
ETT INKLUDERANDE ARCADA

ARCADAS PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2025 – 2027

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
2. Jämställdhet- och likabehandling på Arcada	5
2.1. Generellt	5
2.1.1. Främjande av jämställdhet och likabehandling oavsett könsidentitet och sexuell läggning.....	5
2.1.2. Likabehandling oavsett etnisk bakgrund, språk och nationalitet	5
2.1.3. Likabehandling oavsett religion eller övertygelse	6
2.1.4. Tillgänglighet på Arcada.....	6
2.2. Arcada som studiemiljö.....	7
2.2.1. Allmänt.....	7
2.2.2. Likabehandling vid studentrekrytering.....	7
2.2.3. Likabehandling vid undervisning, handledning och examination.....	8
2.3. Arcada som arbetsmiljö	8
2.3.1. Allmänt.....	8
2.3.2. Likabehandling vid rekrytering och lönesättning.....	8
2.3.3. Balans mellan arbete och privatliv.....	9
2.4. Nolltolerans mot diskriminering	10
3. Arbetet för jämställdhet och likabehandling 2022–2024	11
4. Fokusområde för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2025–2027	12
5. Organiseringen av arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada.....	13
6. Kommunikation av planen	14
7. Uppföljning och utvärdering av planen	15
8. Planens ikraftträdande	15

1. Inledning

Syftet med Arcadas plan för jämställdhet och likabehandling är att på ett övergripande plan dra upp riktlinjerna för att målinriktat främja jämställdhet och likabehandling i högskolegemenskapen på Arcada under planens treåriga verksamhetsperiod. Strävan är att planen ska ge både studenter och medarbetare stöd i de frågor som den berör. Arcadas uttalade värdegrund har definierats enligt följande:

Verksamhetskulturen är respektfull och ambitiös

Verksamhetsmiljön är inkluderande och uppmuntrande

Verksamhetssätten är människonära och agila

I Arcadas strategi för år 2035 är uttalade målsättningar att Arcada “välkomnar studenter och medarbetare från olika bakgrunder, kulturer, och livsöden” samt “arbetar aktivt för att skapa en inkluderande och jämlik miljö”.

Vår värdegrund och vår strategi styr vårt dagliga arbete och interaktion och utgör grundpelaren för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på Arcada. Som organisation vill vi visa att vi i våra dagliga aktiviteter tar ansvar för och strävar efter de principer för jämställdhet och likabehandling som definieras i den här planen. Om vi känner att värden som jämställdhet och likabehandling återfinns i vår vardag blir vårt arbete, lärandet och vår samvaro mera givande. Trivseln ökar på arbetet och vi orkar bättre tillsammans. Som utbildningsanordnare är vårt ansvar när det gäller de här frågorna stort. Vi utbildar för arbetslivet och samhället på bred front. Vi jobbar med studenter av olika slag och därför är frågor om jämställdhet och likabehandling viktiga. De här värderingarna ska komma att få effekt också utanför högskolan.

Arcada lyfter fram FN:s hållbarhetsmål i sin verksamhet, vilket också styr oss i vårt arbete för jämställdhet och likabehandling¹. Förutom i denna plan, berörs frågor gällande jämställdhet och likabehandling i Arcadas tillgänglighetsplan, i Arcadas årliga plan för kompetensutveckling och arbetsgemenskap samt i Arcadas anvisningar för hantering av trakasserier och osakligt bemötande.

¹ FN:s hållbarhetsmål med särskilt fokus på målen 3,4,5 <https://sdgs.un.org/>

Arbetskyddskommissionen har ansvarat för utarbetandet av denna plan. Planen är utarbetad i aktivt samarbete med medarbetarna, studerandekåren ASK och studentgrupper från två utbildningsprogram.

