upprättandet av nya rutiner, riktlinjer och policydokument ska alltid risker för diskriminering beaktas.

Exempel på frågeställningar:

- Efterlevs lönepolicys och lönekriterier?
- Finns det något i nuvarande policys eller lönekriterier som hindrar lika villkor eller medför risker för diskriminering?
- Finns det något i övriga anställningsvillkor som medför risker för diskriminering?
- Finns det tolkningar av lönepolicy, lönekriterier eller kollektivavtal som medför risker för diskriminering?

3. **Rekrytering och befordran** – Högskolan ska ha rekryterings- och befordransprocesser som är fria från alla former av diskriminering. (Det vi undersöker är hur rekrytering och befordran sker, det handlar inte om att vi ska undersöka eller registrera vilka arbetstagare som rekryterats till eller befordrats i verksamheten och om de kan hänföras till en viss grupp).

Exempel på frågeställningar:

- Har vi något i vårt arbetssätt eller i våra rutiner för rekrytering och befordran som innebär risk för diskriminering?
- Efterlevs anställningsordningen och högskolans rutiner för rekrytering?

- Hur ser vi till att vi inte har obefogade eller omotiverade krav i platsannonser när det gäller kompetens, bakgrund eller utbildning?
- Hur ser vi till att det inte finns omotiverade krav vid befordran?
- Finns tillräckliga kunskaper i rekrytering och urval?

4. **Utbildning och kompetensutveckling** - All planering, genomförande och uppföljning av insatser för lärande och kompetensutveckling ska kännetecknas av ett inkluderande synsätt och vara fritt från diskriminering.

Exempel på frågeställningar:

- Finns det risker för diskriminering gällande möjlighet till kompetensutveckling, lärande i arbetet eller att få olika uppdrag inom högskolan?
- Kommer nödvändig kunskapsöverföring alla medarbetare till del?
- Finns det något i instruktionerna eller i tolkning av materialet för planerings- och utvärderingssamtal som medför risk för diskriminering?
- Har chefer och medarbetare kunskaper om instruktionerna till planerings- och utvärderingssamtal och hur dessa efterlevs dessa rutiner?

5. **Möjligheten att förena förvärvskapet med föräldraskapet** – Alla medarbetare ska ha samma möjligheter att ha ett aktivt föräldraskap och samtidigt kunna förena detta med sitt arbete. Detta betyder att arbetsgivaren ska uppmärksamma faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Det innebär också att vare sig medarbetare eller arbetssökande får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet och föräldraskapet.

Exempel på frågeställningar:

- Efterlevs jämställdhetspolicyn gällande föräldraskap?
- Ges föräldralediga möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att tex bjudas in till planerings- och utvärderingssamtal, personaldagar och utbildningar?
- Hur ser attityder kring föräldraskapet ut på högskolan?
- Finns det något i vårt arbetssätt som hindrar möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap?

## **Analysera/identifiera orsaker**

Efter undersökningen skall orsakerna till upptäckta risker och hinder analyseras. Det handlar om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också innebära att resultatet av analysen leder till fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.

## **Genomföra åtgärder**

Genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Ansvarig chef ska i samråd med sina medarbetare bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras. Omständigheterna avgör vilka åtgärder som behövs.

Åtgärderna ska ske med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet. Om det framkommit risker för diskriminering eller andra hinder ska högskolan som huvudregel vidta åtgärder för att undanröja dem. Det är ansvarig chef som gör bedömning vilka åtgärder som är möjliga att genomföra.

## **Följ upp och utvärdera**

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

## **Högskoleövergripande arbete med lika villkor**

Även högskolans arbetsmiljökommitté (AMK) kommer att arbeta med dessa frågor enligt ovanstående arbetssätt.

En årlig lönekartläggning kommer att genomföras av personalavdelningen i samråd med de fackliga organisationerna. Syftet med denna kartläggning är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

## Kontakt

Vid frågor om Södertörns högskolas riktlinjer för arbetet med lika villkor för medarbetare, vänligen kontakta personalavdelningen. Information finns också på [www.sh.se](http://www.sh.se) samt Södertörns högskolas medarbetarwebb.

För mer information om diskrimineringslagstiftningen, se Diskrimineringsombudsmannens hemsida [www.do.se](http://www.do.se).