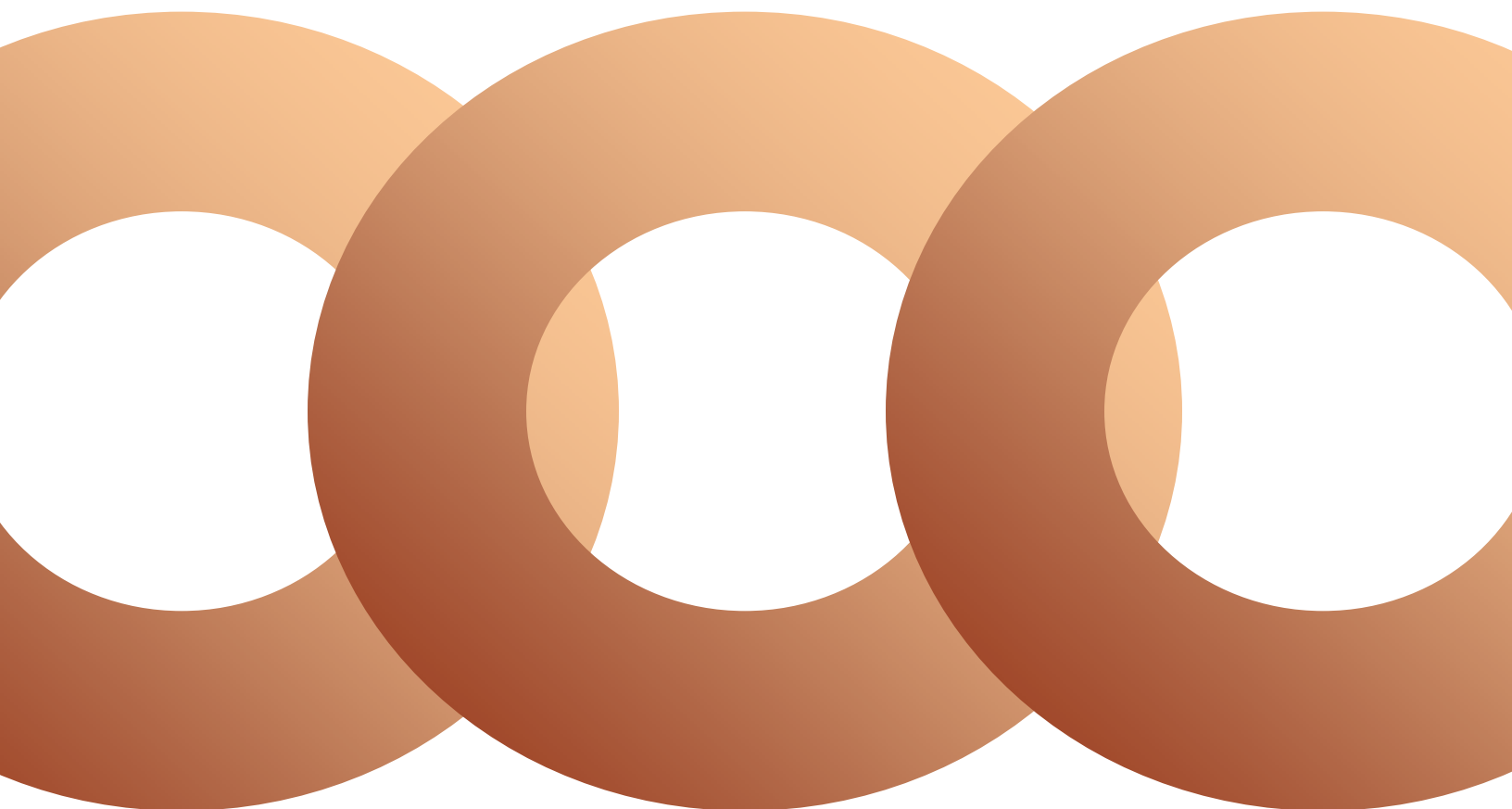


Jämställdhets- och mångfaldspolicy 2009-2011

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)