Arbetet med den nya planen inleddes med en workshop med Ekvälita i maj 2024, och följdes upp med en till workshop i september 2024. Ekvälita är ett företag som erbjuder expertis inom frågor som gäller jämställdhet, mångfald och inkludering. Efter det ordnades en workshop inom ramen för Arcada Learning Community i augusti 2024 för personalen och ASK. I oktober 2024 ordnades en workshop för utvalda studentgrupper, samt öppnades en enkät med frågor kring jämställdhet och likabehandling på Arcada för både personal och studenter för att ge möjlighet för alla intresserade medarbetare och studenter att komma med synpunkter på nuläget och åtgärdsförslag för den nya planen. I workshoparna har en aktiv dialog förts om fokus och konkreta åtgärder för följande verksamhetsperiod som Arcada förbinder sig till för att tillsammans arbeta för ett inkluderande Arcada.

2. Jämställdhet- och likabehandling på Arcada

2.1. Generellt

2.1.1. Främjande av jämställdhet och likabehandling oavsett könsidentitet och sexuell läggning

Verksamheten vid Arcada utgår ifrån att varje individ ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett könsidentitet. Det innebär samma möjligheter till utbildning, arbete, karriär och personlig utveckling och en fördelning av arbetsuppgifter och inflytande oberoende av könsidentitet. Könsspecifika stereotyper och arbetsbilder hör till det förflutna och Arcadas ambition är att minska könssegregering i fråga om både studenter och medarbetare. På högskolan finns unisex-toaletter samt ett unisex omklädningsrum, men även separata manliga och kvinnliga toaletter och omklädningsrum. Arcada strävar efter att beakta köns mångfald i all kommunikation och i alla system om så är möjligt, men noterar att många myndighetsrapporteringar som berör Arcada fortfarande inte beaktar köns mångfald.

2.1.2. Likabehandling oavsett etnisk bakgrund, språk och nationalitet

Arcada vill främja etnisk och social mångfald. Arcadas strategi 2035 framhåller att högskolan välkomnar medarbetare och studenter från olika bakgrunder, kulturer och livsöden. Genom att möta olika perspektiv och utmaningar berikas våra lärandemiljöer

och vår förmåga till forskning, utveckling och innovation. Vi bygger vår verksamhet på ett människonära, empatiskt förhållningssätt. Strategin definierar tre fokusområden för 2025–2028, varav tillväxt genom strategisk internationalisering är ett. Målsättningen är att under denna period öka antalet studenter med internationell bakgrund, stärka stödet för integration och utveckling av interkulturell kompetens hos alla studenter samt öka den kulturella diversiteten bland personalen och stärka den interkulturella kompetensen hos alla medarbetare. För att samhörighet ska uppstå krävs det att alla aktörer känner sig inkluderade. Arcada främjar en aktiv användning av både svenska och engelska i enlighet med Högskolans språkpolicy, men strävar även efter att främja förståelse mellan medmänniskor på ett vidare plan. För studenter och potentiella sökande erbjuder Arcada vägledning och stöd för integration på svenska och engelska för individer som vill integrera sig med svenska som första språk.

2.1.3. Likabehandling oavsett religion eller övertygelse

Alla aktörer på Arcada har rätt till sina egna övertygelser, att bekänna sig till en religion och ge uttryck för sin övertygelse. Arcada förutsätter ömsesidig respekt oavsett åsikter och åskådningar. På campus finns ett rum för bön och meditation som är gemensam för olika religioner och åskådningar. Rummet är tillgängligt för alla studenter och anställda. Representanter för trossamfund är välkomna till campus med beaktande av de uttalade principerna.

2.1.4. Tillgänglighet på Arcada

Arcada arbetar aktivt för att skapa, upprätthålla och utveckla en studie- och arbetsmiljö som beaktar människors olikheter och mångfald och som möjliggör att alla aktörer kan fungera jämlikt i den fysiska, digitala/virtuella, psykiska och sociala omgivningen. Arcada omfattas av EU:s direktiv gällande tillgänglighet av digitala tjänster. Således följer högskolan den nationella lagstiftningen på området. Högskolan strävar efter att använda klarspråk i all sin kommunikation för att underlätta och möjliggöra alla intressenter att ta till sig information och material av intresse. Målet med åtgärderna är att alla oberoende av funktionsvariation eller kognitiv nedsättning ska kunna ta del av det material som högskolan producerar och publicerar digitalt. Arbetet är till sin karaktär kontinuerligt och förutsätter att personalen utbildas och ges stöd i sin materialproduktion. Arcada har en tillgänglighetsplan, som drar upp riktlinjerna för organisationens målmedvetna arbete för att anpassa och utveckla tillgängligheten inom hela högskolans verksamhet, såväl den fysiska tillgängligheten på campus som

