



Remissversion ÄNDRINGSFÖRSLAG

Rådet för jämställdhet och mångfald

Beslutat av rektor 2003-02-04, reviderat 2007-xx-xx

Ansvar och organisation

Det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet har högskolestyrelsen och rektor. Styrelsen beslutar vart tredje år om övergripande policy inom området. Åtgärds- och handlingsplaner fastställs av rektor. Ansvarig för att ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivs är sektionschefer och avdelningschefer på respektive enhet.

Uppdrag för rådet

Rådet för jämställdhet och mångfald vid Högskolan i Halmstad är ett rådgivande organ till rektor. Rådet ansvarar för utarbetandet av förslag till policy samt åtgärds- och handlingsplaner inom området. Rådet har ansvaret för att stimulera utvecklingen inom området och skall ha en god överblick över denna utveckling inom Högskolan. Rådet skall granska om jämställdhets- och mångfaldsarbetet utvecklas i enlighet med lagar, förordningar, policy och berörda handlingsplaner.

Nuvarande lydelse

Sammansättning av rådet

Rådet består av följande 14 personer:

- Ordförande prorektor
- Samordnare jämställdhet och mångfald för personal och lärande - föredragande
- Samordnare jämställdhet och mångfald för studenter - föredragande
- Ombud på Biblioteket
- Ombud på ELU, Enheten för Lärarutbildning
- Ombud på EOK, Enheten för Omvärldskontakter
- Ombud på HOS, Sektionen för Hälsa och Samhälle
- Ombud på HUM, Sektionen för Humaniora
- Ombud på IDE, Sektionen för Informationsvetenskap, Data- och Elektroteknik
- Ombud på, SET Sektionen för Ekonomi och Teknik
- Representant för SACO
- Representant för TCO
- Studeranderepresentant
- Studeranderepresentant

Samordnarna är även ombud på förvaltningen.

Föreslagen lydelse:

Sammansättning av rådet

Rådet består av följande 10 personer:

- Prorektor, ordförande
- En representant för Biblioteket utsedd av biblioteksstyrelsen

- Två representanter för teknisk/administrativ personal från förvaltningen, enheten för kontakter och samverkan och sektionerna. Förvaltningschefen utser representanterna.
- En representanter för lärare/forskare utsedd av Utbildningsnämnden
- Två representanter för lärare/forskare utsedda av Forskningsnämnderna
- En representant för lärare/forskare utsedd av Lärarutbildningsnämnden
- Två studeranderepresentant

Rådet för jämställdhet och mångfald får adjungera de ytterligare personer till rådet som det finner lämpligt.

Till rådet knyts två samordningsfunktioner inom området jämställdhet och mångfald som är handläggare till och föredragande i rådet inom sina respektive områden.

- Samordnare jämställdhet och mångfald för studentrelaterade frågor
- Samordnare jämställdhet och mångfald för personal- och utbildningsrelaterade frågor inom området

Nuvarande lydelse

Val av ledamöter i rådet

Samordnaren är på 25 % av en heltidstjänst och utses för en period av 3 år.

Ombud på de olika enheterna utses av respektive styrelse för en period av 3 år.

Ombud på EOK utses av chefen för EOK för en period av 3 år.

Studeranderepresentanterna utses av studentkåren för en period av ett år.

De fackliga representanterna utses av de fackliga organisationen för en period av ett år.

Föreslagen lydelse

Hur ledamöter i rådet och samordnare utses

Samordnarnas uppdrag omfattar för närvarande 25 % av en heltidstjänst. Samordnarna utses av förvaltningschefen för en period av 3 år. Studeranderepresentanterna utses av studentkåren för en period av ett år. Övriga ledamöter utses av rektor för en period av tre år efter förslag av respektive styrelse, nämnd och chef enligt ovan. Rektor beslutar enligt förslaget av styrelse, nämnd och chef i det fall det innebär att det kommer att finnas mins tre ledamöter som är kvinnor och minst tre som är män bland de 10 ledamöterna. I annat fall skall rektor föra en dialog med respektive styrelse, nämnd och chef i syfte att uppnå jämställdhet i rådet.

Respektive styrelses, nämnds och chefs förslag ska skickas till registrator och till förvaltningschef.

Det första av nedanstående avsnitt tas bort

Ombud för jämställdhet och mångfald

Utöver att ombuden är ledamöter i rådet, ansvarar de för att stimulera, bevaka, och åtgärda frågor kring jämställdhet och mångfald på respektive enhet.

Budget

Per enhet avsätts för närvarande 600 kronor per person och år. Dessa medel ställs till rådets förfogande och skall användas i enlighet med av rektor beslutad gällande handlingsplan som avser jämställdhet och mångfald.

Ikraftträdande

Den ändrade organisationen för Rådet för jämställdhet och mångfald träder i kraft från och med 2007-12-31

Samordnare jämställdhet och mångfald för studentrelaterade frågor

Samordnare jämställdhet och mångfald för studentrelaterade frågor ansvarar för att stimulera, bereda, bevaka området och ta fram förslag till åtgärder av frågor kring jämställdhet och mångfald som berör studenter och rekrytering av studenter. Samordnaren är handläggare och föredragande till Rådet för jämställdhet och mångfald.

Samordnare för studentrelaterade frågor är placerad på den sektion/avdelning där samordnarens grundtjänst är placerad, i annat fall på studerandeavdelningen och är för närvarande på 25 % av en heltidstjänst. Det bör uppmärksammas att samordnarens arbetsuppgifter kan påverkas av andra ordningar och beslut inom högskolan.

Samordnarens arbete styrs främst av följande föreskrifter:

- 1) Högskolelagen (SFS 1992:1434) 1 Kap 5 § - se bilaga 1
- 2) Högskoleförordningen (SFS 1993:100) 1 Kap 9 § - se bilaga 2
- 3) Lag om likabehandling av studenter i Högskolan (SFS 2001:1286) - se bilaga 3
- 4) Regleringsbrevet

Lagen om likabehandling kräver att en högskola varje år skall upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande årsplan.

Samordnaren har även som uppgift att bevaka högskolans övriga ordningar och lokala regler för att dessa ska vara i samklang med lagkrav om jämställdhet och mångfald såsom t.ex. bestämmelser i Högskoleförordningens examensordning.

Befintliga dokument vid Högskolan i Halmstad som faller inom området:

- a) Policy för jämställdhet och mångfald 2004 - 2007
- b) Jämställdhetsplan för Högskolan i Halmstad 2007
- c) Åtgärds- och beredskapsplan mot trakasserier
- d) Policy för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder vid Högskolan i Halmstad 2006 - 2008
- e) Handlingsplan för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder 2006
- f) Likabehandlingsplan för studenter 2007

Samordnare jämställdhet och mångfald för personal- och utbildningsrelaterade frågor

Samordnare jämställdhet och mångfald för personal- och utbildningsrelaterade frågor ansvarar för att stimulera, bereda, bevaka, och ta fram förslag till åtgärder av frågor kring jämställdhet och mångfald som berör personal och utbildning. Med utbildningsrelaterade frågor avses aspekter utifrån ett jämställdhets- och mångfalds perspektiv som berör utbildning, t.ex. val av kurslitteratur, examinationsformer, och genusperspektiv i kurserna. Samordnaren är handläggare och föredragande till Rådet för jämställdhet och mångfald.

Samordnare för personal- och utbildningsrelaterade frågor är placerad på den sektion/avdelning där samordnaren har sin grundtjänst, i annat fall på personalavdelningen och omfattningen är för närvarande på 25 % av en heltidstjänst. Det bör uppmärksammas att samordnarens arbetsuppgifter kan påverkas av andra ordningar och beslut inom högskolan.

Samordnarens arbete styrs främst av följande föreskrifter:

- 1) Högskolelagen (SFS 1992:1434) 1 Kap 5 § - se bilaga 1
- 2) Jämställdhetslagen(1991:433) - se bilaga 4
- 3) Lag (1999-133) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning - se bilaga 5
- 4) Anställningsförordningen (Lag 1994:373) Bedömningsgrunder vid anställning 4§ - se bilaga 6
- 5) Högskoleförordningen (SFS1993:100). Bilaga 2 examensordningen.
- 6) Regleringsbrevet

Jämställdhetslagen föreskriver bland annat att arbetsgivaren varje år skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande årsplan. Lagen föreskriver också att arbetsgivaren varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Högskolan bör själv ta initiativ till en plan för sitt mångfaldsarbete.

Regleringsbrevet för 2007 kräver t.ex. att en högskola för åren 2005 – 2008 skall ha fastställt mål för andelen personer av underrepresenterat kön bland nyrekryterade lärare inom samtliga lärarkategorier. Andelen kvinnor bland akademiska ledare såsom prefekter och dekaner skall redovisas och kommenteras. Av årsredovisningen skall även framgå vilka åtgärder som lärosätet vidtagit för att genusperspektiv i större utsträckning skall beaktas i lärosätets utbildningar. Samordnaren har även som uppgift att bevaka högskolans övriga ordningar och lokala regler för att dessa ska vara i samklang med lagkrav om jämställdhet och mångfald såsom t.ex. bestämmelser i Högskoleförordningens examensordning.

Befintliga dokument vid Högskolan i Halmstad som faller inom området:

- a) Policy för jämställdhet och mångfald 2004 - 2007
- b) Jämställdhetsplan för Högskolan i Halmstad 2007
- c) Åtgärds- och beredskapsplan mot trakasserier
- d) Policy för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder vid Högskolan i Halmstad 2006 - 2008
- e) Handlingsplan för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder 2006
- f) Mångfaldsplan för anställda vid Högskolan i halmstad för 2004 - 2005

BILAGOR

Bilaga 1 Högskolelagen (SFS 1992:1434) 1 Kap 5 §

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Lag (2005:1208).

Bilaga 2 Högskoleförordningen (SFS 1993:100) 1 Kap 9 §

Bestämmelser om likabehandling av studenter och sökande till högskolan oavsett könstillhörighet, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller funktionshinder finns i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Förordning (2003:343).

Bilaga 3 Lag om likabehandling av studenter i Högskolan (SFS 2001:1286)

Se "Likabehandling i högskolan - så säger lagen"

<http://www.jamombud.se/news/docs/Likabehandlingslagen.pdf>

Bilaga 4 Jämställdhetslagen(1991:433)

Alla arbetsgivare skall, enligt jämställdhetslagen, bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete. För de arbetsgivare som har fler än nio anställda gäller dessutom att de i enlighet med 13 § varje år skall göra en plan för sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetslagens paragrafer 4 – 11 talar om vilka områden arbetsgivaren särskilt ska förbättra och behandla i jämställdhetsplanen.

Aktiva åtgärder

Målinriktat jämställdhetsarbete

3 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i 4--11 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag. Lag (2005:476).

Rekrytering m.m

7 § Arbetsgivaren skall 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 arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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. Lag (2000:773).

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

12 § Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Lag (2000:773).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda

löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).

Bestämmelser om förbud mot diskriminering

Bestämmelser om förbud mot diskriminering finns i

- lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering
- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
- i 16 kap. 9 § brottbalken finns bestämmelser om olaga diskriminering. Lag (2006:69).

Bilaga 5 Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Enligt lagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering som avses i denna lag.

Arbetet skall vara planmässigt, men till skillnad från jämställdhetslagen *krävs ingen årlig plan*.

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

4 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 5-7 §§. Lag (2003:308).

Arbetsförhållanden

5 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lag (2003:308).

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag. Lag (2003:308).

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Lag (2003:308).

Förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Direkt diskriminering

8 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lag (2003:308).

Indirekt diskriminering

9 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet. Lag (2003:308).

Trakasserier

9 a § En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lag (2003:308).

Instruktioner att diskriminera

9 b § En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 8-9 a §§. Lag (2003:308).

När förbuden gäller

10 § Förbuden i 8-9 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Lag (2003:308).

Bilaga 6 Anställningsförordningen, Lag 1994:373

Bedömningsgrunder vid anställning, 4§

Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådan sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.