MALMÖ HÖGSKOLA

Innehållsförteckning

<i>Rektor har ordet</i>	3
<i>Malmö högskolas arbetsplatser är jämställda och har ett inkluderande synsätt som främjar mångfald</i>	4
<i>På Malmö högskola inkluderas jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i vardagen på våra arbetsplatser</i>	5
Varför skall vi arbeta med jämställdhet och mångfald?	5
Vilka frågor är jämställdhets- och mångfaldsfrågor?	5
Ett aktivt och målinriktat jämställdhets- och mångfaldsarbete	6
Jämställdhet och mångfald förutsätter samverkan	6
Arbetsförhållanden	6
Föräldraskap och arbetsliv	6
Trakasserier eller repressalier	7
Rekrytering	7
Lön	8
<i>Ansvar - planering – åtgärder – uppföljning</i>	9
<i>Bilaga 1; Definitioner av begrepp</i>	10
<i>Bilaga 2 Åtgärdsplan jämställdhet och mångfald</i>	13
Ett aktivt och målinriktat arbete DiskL 3 kap. §§ 1-3	13
Arbetsförhållanden utifrån DiskL 3 Kap. § 4	13
Föräldraskap och arbetsliv 3 kap. § 5	14
Trakasserier eller repressalier DiskL 3 kap. § 6	14
Rekrytering mm DiskL 3 kap. §§7-9	14
Lönefrågor utifrån DiskL 3 Kap. §§ 10-12	15
Förkortningar:	16
Förklaring begrepp:	16

Rektor har ordet

Malmö högskola är en arbetsplats och lärosäte som präglas av ett öppet och inkluderande synsätt, där mångfald och jämställdhet tillför ett mervärde i vår verksamhet. Vi strävar efter att rekrytera medarbetare med skiftande bakgrund och kompetens.

Det är min övertygelse att den verksamhet/utbildning som vi bedriver blir bättre och mer genomreflekterad om vi aktivt använder oss av den mångfald av erfarenhet som de studerande liksom våra medarbetare är bärare av. På samma sätt är jag säker över att den forskning vi bedriver inom högskolan blir bättre och mer spännande om vi på ett fruktbart sätt förmår utnyttja den mångfald av kompetenser och bakgrunder som finns bland våra lärare och forskare liksom bland övriga medarbetare.

För att nå Malmö högskolas vision är det viktigt att i de olika verksamheterna föra en levande dialog om vision och mål. För att göra detta möjligt krävs att vi alla arbetar på ett praktiskt och konkret sätt för att realiserar våra mål.

Jag ser jämställdhets- och mångfaldsfrågorna som naturligt integrerade i allt arbete vid Malmö högskola.

Vi har alla inom Malmö högskola ett ansvar för jämställdhet och mångfald. Ett särskilt ansvar vilar dock på cheferna som skall vara pådrivande när det gäller dessa frågor. Det är ett brett ansvar. Man måste känna till vad lagar och förordningar säger, se till att alla medarbetare får en utbildning om detta och också se till att arbetsförhållandena är sådana att de underlättar för att vi skall uppnå de mål vi har när det gäller jämställdhet och mångfald.

För att nå dit är det viktigt att vi i de olika verksamheterna föra en dialog om målen och att vi alla arbetar för att praktiskt och konkret se till att vi realiserar det som sägs i föreliggande jämställdhets- och mångfaldspolicyn och åtgärdsplanen för Malmö högskola.



Lennart Olausson
Rektor

Malmö högskolas arbetsplatser är jämställda och har ett inkluderande synsätt som främjar mångfald



Jämställdhet och mångfald rör...

dig – som medarbetare
oss – tillsammans på vår arbetsplats
Malmö högskola – som arbetsgivare och lärosäte

Diskrimineringslagen säger i inledningen att "Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder."

På Malmö högskola inkluderas jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i vardagen på våra arbetsplatser

Malmö högskola arbetar för att våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, sexuella trakasserier och andra trakasserier. Det handlar om att skapa en god arbetsmiljö där alla är sedda och behandlas lika eller likvärdigt. Ett målmedvetet jämställdhets- och mångfaldsarbete ökar förutsättningarna för att skapa attraktiva arbetsplatser som kännetecknas av ett inkluderande synsätt.

På Malmö högskola är jämställdhet och mångfaldsfrågorna inkluderade i alla verksamhets- och medarbetarfrågor. På högskolan finns kunskap och handlingskompetens inom områdena jämställdhet och mångfald vid beslutsfattande och i det dagliga handlande på våra arbetsplatser, vilket bidrar till en positiv verksamhetsutveckling och en god arbetsmiljö. På Malmö högskola identifieras prioriterade frågor att arbeta med, som leder till ökad jämställdhet och mångfald på den egna arbetsplatsen.