den digitala tillgängligheten i våra tjänster. Arbetet med tillgänglighet börjar med att främja förståelsen och inställningen till tillgänglighet. Arcadas tillgänglighetsarbetsgrupp arbetar kontinuerligt med tillgänglighetsfrågor på högskolan. Under planperioden sammanförs arbetet med jämställdhet och likabehandling med arbetet för tillgänglighet för att öka genomslag och effektivitet.

2.2. Arcada som studiemiljö

2.2.1. Allmänt

På Arcada värnar vi om studenternas välmående ur ett brett perspektiv genom att erbjuda tjänster och stöd för att främja allas möjligheter till ett hållbart studieliv. Alla studenter på Arcada ska behandlas likvärdigt och rättvist. All information som är central för genomförande av studierna ska finnas tillgänglig på såväl svenska som engelska. Arcadas pedagogiska policy lyfter upp högskolans värdegrund och pedagogik som är lärande- och studentfokuserad. Målsättningen är att studenterna på Arcada är medvetna om FN:s globala mål för hållbar utveckling samt hur olika värdegrunder påverkar samhället, arbetsamfund och individer. Arcadas strävan är att stöda studenternas förmåga att respektera alla människors lika värde samt handla rättvist, jämlikt och inkluderande.

2.2.2. Likabehandling vid studentrekrytering

Under verksamhetsperioden 2025–2027, i enlighet med målen i Arcadas strategi fram till 2035, ska högskolan arbeta för att öka antalet studenter med internationell bakgrund, stärka stödet för integration samt främja utvecklingen av interkulturell kompetens hos alla studenter.

Arcadas antagningsgrunder och -processer följer aktuell lagstiftning och utformas för att säkerställa likabehandling av alla sökande. Situationen på arbetsmarknaden avspeglas i könsfördelningen på de olika utbildningsprogrammen på Arcada och uppdelningen i mans- och kvinnodominerade branscher återspeglar obalansen som fortsättningsvis finns på arbetsmarknaden. Målet är att uppnå en jämnare könsfördelning vid utbildningsprogrammen. Vid studentrekryteringen och marknadsföringen försöker Arcada motverka stereotypa uppfattningar och strävar bland annat efter att attrahera fler kvinnliga studenter till ingenjörslinjerna och fler manliga studenter till vårdlinjerna.

2.2.3. Likabehandling vid undervisning, handledning och examination

Målet är att utveckla undervisningen och studierna vid Arcada så att jämställdhets- och jämlikhetstänkandet genomsyrar all undervisning, handledning och examination och att alla studenter ska känna till Arcadas värderingar. Arcada erbjuder specialpedagogiskt stöd för studenter som har inlärningssvårigheter, rörelse-, hörsel- eller synnedsättningar, skada eller sjukdom som försvårar lärandet eller studierna. Alla studenter erbjuds jämlika möjligheter till handledning och stöd i studierna oberoende av vilken utbildning de studerar på. Ett antal utbildningar på Arcada omfattas av SORA-lagstiftningen och för dessa har Arcada både rätt och skyldighet att begära intyg över studenters hälsotillstånd och funktionsförmåga, straffregister och rätt att dra in eller återställa studierätt.

