

HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR HÖGSKOLAN I HALMSTAD 2016

Beslutad av rektor för Högskolan i Halmstad 2016-01-18

Handlingsplan för lika villkor gäller Högskoleövergripande och för personal. Doktorander med anställning vid Högskolan i Halmstad tillhör personalen. Handlingsplanen revideras varje år och utgår från Diskrimineringslagen (2008:567), Arbetsmiljöverket s föreskrifter (AFS 1993:17), Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526) samt från Högskolan i Halmstads Policy för lika villkor (dnr L 2015/ 191). I handlingsplanen anges mål och åtgärder, var i organisationen ansvaret för genomförandet ligger samt tidsplan för genomförandet. Antalet åtgärder under varje mål varierar men alla åtgärder är lika viktiga. Handlingsplanen följs årligen upp i en rapport.

Övergripande mål

- Högskolan i Halmstad är öppen för alla, där alla människors lika värde respekteras och alla ges jämlika förutsättningar till utveckling. Högskolan är en arbetsplats där alla har samma möjligheter oavsett kön, etnisk och social bakgrund, religion, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet, sexuell läggning och ålder.
- Arbets- och studiemiljön vid Högskolan i Halmstad är inkluderande och präglas av tillit, respekt och delaktighet. Högskolan har en tillgänglig och god miljö i såväl fysisk som social och psykologisk bemärkelse.
- Högskolan har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling av studenter, sökande, anställda, samarbetspartners och besökare.
- Studenter och personal vid Högskolan har goda kunskaper och medvetenhet om alla aspekter av innebörden av lika villkor.

Definitioner¹

Likabehandling – Att alla bemöts på ett likvärdigt sätt i en miljö som eftersträvar att vara fri från diskriminering och trakasserier. Att främja lika rättigheter och möjligheter och minimera risken för diskriminering och trakasserier.

Lika villkor – Lika villkor används som ett samlingsbegrepp för arbetet med att motverka all form av diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Social bakgrund är inte en lagstadgad diskrimineringsgrund, men Högskolan har valt att ha med den då strävan är att spegla samhället.

Diskrimineringsgrunderna – Kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Kön

Med kön avses att någon är man eller kvinna. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsidentitet eller könsuttryck avses en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation, det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Ett funktionshinder är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

Ålder

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

¹ Definitionen av ”lika villkor” är Högskolan i Halmstads. Definitionen av ”kränkande särbehandling” är från Arbetsmiljölagen. Övriga definitioner är från Diskrimineringslagen och från diskrimineringsombudsmannen.se.

Diskriminering – Att någon på osakliga grunder blir sämre behandlad än andra och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. En ny form för diskriminering sedan 1 januari 2015 är bristande tillgänglighet.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

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 någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering – Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet – Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Instruktioner att diskriminera – order eller instruktioner att diskriminera någon som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Trakasserier – ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier kan vara att man sprider rykten eller använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla" eller liknande. Det kan även vara fråga om utfrysning, osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Sexuella trakasserier – Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade.

Kränkande särbehandling – Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt

ställer dem utanför arbetsgemenskapen. Exempel på kränkande särbehandling kan vara undanhållande av information, förtal, utfrysning, medvetna förolämpningar eller mobbning.

Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan röra sig om en enskild händelse.

Riktlinjer avseende diskriminering och trakasserier

Enligt lagen ska den som trakasserar vara medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut.

Om en arbetsgivare eller någon som representerar arbetsgivaren utsätter dig för trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen. Det gäller även om arbetsgivaren säger till någon annan att trakassera dig.

Om en kollega utsätter dig för trakasserier räknas det inte som diskriminering enligt lagen. Däremot måste en arbetsgivare som fått reda på att någon anser sig utsatt för trakasserier på arbetsplatsen utreda och sätta stopp för trakasserier.

Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan röra sig om en enskild händelse.

Trakasserier är alltid arbetsgivarens ansvar!

Om du som medarbetare upplever att du själv eller någon annan har utsatts för diskriminering eller trakasserier bör du i första hand vända dig till din närmaste chef. Du kan även kontakta likavillkorssamordnaren, fackliga ombud, arbetsmiljöombud eller HR-specialist.

Läs riktlinjerna i sin helhet på Högskolan i Halmstads webbsidor.

1. Högskolan i Halmstad är öppen för alla, där alla människors lika värde respekteras och alla ges jämlika förutsättningar till utveckling. Högskolan är en arbetsplats där alla har samma möjligheter oavsett kön, etnisk och social bakgrund, religion, funktionsnedsättning, könsidentitet och -uttryck, sexuell läggning och ålder.