Varför skall vi arbeta med jämställdhet och mångfald?

Jämställdhet och mångfald berikar och utvecklar våra arbetsplatser

En högskola som präglas av ett jämställt och inkluderande synsätt bidrar till ett professionellt bemötande av studenter, samarbetspartners och medborgare. Detta skapar förutsättningar för trygghet och delaktighet på våra arbetsplatser och en god arbetsmiljö.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna blir en konkurrens- och framgångsfaktor för den enskilda arbetsplatsen och därmed för Malmö högskola. Malmö högskola blir en attraktiv arbetsplats för alla genom ett inkluderande synsätt

Vilka frågor är jämställdhets- och mångfaldsfrågor?

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är en viktig del i samverkan på arbetsplatsträffar, i utvecklingssamtal, i ledningsgruppen och i samtalen i personalrummet.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet inkluderas i medarbetarfrågor vad gäller t.ex. anställningsvillkor, arbetsmiljö, rekrytering, lönesättning och kompetensutveckling, i verksamhets- och ledningsfrågor, vilka ytterst berör mötet med studenter, samarbetspartners och medborgare.

Ett aktivt och målinriktat jämställdhets- och mångfaldsarbete

Jämställdhet och mångfald förutsätter samverkan

”Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.” (3 kap. 1 § DiskL)

Jämställdhet och mångfald inkluderas i alla frågor och finns på dagordningen i alla samverkansformer. Arbetet i centrala jämställdhets- och mångfaldsgruppen vid Malmö högskola förankras och följs upp i centrala samverkansgruppen. Malmö högskolas övergripande mål för jämställdhet och mångfald integreras i de lokala samverkansgruppernas arbete.

Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.” (3 kap. 4 § DiskL)

- Malmö högskolas chefer och medarbetare har kunskap, förståelse och insikt i den lagstiftning som berör jämställdhet och mångfald och följer denna policy samt i övrigt upprättade dokument inom området
- Malmö högskolas verksamhet bygger på alla människors lika värde och en strävan efter att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare på Malmö högskola
- Individens förutsättningar tillvaratas och utvecklas för att skapa mervärde i verksamheten
- Malmö högskolas arbetsmiljöarbete vilar på ett jämställt och inkluderande synsätt

Föräldraskap och arbetsliv

”Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.” 3 kap. 5 § DiskL

- Arbetet planeras och utformas så att medarbetare kan förena förvärvsarbete med föräldraskap
- Möten och konferenser förläggs på tider och platser med hänsyn till att föräldrar lämnar och hämtar på dagis/fritids
- Föräldralediga medarbetare hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen och välkomnas att delta i t.ex. arbetsplatsträffar
- Föräldralediga erbjuds möjligheten att delta i utbildningar och utvecklingsarbete på samma villkor som övriga medarbetare

- I RALS¹:en bedöms föräldralediga medarbetare i enlighet med verksamhetens lönekriterier och medarbetaren erbjuds utvecklings- och lönesamtal
- Vi har attityder och värderingar som stödjer möjligheten till föräldraledighet för båda könen
- Vi har arbetsplatser som möjliggör chefskap och föräldraskap

Trakasserier eller repressalier

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagar utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.” 3 kap. 6 § DiskL

- Sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier förekommer inte på Malmö högskola.
- Malmö högskola tar hand om de ev. problem som uppstår. Vi lär av det som händer och för kunskapen vidare genom att föra en dialog om det inträffade som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet på den aktuella arbetsplatsen. Malmö högskolas chefer och skyddsombud är utbildade i att hantera dessa frågor.

Rekrytering

”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagar. ”. 3 kap. 7-9 §§ DiskL Rekrytering

- Jämställdhets- och mångfaldsperspektivets betydelse är självklart i ledarskaps- och medarbetarutbildningar och vid sammansättning av grupper i olika sammanhang.
- Oavsett kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund, trosbekännelse, funktionshinder och ålder har alla samma möjligheter till anställning samt utveckling, inflytande och befordran i sin anställning.
- Vid rekrytering görs en kravprofil som främjar jämställdhet och mångfald. Det framgår i våra annonser att vi gärna ser sökande med olika bakgrund samt så väl män som kvinnor.
- Vårt mål är att ha en jämn könsfördelning bland våra medarbetare och chefer. I de fall andelen av det underrepresenterade könet understiger 40% skall aktiva åtgärder vidtas för att öka andelen. Detta gäller även i högskolans beredande och beslutande organ.

Lön

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om

¹ RALS = ramavtal om löner mm för medarbetare inom det statliga avtalsområdet mellan Arbetsgivarverket och fackliga huvudorganisationerna.

löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.” 3 kap. 10 § DiskL

- Malmö högskola är fri från lönediskriminering.
- Vid lönesättning finns tydliga och könsneutrala lönekriterier där arbetskrav, kompetens och arbetsresultat framgår enligt Malmö högskolas lönepolicy.
- Lönekriterierna är kända hos chefer och medarbetaren.



Foto: LEIF JOHANSSON

Ansvar - planering – åtgärder – uppföljning

Malmö högskolas delegationsordning omfattar även jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Rektor har ett övergripande ansvar för att lagar och förordningar efterlevs på olika nivåer i organisationen och för att det bedrivs ett aktivt och målinriktat jämställdhets- och mångfaldsarbete vid Malmö högskola. Det direkta ansvaret för genomförandet har områdeschefer och enhetschefer/motsvarande.

Det övergripande jämställdhets- och mångfaldsarbete planeras och följs upp i centrala jämställdhets- och mångfaldsgruppen, vilken är ett beredande organ till centrala samverkansgruppen. Arbetet med dessa frågor inkluderas härigenom på ett naturligt sätt i övriga verksamhetsfrågor.

Centrala jämställdhets- och mångfaldsgruppen vid Malmö högskola är sammansatt av representanter från de olika områdena/motsvarande, ledningsperson med ansvar för likabehandling av studenter samt representanter för arbetstagarorganisationerna och studenterna. Gruppen är stödjande och uppföljande i arbetsprocessen.

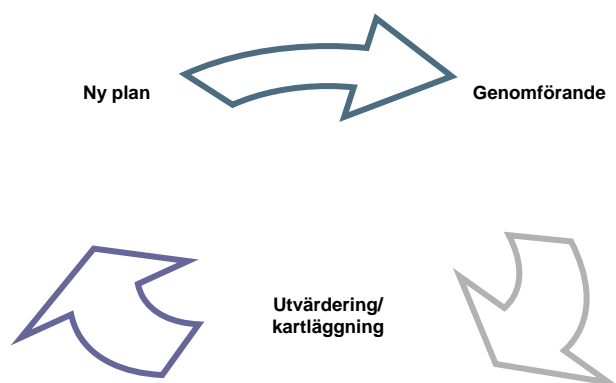
Jämställdhets- och mångfaldspolicyn och åtgärdsplanen utvärderas varje år och revideras vart tredje år. Utvärdering sker på två nivåer; övergripande för Malmö högskola och lokalt på respektive område/motsvarande. Utvärderingen görs utifrån de för verksamheten uppsatta målen samt de regelverk och handlingsplaner som styr. Den övergripande utvärderingen genomförs av den centrala jämställdhets- och mångfaldsgruppen på uppdrag av rektor.

Vart tredje år görs en lönekartläggning som följs upp årligen som en integrerad del i arbetet med jämställda löner.

Det finns en övergripande åtgärdsplan för de åtgärder som berör hela Malmö högskola samt områdesspecifika handlingsplaner för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

De områdesspecifika handlingsplanerna, konkretiseras utifrån övergripande och långsiktiga mål. Delmål i handlingsplanerna beskrivs i form av planerade åtgärder. Det framgår för varje åtgärd vem som är ansvarig och vilka tidsramar man arbetar efter.

Malmö högskola arbetar systematiskt med jämställdhet och mångfald enligt följande modell.



Bilaga 1; Definitioner av begrepp

I diskrimineringslagen (SFS nr: 2008:567) avses med...

kön: att någon är kvinna eller man

könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

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 en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

ålder: uppnådd levnadslängd

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Likvärdigt arbete: Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

I diskrimineringslagen (SFS nr: 2008:567) åsyftas med...

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, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning 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 särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet

trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning 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 avses i 1-4 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. Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

Beskrivning/förklaring av begrep...

Genus: är ett begrepp inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och teoribildning som används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön. Begreppet infördes i forskningen i början av 1980-talet och har ersatt samt utvecklat tänkandet kring begreppet könsroll. Termen genus är en översättning av eng. *gender*. Genus används som benämning på den sociala process som tillskriver såväl människor som symboliska förhållanden och institutioner kollektiva s.k. könsegenskaper, dvs. manligt och maskulint resp. kvinnligt och feminint.

Källhänvisning: 2009-02-04 Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/artikel/181336>

Jämlikhet: alla individers lika värde, i politiska sammanhang även inflytande och sociala förhållanden. Jämlikhet kan motiveras från olika utgångspunkter, t.ex. religion, naturrättsliga föreställningar, liberalism, socialism och demokrati.

Källhänvisning: 2009-02-04 Nationalencyklopedin <http://www.ne.se/artikel/1087191>

Jämställdhet: förhållandet att olika personer har samma möjligheter och rättigheter, särskilt i fråga om kvinnor i relation till män (jfr jämlikhet). Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Källhänvisning: 2009-02-04 Nationalencyklopedin, <http://www.ne.se/artikel/1065249>

Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten:

”Samtliga myndighetschefer ger uttryck för att de ser en fördel med att strategin ger en möjlighet att flytta tyngdpunkten från antidiskriminering, vad man inte får göra, till inkludering, hur staten ska kunna locka till sig, behålla och utveckla anställda som representerar en blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering i verksamheterna”.

Strategin är framtagen som ett stöd och ett verktyg för att nå vårt gemensamma arbetsgivarpolitiska mål - att statliga verksamheter ska präglas av mångfald. Strategin har tagits fram i bred samverkan med Arbetsgivarverkets medlemmar. Den utgår från ett gemensamt förhållningssätt för statliga arbetsgivare och pekar på vikten av ett strategiskt, långsiktigt utvecklingsarbete för att säkra en verksamhetsanpassad

kompetensförsörjning genom ett inkluderande synsätt. Strategin är också ett viktigt led i arbetet med att stärka statliga arbetsgivares attraktivitet.

Källhänvisning: <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/strategi081022.pdf> och <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/StrategiSamtal081006.pdf>



Foto: LEIF JOHANSSON

Bilaga 2 Åtgärdsplan jämställdhet och mångfald

Ett aktivt och målinriktat arbete DiskL 3 kap. §§ 1-3

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Medarbetare och chefer skall ha kunskap om de frågor som berör jämställdhet och mångfald enligt DiskL.	Informations- och metodstöd skall vidareutvecklas och finnas på vår hemsida	Chefer vid MAH. Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor	2011-12-31	Årsredovisning
	Utbildning för chefer och PA i nya DiskL.	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor	2009-12-31	Utvärdering efter utbildningen
	Chefsutbildning i praktiskt arbete med jämställdhet och mångfald	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor	2010-12-31	
	Lunchföreläsningar om ny forskning på området jämställdhet och mångfald	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor	löpande	löpande
MAH skall ha ett uppföljningsverktyg som underlag för uppföljning och analys.	Personalstatistik skall redovisas uppdelat på kön.	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor i samarbete med områden/ motsvarande	årligen	Årsredovisning
	Vid årsredovisningen tas underlag fram för uppföljning av dessa mål			

Arbetsförhållanden utifrån DiskL 3 Kap. § 4

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla medarbetare skall behandlas likvärdigt	Förebyggande via arbete på APT och Lokal och central samverkan	Alla chefer Alla medarbetare	Löpande	Årsredovisning
	Förebyggande och uppföljande arbete skall ske i CSK och LSK samt på APT och i utvecklingssamtalet	Ordförande i CSK och LSK Alla chefer med ansvar för APT	löpande	Årsredovisning
Malmö högskola skall ha en gemensam värdegrund som stödjer människor lika värde	Dialog på APT om vad jämställdhet och mångfald är och vilka värderingar styr oss	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor och alla chefer	Start hösten 2009 löpande	Utvärdering efter APT
Ökad effektivitet genom att ha ett jämställt och inkluderande synsätt	Metodstöd till chef i hur man arbetar praktiskt med jämställdhet och mångfald	Personalspecialist med uppdrag för jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Områdeschefer		
	Ta in jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamhetsplaneringen	Alla chefer	löpande	Årsredovisning

