



HÖGSKOLAN
DALARNA

Mångfald & Likabehandling



Inledning

- Mångfald och likabehandling inom högskolan Dalarna

Mångfald är den mosaik av olika bakgrund, kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, värderingar och andra likheter och skillnader som finns representerade inom och runt en organisation.

Vår högskola bygger på ett aktivt arbete för att främja alla människors lika värde. Den utgångspunkten präglar vårt mångfaldsarbete, men den ska också genomsyra all verksamhet såsom utbildning och forskning. Vi har ett ansvar att identifiera och motarbeta strukturella orättvisor i vårt samhälle och fördomar hos oss själva genom vår undervisning och forskning, vårt sätt att organisera verksamheten och genom vår interaktion med samhället. Högskolan Dalarna är en arbetsplats där anställda, studenter och gäster tillsammans bidrar till kunskapsutvecklingen i samhället. Vårt breda utbildningsutbud lockar studerande från hela världen. Andelen utländska studenter ökar kontinuerligt. Högskolan har dessutom en stor andel studenter som kommer från det som benämns "studieovana miljöer".

Vår grundidé är att utgöra en inspirerande mötesplats mellan vetenskapen och samhället och ett aktivt stöd för människors lärande. Högskolan möter en heterogen grupp av studenter, med personliga projekt, krav på kvalitet och flexibilitet. Högskolan måste därmed vara öppen, inklusiv och bemöta varje student individuellt. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan anger att högskolan inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller funktionshinder. Likabehandling främjas allra bäst om det aktiva arbetet utgår från mänskliga rättigheter, och fokuserar på att vara diskriminering sförebyggande, både individuellt och genom att motverka den s.k. strukturella diskrimineringen i samhället. Mångfaldsarbetet måste ges ett människorättsperspektiv där individens rättigheter och möjligheter sätts i centrum. Detta gäller såväl studenter som personal.

- Högskolan Dalarna skall präglas av mångfald – olikheter berikar samvaron och utbildningens kvalitet.
- Högskolan Dalarna skall verka för ökad jämställdhet och mångfald vid rekrytering av både personal och studenter.
- Högskolan Dalarna skall värdesätta och tillvarata mångfalden bland personal, studenter och andra intressenter i samhället.



Mångfaldssamordnare

Anette Timmerlid

E-post: ati@du.se

Telefon: 023-778903, 023-778235



Plan för likabehandling av studenter*

- Högskolan Dalarna

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan trädde i kraft 2002-03-01.

Lagens ändamål

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

- Rätten till likabehandling oavsett kön gäller både kvinnor och män. Skyddet omfattar också transsexualitet.
- Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, religion eller trosbekännelse.
- Med sexuell läggning menas en persons homo-, bi- eller heterosexuallitet.
- Funktionshinder är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

Målinriktat arbete

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

§ 4 § En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier. Med trakasserier avses i denna lag ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med:

- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionshinder
- Könstillhörighet eller är av sexuell natur

Lagen föreskriver att högskolan upprättar en årlig plan som visar vilka åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och förhindra behandling som står i strid med lagen.

§ 5 § En högskola skall varje år upprätta en plan som ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §.

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 enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

* Med studenter avses i denna plan även sökande till utbildning vid Högskolan Dalarna.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot diskriminering

6 § En högskola som får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier som avses i 4 § skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Högskolan Dalarna har en mångfaldssamordnare och ett Mångfaldsråd som ansvarar för mångfaldsfrågor. Mångfaldsrådet har arbetat fram en högskolegemensam likabehandlingsplan. Högskolan Dalarna har beslutat att inte kräva att varje institution har egna likabehandlingsplaner. Samtliga befattningshavare i ledande ställning ska arbeta medvetet utifrån likabehandlingslagen. Varje avdelning/institution har utsett egna kontaktpersoner för mångfaldsfrågor. Dessa deltar regelbundet i Mångfaldsrådets möten och följer upp besluten med aktiviteter inom sin avdelning för att implementera.