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
1.1 Högskolan har en tydligt formulerad värdegrund som innefattar likavillkorsaspekter	Att vidareutveckla Högskolans vision, VIS, till att innefatta en värdegrund	Likavillkorssamordnaren		
1.2 Rekrytering av medarbetare sker på ett sådant sätt att det främjar mångfald.	HR-avdelningen erbjuds utbildning i jämställd och jämlik rekrytering i syfte att bredda rekryteringen av medarbetare	HR-avdelningen		HR-specialisterna tar med sig kunskapen ut i verksamhetens rekryteringsprocesser

	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
	Att tydliggöra interna karriär- och utvecklingsvägar	HR-avdelningen, verksamhetsstödet och akademierna		
	Att ta fram en strategi för breddad rekrytering av medarbetare	FUN, HR-avdelningen		
	Att särskilt vid rekrytering till ledande befattningar eftersträva att få sökande av underrepresenterat kön. Positiv särbehandling bör användas när det är möjligt.	HR-avdelningen, verksamhetsstödet och akademierna		
	Att vid personalansvar för över 40 medarbetare undersöka möjligheterna att tillämpa ett delat ledarskap utifrån principen 50-50	HR-avdelningen, verksamhetsstödet och akademierna		

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
1.3 Akademier och verksamhetsstödet deltar aktivt i arbetet för lika villkor och likabehandling bland medarbetarna	Akademierna och verksamhetsstödet identifierar en konkret utmaning var inom lika villkor och tar fram en handlingsplan för att arbeta med denna	Respektive akademi och verksamhetsstödet	Handlingsplanen och pågående/avslutat arbete redovisas i verksamhetsberättelsen	Konkreta frågor kan identifieras med stöd av exempelvis medarbetarenkäter, HR-specialister, likavillkorssamordnare eller Utskottet för lika villkor
	Akademierna och verksamhetsstödet ska kunna söka mindre belopp (max 10 000) ur rektors medel för att bedriva eget likavillkorsarbete	Utskottet för lika villkor		Utskottet för lika villkor har genom rektors medel en ekonomisk ram på 150 000 per år, varav minst 100 000 reserveras för Utskottets eget arbete.

2. Arbets- och studiemiljön vid Högskolan i Halmstad är inkluderande och präglas av tillit, respekt och delaktighet. Högskolan har en tillgänglig och god miljö i såväl fysisk som social och psykologisk bemärkelse.

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
2.1 Likavillkors- och diskrimineringsfrågor finns med i det systematiska arbetsmiljöarbetet	Likavillkors- och diskrimineringsfrågor tas upp vid arbetsmiljöronder och övrig kommunikation av arbetsmiljöfrågor.	Likavillkorssamordnare i samarbete med HR-specialister, lokala arbetsmiljögrupper, Utskottet		
2.2 Medarbetarenkäter som genomförs vid Högskolan ska ge underlag för att kunna ge personal en god arbetsmiljö	Att 2016 utvärdera medarbetarenkäten 2015 samt föreslå eventuella åtgärder	Utskottet i samarbete med Kvalitetsrådet och HR-avdelningen		
2.3 Högskolan är tillgänglig för personal med funktionsnedsättning	Identifiera områden där tillgängligheten är begränsad utifrån ny lagstiftning.	Likavillkorssamordnaren		

	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
	Utbildning och rådgivning erbjuds medarbetare i tillgänglighetsfrågor	Likavillkorssamordnare och handläggare för funktionsnedsättning		
	På webbsidor och i övriga lämpliga informationskanaler informeras om att Högskolan avråder från användande av starka dofter, att allergiframkallande gröna växter undviks på allmänna ytor samt att det råder ett pälsdjursförbud (gäller ej ledarhund)	Likavillkorssamordnaren		Den första januari 2015 blev bristande tillgänglighet en ny form av diskriminering i Diskrimineringslagen.

3. Högskolan har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling av studenter, sökande, anställda, samarbetspartners och besökare.

DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
3.1 Alla medarbetare känner till Högskolans Policy för lika villkor, Handlingsplan för lika villkor, Högskolans Likabehandlingsplan för studenter och Riktlinjer avseende diskriminering och trakasserier	Information till chefer och medarbetare kommuniceras via Insidan samt till nyanställda under den årliga introduktionen	Likavillkorssamordnaren		Efter årets insats med nya dokument läggs punkten till "Kontinuerligt" i Rapport Handlingsplan 2016
3.2 Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling identifieras där de förekommer	Resultatet i medarbetarenkäten 2015 följs upp, åtgärder föreslås och genomförs	Likavillkorssamordnaren och HR-avdelningen		

4. Studenter och personal vid Högskolan har goda kunskaper och medvetenhet om alla aspekter av innebörden av lika villkor.				
DELMÅL	ÅTGÄRD	ANSVARIG	TIDSPLAN/ GENOMFÖRANDE	KOMMENTAR
4.1 Högskolans hela personal har möjlighet att få ökad kunskap och kompetens inom lika villkor och likabehandling	Kunskapsspridning bland medarbetare sker i form av öppna föreläsningar, seminarier, interna utbildningar samt aktiviteter	Utskottet för lika villkor i samarbete med andra aktörer beroende på aktivitet	Kunskapsinhämtning sker även genom akademiernas och verksamhetsstödet eget arbete enligt punkt 1.4	Aktiviteter, minst i samband med Internationella kvinnodagen, Halmstad Pride, Fairtrade Challenge och Internationella funktionsnedsättningsdagen
	Högskolepedagogiskt centrum (HPC) tar fram en modul i sitt kursutbud som innefattar aspekter av lika villkor, likabehandling och normkritisk högskolepedagogik	Likavillkorssamordnaren och HPC		
	En webbsida utvecklas på Insidan med information, tips, råd och annat material gällande lika villkor	Likavillkorssamordnaren		