Föräldraskap och arbetsliv 3 kap. § 5

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla medarbetare och chefer ska finna det möjligt att förena arbete med ansvar för barn	Föräldralediga skall bjudas in till möten och utbildning	Alla chefer	löpande	Årsredovisning
	Föräldralediga hålls informerade om vad som händer på deras arbetsplats	Alla chefer	löpande	Årsredovisning
	Interna möten och utbildningar förläggs på tid och plats som också passar för småbarnsföräldrar	Alla som sammankallar till möte	löpande	Årsredovisning

Trakasserier eller repressalier DiskL 3 kap. § 6

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Inga trakasserier skall förekomma på MAH	Förebyggande och uppföljande arbete skall ske i CSK och LSK samt på APT och i utvecklingssamtalet	Alla chefer	löpande	Årsredovisning

Se även gällande handlingsplan för skyldighet att utreda olika former av trakasserier och kränkningar Dnr Mahr 154-04/652

Rekrytering mm DiskL 3 kap. §§7-9

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Att öka effektiviteten genom att rekrytera för att uppnå jämställdhet och mångfald på våra arbetsplatser	Framtagen annonsmall som stödjer mångfald och jämställdhet skall användas vid all annonsering i samband med rekrytering.	Rekryterande chef i samarbete med Personalhandläggare/motsvarande	Fortlöpande	Årsredovisning
	Vid behov rikta annonsering			
	Vid behov tillämpas positiv särbehandling dvs. vid likvärdiga kvalifikationer väljs sökande av det underrepresenterade könet. Detta skall det framgå vilka yrken det gäller i lokala åtgärdsplaner för att kunna användas vid rekrytering.			

Lönefrågor utifrån DiskL 3 Kap. §§ 10-12

Mål	Aktiviteter	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Inga osakliga löneskillnader skall förkomma utifrån kön när det gäller lika eller likvärdigt arbete	Ta fram metod för lönekartläggning och analys	Personalspecialist med uppdrag för RALS	Metodstöd skall finnas till 2010-12-31	2010-12-31
	Inför varje RALS lönekartläggning och analys och vid behov lägga fast en tidsplan för att justera ev. osakliga löneskillnader	Personalspecialist med uppdrag för RALS. Områdeschefer	Kontinuerligt inför varje RALS	Löpande
	I RALS:en bedöms föräldralediga medarbetare i enlighet med verksamhetens lönekriterier och medarbetaren erbjuds utvecklings- och lönesamtal.	Alla chefer med ansvar för genomförande av utvecklingssamtal och lönesättning	Löpande	Årsredovisning
Alla medarbetare skall veta utifrån vilka kriterier hennes/hans lön är satt	Tydliggöra och utveckla de centrala lönekriterierna samt särskilt beakta att de är könsneutrala	<ul style="list-style-type: none"> • Alla lönesättande chefer • Stödperson till cheferna Personalspecialist med uppdrag för RALS 	Kontinuerligt men framförallt inför varje RALS	Löpande
	Varje medarbetare skall minst en gång per år ha ett medarbetarsamtal och lönesamtal	Alla lönesättande chefer	Årligen	Årsredovisning
	Information/dialog på APT och vid introduktion av nyanställda om hur lön sätts på MAH	Alla lönesättande chefer	Löpande	Årsredovisning

Förkortningar:

APT = Arbetsplatsträffar (enligt samverkansavtalet på Malmö högskola)

CSK = Central skyddskommitté

LSK = Lokal skyddskommitté

RALS = Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet mellan Arbetsgivarverket och Facket

Förklaring begrepp:

Med jämn könsfördelning - avser lagstiftaren minst fördelningen 60/40 och det gäller inte på arbetsplatsen som helhet utan för respektive enhet, avdelning, förvaltning eller yrkesgrupp. Fördelningen 60/40 är en minimimålsättning, det långsiktiga målet bör vara 50/50.

Positiv särbehandling – är ett begrepp som ofta missförstås. Tanken med positiv särbehandling är att minska den faktiska ojämställdheten som det underrepresenterade könet kan möta. Det är alltså en slags "hinna-ikapp-åtgärd" för att skynda på jämställdhetsutvecklingen.



MALMÖ HÖGSKOLA