2.3. Arcada som arbetsmiljö

2.3.1. Allmänt

Arcada är en mångprofessionell högskola där medarbetarna har varierande arbetsuppgifter. Vi jobbar mot samma strategiska målbild, för samma resultat, med samma värdegrund och för samma sak. Allas insats är lika värdefull då resultatet alltid består av summan av delarna. Vi kan lära oss av varandra; såväl medarbetare som studenter. Denna insikt är central i en organisation där lärandet sker på många plan. Vi vill poängtera vikten av nyfikenhet och öppenhet i relation till varandra och det vi jobbar med. Öppenheten omfattar både det att vi lyssnar på varandra och att vi tar ärenden till tals med varandra på respektfullt sätt. Organisationskulturen ska hjälpa oss att jobba tillsammans. På Arcada värnar vi om medarbetarnas välmående ur ett brett perspektiv genom att erbjuda tjänster och stöd för att främja allas möjligheter till ett hållbart arbetsliv med hjälp av den hälsofrämjande expertis som finns i högskolan inom ramen för högskolans HR samt i gott samarbete med företagshälsovården och Arcadas pensionsförsäkringsbolag.

2.3.2. Likabehandling vid rekrytering och lönesättning

Rekrytering

Av målsättningarna för år 2025–2027, som framgår av Arcadas strategi, ska högskolan under sagda period öka den kulturella diversiteten bland personalen och stärka den interkulturella kompetensen hos alla medarbetare.

Arcada följer upp mångfalden bland personalen med mätare för kön, nationalitet och ålder. Målsättningen med varje rekrytering är att hitta den lämpligaste personen för uppdraget. Samtidigt strävar Arcada efter att genom rekryteringen stärka mångfalden och rekrytera hållbart. Med hållbar rekrytering avser vi att rekryteringen på Arcada är fördomsfri, rättvis, långsiktigt planerad och systematiserad.

Lönesättning

I syfte att uppnå en rättvis och jämlik lönesättning kravbedöms befattningarna vid Arcada enligt Korn Ferrys modell. Med hjälp av kravbedömningarna kan tillförlitliga jämförelser göras såväl med olika befattningar på Arcada som med befattningar på samma kravnivå vid andra finska företag och organisationer. Befattningar kravbedöms vid nyanställningar och när medarbetare får nya ansvarsområden eller uppgifter. Arcada gör årligen i samarbete med Korn Ferry en lönekartläggning som presenteras och diskuteras med samarbetsdelegationen och i ledningsgruppen. Syftet med lönekartläggningen är att identifiera ogrundade löneskillnader för att på sikt kunna korrigera och jämna ut eventuella missförhållanden. Lönekartläggningarnas resultat finns tillgängliga som bilagor allt eftersom kartläggningarnas resultat blir klara.

2.3.3. Balans mellan arbete och privatliv

Människor i alla åldrar och i olika livssituationer stöter på olika utmaningar kopplade till balansen mellan arbete och privatliv som Arcada strävar efter att svara på. Medarbetarna ska behandlas jämlikt i fråga om fördelningen av arbetsuppgifter, belöningar och avancemang i karriären oberoende av familjeplikter och livssituation. Familjeplikterna kan utöver vård av småbarn också innebära vård av ålderstigna föräldrar eller andra nära anhöriga. På Arcada har största delen av personalen flexibel arbetstid vilket gör det lättare att balansera arbetsliv och familjeliv. Många funktioner går att vid behov sköta per distans, även om behovet av fysisk närvaro på arbetsplatsen är viktig i många sammanhang. Arcada bejakar möjlighet till distansarbete i de situationer det är ändamålsenligt och möjligt. Undantaget utgörs av uppgifter som kräver närvaro under fastslagna arbetstider. Riktlinjen är ändå att minst 40% av arbetstiden förläggs till campus.

Arcada förhåller sig positivt till föräldraledigheter och stöder upp medarbetare som önskar utnyttja dessa möjligheter. Även kortare deltidsarrangemang av familjeskäl är

möjliga om arbetsuppgifterna tillåter det. Vid retur från familjeledighet och annan längre ledighet (längre än 6 mån) kan en ny introduktion ordnas och mentor utses vid behov. Arcada tillåter föräldrar med sjuka barn under 10 år möjlighet till avlönad ledighet i tre dagar för att arrangera vården av barnet. Vid behov kan medarbetare anhålla om oavlönad ledighet även för längre tid för detta ändamål. Arcada tar äldre medarbetare i beaktande genom att vid behov och i mån av möjlighet erbjuda flexibla arrangemang när det gäller arbetstider, förkortad arbetstid samt övriga individuella arbetsarrangemang. Erfarenheten hos äldre medarbetare är ovärderlig för Arcada som expertorganisation och därför är målsättningen att samtliga medarbetare oavsett ålder är medvetna om och får stöd att sköta sin arbetshälsa och arbetsförmåga för att möjliggöra en lång och berikande arbetskarriär på Arcada.

2.4. Nolltolerans mot diskriminering

Var och en, såväl medarbetare som studenter, ansvarar för att kulturen på Arcada är sådan att varje individ bemöts respektfullt, sakligt och objektivt. Målsättningen är att ingen på Arcada ska utsättas för trakasserier och att alla, såväl medarbetare som studenter, känner till hur man ska agera i fall av osakligt beteende, trakasserier eller konfliktsituationer. Alla former av trakasserier, diskriminering och osakligt bemötande motarbetas aktivt och alla signaler på dylika fenomen ska hanteras genast. Särskilda anvisningar för hur man ska agera finns på högskolans intranät. Arcada tar allvarligt på alla anmälningar som görs och förbinder sig att reda ut och följa upp dem. Arcada ansvarar även för att den som anmäler ett missförhållande inte utsätts för repressalier på grund av anmälan.

Både personal och studenter uppmanas påtala avvikelser för att det osakliga beteendet inte ska fortgå eller upprepas. Personalen ska i sådana fall i första hand kontakta sin egen chef. Vid behov går det också bra att kontakta Arcadas säkerhetschef, jämställdhetsombud eller någon annan medlem i Arcadas arbetarskyddskommission, samarbetsdelegation eller HR-team. Studenter kan vända sig till Arcadas ansvariga för studentvälmående, studerandekåren ASKs trakasseriombudsmän eller påtala avvikelser med hjälp av det elektroniska verktyget Falcony. Arcada kan ge medarbetare som gjort sig skyldig till trakasserier, diskriminering eller osakligt bemötande en anmärkning eller skriftlig varning. I allvarliga eller upprepade fall kan också uppsägning aktualiseras. Arcada kan ge studenter som gjort sig skyldiga till trakasserier, diskriminering eller osakligt bemötande en skriftlig

varning och i allvarliga eller upprepade fall stänga av studenter från studier för viss tid, högst ett år.

3. Arbetet för jämställdhet och likabehandling 2022–2024

Arcadas föregående plan för jämställdhet- och likabehandling utformades för perioden 2022–2024. Fokus för verksamhetsperioden var en inkluderande och respektfull organisationskultur som motverkar all form av diskriminering.

Under planens verksamhetsperiod var målsättningen att skapa större medvetenhet bland alla aktörer på Arcada inte bara gällande planens existens och det individuella ansvaret i relation till den, utan också rent allmänt öka kunskapen om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Som ett led i detta fokuserade Arcadadagen i januari 2022 på jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. I samband med Minna Canth-dagen och FN:s vecka mot diskriminering i mars 2022 arrangerade Arcada och Folkhälsan ett gemensamt seminarium för de båda organisationernas medarbetare gällande mångfald i arbetslivet. Även studerandekåren ASKs styrelse inbjöds till seminariet. År 2023 samt 2024 har Arcada, tack vare extern finansiering, arbetat aktivt med dessa frågor i samarbete med experter på Ekvalita och Ad Astra. Tillsammans med dem arrangerade Arcada i april 2023 en väl besökt utbildning inom ramen för Arcada Learning Community kring temat "*Tillsammans för en mer jämlik yrkeshögskola*" med målsättningen att ge deltagarna grundläggande kunskap om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling och verktyg för att aktivt och konkret skapa en miljö där alla känner sig välkomna och delaktiga.

Hösten 2023 ordnade Arcada tillsammans med Ad Astra en tredelad utbildning inom antirasism och likabehandling med målsättningen att ge medarbetarna verktyg för att inkludera antirasistiska metoder i sitt arbete på högskolan.

Arcadas jämställdhets- och likabehandlingsplan har presenterats för nyanställda i samband med introduktionen för nyanställda som ges två gånger/år och finns tillgänglig såväl på Arcadas intranät som på högskolans webbplats.

Under verksamhetsperioden utredde Arcada möjligheterna att gå in för anonym rekrytering, vilket skulle innebära att varje ansökan behandlas utan identifieringsinformation fram till att de som kallas till intervju blir valda. Detta för att minska också omedveten diskriminering av till exempel könsidentitet, nationalitet eller

funktionsvariation i rekryteringskedet. Utredningen visade trots allt att en expertorganisation som Arcada behöver så pass ingående information om kandidaterna för att kunna bedöma om de är aktuella för intervju att anonyma rekryteringar är svåra att i praktiken genomföra.

I planen konstaterades en skevhet på Arcada dels i frågan om andelen disputerade och överlärare, där en klar majoritet var män, och dels i fråga om administrativa chefer, där det fanns en klar kvinnlig majoritet. Obalansen mellan antalet disputerade kvinnor och män har jämnats ut. Obalansen mellan överlärare och administrativa chefer har beaktats i mån av möjlighet i samband med utnämningar och balansen har blivit bättre.

Planen följdes regelbundet upp i arbetarskyddskommissionen samt i ledningsgruppen. I den mån målsättningarna inte uppfylldes har de diskuterats och i tillämpliga delar beaktats i samband med utformandet av denna plan.

4. Fokusområde för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2025–2027

Arcadas övergripande målsättning för jämställdhetsarbetet är att skapa en inkluderande och jämlik högskola där diversitet ses som en styrka och inkludering som en prioritet. Vi välkomnar och stöder studenter och medarbetare med olika bakgrund och livsöden som representerar olika kulturer och nationaliteter. Vår verksamhet bygger på ett människonära och empatiskt förhållningssätt som främjar tillhörighet, rättvisa och framgång för alla.

Arcada har identifierat fyra centrala fokusområden för att driva arbetet med jämställdhet och inkludering framåt under perioden 2025–2027.

1. Förtydligande och utveckling av processer

Under 2025–2026 genomför Arcada ett omfattande utvecklingsarbete för att definiera och fastställa sina huvudprocesser samt skapa tydliga processbeskrivningar. Syftet är att främja tydlighet, transparens, effektivitet och enhetliga arbetssätt, vilket bidrar till jämlikhet. Väl dokumenterade och kommunicerade processer bidrar till hög kvalitet och en effektiv verksamhet. Arbetet leds av en arbetsgrupp utsedd av rektor, med ansvar för att driva utvecklingen framåt.

2. Ett tillgängligt Arcada

Vi vill säkerställa att Arcada är en tillgänglig högskola för alla, både fysiskt och digitalt. Detta arbete tar avstamp i tillgänglighetsplanen och de åtgärder som beskrivs där och följs upp under planperioden. Planen omfattar både fysiska aspekter, såsom anpassningar av campusmiljön, och digitala aspekter, exempelvis tillgänglighet i tjänster och undervisningsmaterial. Detta ansvar vilar för närvarande på tillgänglighetsgruppen. Vår ambition är att under planens verksamhetsperiod integrera tillgänglighets- och jämlikhets- och likabehandlingsarbetet.

3. Ökad diversitet och mångfald

Arcada strävar efter att vara en inkluderande högskola som välkomnar medarbetare och studenter med olika bakgrunder, kulturer och livserfarenheter. Under denna planperiod kommer vi att arbeta aktivt för att skapa en språklig balans mellan svenska och engelska inom både undervisning och kommunikation. Vi kommer även att stärka stödet för integration av internationella studenter genom olika insatser, inklusive språkstöd. För att skapa en inkluderande miljö för alla satsar vi också på att utveckla den interkulturella kompetensen hos både personal och studenter.

4. Stärkt gemenskap och inkludering på Arcada

En trivsamt och inkluderande studie- och arbetsmiljö är avgörande för studenternas och medarbetarnas välbefinnande och organisationens framgång. Under perioden vidareutvecklar vi kontinuerligt aktiviteter och initiativ som främjar samhörighet och teamkänsla. Genom dessa insatser hoppas vi kunna öka sammanhållningen på Arcada.