Psykosocial och fysisk studiemiljö

Psykosocial studiemiljö

Övergripande mål:

- Ingen skall utsättas för eller drabbas av skada på grund av brister i arbetsmiljön. Risken för såväl psykisk som fysisk ohälsa ska minimeras. Arbetsmiljön vid Högskolan Dalarna ska präglas av ömsesidig respekt mellan anställda och studenter, jämställdhet mellan medarbetare oavsett kön, sexuell läggning och etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, särskild omsorg om individer med funktionshinder.

- Alla studenter skall ha samma rättigheter och möjligheter vid Högskolan Dalarna oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

- Studenter och anställda skall ha god kännedom om Likabehandlingsplanen och handläggningsordningen vid anmälan om diskriminering.

- Ett kontinuerligt arbete skall bedrivas för att aktivt främja likabehandling av studenter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Föräldraskap och studier

Övergripande mål:

Högskolan Dalarna skall verka för att föräldraskap och studier går att förena.

- Högskolan Dalarna ger platsgaranti till studenter som gör studieuppehåll på grund av till exempel föräldraledighet, under förutsättning att aktuell utbildning fortfarande erbjuds.

- Utbildning som annonserats som kurs på dagtid, bör ej innehålla obligatoriska moment som förläggs till kvällstid och helger.

- Högskolan Dalarnas grundinställning skall vara att underlätta för studenter som har barn och som är beroende av att den ordinarie barnomsorgen räcker till/fungerar.

Högskolan Dalarna skall också ha en välvillig inställning vad gäller alternativa examinationsformer vid frånvaro på grund av vård av sjukt barn.

Fysisk studiemiljö/funktionshinder

Övergripande mål:

Lokaler skall vara utformade, inredda och utrustade så att de ger god tillgänglighet för studenter med fysiska funktionshinder.

- Fortlöpande åtgärder i egenskap av inventering av Högskolan Dalarnas lokaler ur tillgänglighetssynpunkt; tillgodose uppkomna behov av anpassning.

- Besöka handikapporganisationer och gymnasieskolor och informera om funktionshindrades rätt och möjligheter till stöd i samband med högskolestudier.

Trakasserier på grund av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder

Övergripande mål

Alla studenter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder skall behandlas och bemötas med respekt av studenter och anställda vid Högskolan Dalarna. Diskriminering och trakasserier skall inte förekomma. En handlingsplan mot sexuella trakasserier fastställdes av Högskolestyrelsen den 3 maj 2000.

Som sexuella trakasserier betecknas (enligt EU:s definition): "Sexuella trakasserier är ord eller handlingar av sexuellt slag, som orsakar att den som utsätts känner sig kränkt, rädd eller på annat sätt illa till mods. Kännetecknande för sexuella trakasserier är att de är ovälkomma och oönskade. Det är de som utsätts för orden eller handlingarna som avgör om de accepteras och är välkomma eller om de är kränkande och ovälkomma. Sexuella ord eller handlingar är sexuella trakasserier om den som står för dem fortsätter, trots att den som är utsatt har sagt ifrån och gjort klart att de är ovälkomma."

I Högskolan Dalarnas handlingsplan mot sexuella trakasserier finns ett avsnitt gällande "Vart vänder man sig? – åtgärder". Där sägs att student som utsätts genast ska kunna vända sig till någon som hon/han har förtroende för. Den man vänt sig till kan i ett första skede, om studenten så önskar, tala med den som trakasserar för att på ett informellt sätt få trakasserierna att upphöra. Om informella åtgärder inte leder till någon förändring av situationen eller om trakasserierna är av särskilt allvarlig natur, skall formella åtgärder tillgripas mot den som trakasserar. En formell anmälan görs skriftligt till rektor. Anmälan görs av den som trakasserats. Rektor utser den eller de personer som skall utreda ärendet. Prefekter/avdelningschefer som har ansvar som arbetsledare skall informeras om trakasserierna. Sekretesslagen gäller (7kap, 11§).

Den utsatte kan också vända sig till polisen. Om kränkningen varit mycket grov, kan straff utdömas enligt brottsbalken. Annars gäller de påföljder som nämns i Högskolans handlingsplan mot sexuella trakasserier.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier skall skrivas in i studiehandböcker och finnas tillgänglig på högskolans web. Det åligger samtliga chefer att särskilt informera personalen om handlingsplanen. Denna information skall göras tillgänglig även för handledare vid verksamhetsförlagd utbildning utanför Högskolan Dalarna.

I Högskolan Dalarnas Handlingsplan för Mångfald, beslutad av rektor 2004-05-15, reviderad 2004-09-15, finns ett avsnitt om trakasserier.

Rekrytering och antagning

Övergripande mål:

Högskolan Dalarna skall bli en med anledning av propositionen Den öppna högskolan påbörja och genomföra ett antal utbildningsprojekt med avsikt att bredda rekryteringen till högskolestudier. Intentionerna är att detta både på kort och lång sikt, ska bidra till att:

- Motverka snedrekrytering
- Främja mångfald
- Vara könsutjämmande
- Överbygga avståndet till högskolan

Högskolan Dalarna har genom olika projekt arbetat för att få en jämnare könsfördelning till vissa utbildningar. Det gäller bl a projektet "Fler män till skolan" och "Fler kvinnor till tekniska yrken". Projektet "Unar" syftade till att stötta akademiker med utländsk bakgrund så att de på ett smidigare sätt kommer in i det svenska systemet. Högskolan Dalarna har också arbetat fram ett större antal distanskurser och nätbaserade kurser i syfte att undanröja geografiska eller praktiska hinder för nya grupper av studenter. Utbildningar måste också kunna variera i längd. Programutbildningar skall kompletteras med kortare utbildningar med tydlig yrkesinriktning. På samma sätt kan påbyggnadsutbildningar bidra till att redan yrkesverksamma åter söker sig till högskolestudier.

Högskolan Dalarna skall stötta kvinnor som går vidare till forskarutbildning.

Högskolan Dalarna skall vid granskning av nya kursplaner och utbildningsplaner särskilt kontrollera så att behörighetskrav som ställs inte är direkt eller indirekt diskriminerande.

Högskolan Dalarna deltar i ett regionalt projekt om mångfald och diskriminering – Från teori till praktik. Projektet vänder sig till statliga myndigheter och pågår parallellt i fem län under åren 2006-2007. Projektets syfte är att bidra till regeringens mål om ökad etnisk och kulturell mångfald i staten.

Betyg, examination och undervisning

Övergripande mål:

Studentens kön eller etniska bakgrund får aldrig påverka bedömningen i samband med tentamina och examination. Utbildningarna vid Högskolan Dalarna skall beakta ett genus- och mångfaldsperspektiv. Även HBT-perspektivet (homo-, bi-, transsexualitet) skall vara känt av personalen. Inslag som kan upplevas som kränkande får ej förekomma. Samkönade par ska användas som exempel lika naturligt som heterosexuella par. Delge all personal information om likabehandlingslagen med mera.

Uppföljning

Övergripande mål

Syftet med lagen om likabehandling av studenter i högskolan är att främja lika rättigheter för studenter och sökande. Den ska motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Information om likabehandlingslagen skall kontinuerligt ges till både personal och studenter. Lika viktigt är det att alla känner till Högskolan Dalarnas likabehandlingsplan. För att hålla dokumentet levande krävs en årlig uppföljning där man ser vad som gjorts och vilken effekt åtgärderna fått.

Uppföljningen skall göras av Mångfaldsrådet.

På Högskolan Dalarnas hemsida finns mer information om plan för likabehandling av studenter samt åtgärder, som går att ladda ner på:

www.du.se/templates/CorePage___4629.aspx

Se även andra handlingsplaner och policys på Högskolan Dalarnas hemsida:

www.du.se/templates/CorePage___4629.aspx

- Handlingsplan för mångfald i arbetslivet
- Handlingsplaner mot sexuella trakasserier
- Funktionshinder och högskolestudier
- Jämställdhetspolicy
- