



HÖGSKOLAN  
DALARNA

# **Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2012- 01-01 till 2012-12-31**

Beslut: Rektor 2004-05-15

Revidering: 2012-01-30

Dnr: DUC 2004/365/12

Gäller fr o m: 2012-01-01

Ersätter: Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2011-01-01 till 2011-12-31

Ansvarig för uppdatering: Prorektor

2004-05-15  
Rev. 2004-09-15  
Rev. 2006-12-31  
Rev. 2007-12-31  
Rev. 2008-12-31  
Rev. 2009-12-31  
Rev. 2010-12-31  
Rev. 2011-12-31

## Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2012-01-01 till 2012-12-31

### **Inledning**

Den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 2009-01-01. *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, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.* (2008:567:1)

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja mångfald i arbetslivet. Aktiva åtgärder ska vidtas inom områdena

- Rekrytering
- Arbetsförhållanden
- Trakasserier

### **HÖGSKOLAN DALARNAS MÅL**

Högskolan Dalarnas Handlingsplan för mångfald i arbetslivet har kompletterats med en mångfaldspolicy och en jämställdhetspolicy. De omfattar både personal och studenter.

Dessa policydokument ska synliggöras och uppdateras så att både anställda och studenter väl känner till dem.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Personal och studenter ska göras medvetna om vikten av mångfald i arbetslivet. Attityden till och kunskap om andra kulturer, språk, religioner och andra trosuppfattningar samt människor med funktionshinder har avgörande betydelse för hur arbetet med att öka mångfalden ska lyckas.

Högskolan Dalarna har ett Mångfaldsråd och en mångfaldssamordnare som ansvarar för mångfaldsfrågorna. Kontaktpersoner vid de olika akademierna/avdelningarna ska hjälpa till med implementeringen av handlingsplaner och policydokument.

## **Rekrytering**

Högskolan Dalarna skall motverka negativ särbehandling och verka för ökad mångfald vid rekrytering.

### **Åtgärder:**

Annonser om lediga tjänster ska spridas så att alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder kan nås av informationen genom Arbetsförmedlingen.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Personalchefen.

Högskolan Dalarna ska i platsannonser och till Arbetsförmedlingen särskilt ange att arbetsgivaren verkar för en jämn könsfördelning och ökad mångfald. Högskolan Dalarna välkomnar sökande oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning eller funktionshinder.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Personalchefen.

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, bör arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Tidsplan: Fortlöpande

Ansvarig: Personalchefen, respektive chefer.

Krav på bättre kunskaper i svenska än anställningen kräver ska ej ställas. Personer inom Högskolan Dalarna som rekryterar personal ska medvetandegöras om detta.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren och respektive chef.

Samma grunder för lönesättning ska gälla oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder eller funktionshinder. Respektive chef ska medvetandegöras om detta.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Förvaltningschefen.

Rekryteringsprocessen ska kvalitetsgranskas och utvecklas i syfte att förbättra förutsättningarna för ett rekryteringsförfarande som främjar mångfald och motverkar diskriminering.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Personalchefen och mångfaldssamordnaren.

Högskolan Dalarna kan genom samarbete med andra aktörer i mångfaldsprojekt till exempel ta emot praktikanter med utländsk bakgrund och därigenom öka kunskapen om och förståelsen för andra kulturer och synsätt. Praktikanter som kommer in i verksamheten är givetvis mycket välkomna att söka lediga arbeten inom Högskolan Dalarna.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

### **Arbetsförhållanden**

Högskolan Dalarna ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### **Åtgärder:**

Tillse att krav på tillgänglighet och anpassning följs vid nybyggnation och ombyggnation. Genomföra åtgärder som med hänsyn till resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Fastighetschefen eller annan utsedd person.

Kontorsmöbler ska anpassas individuellt så att de fungerar för respektive arbetstagarare.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Fastighetschefen och respektive chef.

Alternativ lunchmat ska kunna erbjudas, även under utbildningsdagar och konferenser.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive anordnare.

Ledighet ska kunna förläggas i samband med andra högtider än traditionellt svenska.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive chef.

Ekumeniskt andaktsrum/meditationsrum/Stilla rum finns på båda campus, men i samband med utbyggnaden i Falun ska ett nytt rum inredas.

Tidsplan: Klart under 2012.

Ansvarig: Fastighetschefen.

Personal och studenter ska informeras om de åtgärder som fastslås i denna plan.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren och kontaktpersonerna.

### **Trakasserier**

Högskolan Dalarna ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier.

*Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.*

*Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. (2008:567:3)*

### **Åtgärder:**

Högskolan Dalarna ska informera om Högskolans mångfaldspolicy och jämställdhetspolicy.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren/respektive chef

Tidsplan: Fortlöpande.

Högskolan Dalarnas chefer och arbetsledare ska genom utbildningsinsatser medvetandegöras om det ansvar de har för att förebygga och förhindra trakasserier.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Skyddsombud och mångfaldsrådets kontaktpersoner ska få information om diskrimineringslagen. Trakasserier kan vara en form av diskriminering.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren och huvudskyddsombudet.

Om en anställd känner sig utsatt för diskriminering och/eller trakasserier ska omständigheterna utredas. I förekommande fall ska åtgärder vidtas för att förhindra fortsatt diskriminering/trakasserier. I första hand ska åtgärdernas syfte vara att åstadkomma förändring. Det kan t ex ske genom samtal.

Anmälan kan göras till mångfaldssamordnaren eller till närmaste chef. Skriftlig anmälan ska skickas till rektor och diarieföras. I vissa fall kan även polisanmälan förekomma.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Rektor/Mångfaldssamordnaren/Berörd chef.

Påföljden vid diskriminering och trakasserier kan vara varning eller avstängning om det är en student som diskriminerar och/eller trakasserar. Om det är en anställd så kan påföljden bli varning eller löneavdrag, omplacering eller avsked (LOA §§ 14-19, LOA § 22, LAS §§ 18-20). Omplaceringskyldighet föreligger om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig. Gäller som regel dock inte vid grov misskötsamhet. Någon omplaceringskyldighet föreligger normalt inte vid avskedande. Den som omplaceras ska vara den som diskriminerar och/eller trakasserar, inte den diskriminerade/trakasserade, om inte den diskriminerade/trakasserade uttryckligen begär egen omplacering.

### **Uppföljning**

Denna handlingsplan gäller till 2012-12-31. Den ska följas upp på initiativ från Högskolan Dalarnas Mångfaldsråd under hösten 2012. Om vissa planerade åtgärder ej genomförts måste detta motiveras. En ny handlingsplan ska sedan fastställas.

Ansvarig: Mångfaldsrådet.