Varje student och medarbetare på högskolan har ett individuellt ansvar att bidra för att målsättningarna ska uppnås. Även andra aktörer som verkar på campus medvetandegörs om innehållet i planen och med en önskan om att också de respekterar planen. Jämställhets- och likabehandlingsplanen kompletteras med en handlingsplan som innefattar konkreta åtgärderna, tidsram, ansvarsperson och mätare för respektive fokusområde.

5. Organiseringen av arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada

På Arcada finns en arbetarskyddskommission, som fungerar som ett samarbetsorgan för jämställdhetsärenden på Arcada. Arcadas arbetarskyddskommission har det övergripande ansvaret för utarbetandet och uppföljningen av Arcadas jämställdhets-

och likabehandlingsplan. I arbetarskyddskommissionen ingår två arbetarskyddsfullmäktige (en ordinarie och en vice) som representerar den undervisande personalen och en vice arbetarskyddsfullmäktig som representerar forskarna och den administrativa personalen, ett jämställdhetsombud, arbetarskyddschefen, säkerhetschefen samt eventuella övriga experter. Kommissionen handhar och driver jämställdhetsfrågorna på Arcada i samråd med Arcadas ledningsgrupp.

Arcadas ledning och personer i chefsposition har ett särskilt ansvar för att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet drivs på ett medvetet och målinriktat sätt och för att reagera i fall av avvikelser från denna plan. Ledningen har förbundit sig till att agera enligt Arcadas värderingar och att främja att vi som högskola uppfyller denna plan för jämställdhet och likabehandling. Rektor och den övriga ledningsgruppen för en aktiv dialog med studerandekåren ASK för att uppnå målsättningarna som berör studiemiljön på Arcada. I tillägg till detta arbetar även Arcadas studentombud för att främja och värna om likabehandlingen bland studenterna.

För att jämställdhet och likabehandling ska vara verklighet på Arcada krävs det att varje medlem av högskolegemenskapen deltar i arbetet. Attityden och beteendet hos varje enskild medarbetare och student är avgörande för att Arcada ska ha förutsättningar att kunna leva upp till målsättningarna i denna plan i praktiken.

6. Kommunikation av planen

För att planen ska fungera som ett levande och aktivt instrument i arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada, behöver planen finnas lätt tillgänglig för såväl medarbetare som studenter och båda aktörerna behöver även aktivt informeras om planens existens och uppföljning, utbildas i jämställdhets- och jämlikhetsfrågor och medvetandegöras om metoder för anmälan om avvikelser. Planen ska kommuniceras både på svenska och engelska. Den ska finnas publikt tillgänglig på vår externa webbplats.

Medarbetarkommunikation

För medarbetare tas planen upp på introduktionskursen för nyanställda och jämställdhets- och likabehandlingsfrågor diskuteras i samband med de årliga utvecklings- och verksamhetsdialogerna. På Arcadas intranät för medarbetarna kommer det även att finnas ett kort sammandrag av planen, liksom även information

om hur planen följs upp. Utbildning i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor kommer att vidareutvecklas under verksamhetsperioden för denna plan.

Studentkommunikation

För studenterna tas planen för jämställdhet och likabehandling upp i samband med de allmänna studierna eller i samband med det material som studenterna får ta del av under introdagarna. Detta kommer att vidareutvecklas under den nuvarande planens verksamhetstid. Planen ska finnas på studenternas portal Start samt på Studerandekåren ASK:s hemsida.

7. Uppföljning och utvärdering av planen

Denna plan är uppgjord för en period på tre år, men utvärderas årligen dels i arbetarskyddskommissionen, dels i ledningsgruppen och revideras vid behov. Arbetet följs upp som en del av de årliga medarbetarundersökningarna/ pulsmätningarna. Uppföljningen diskuteras även med cheferna på Arcada och med studerandekåren ASK:s styrelse. Medarbetarna informeras om förändringar på högskolans intranät för medarbetarna och för studenterna på studentportalen Start.

8. Planens ikraftträdande

Denna plan är utarbetad i Arcadas arbetarskyddskommission och fastställd av Arcadas ledningsgrupp [16.12.2024].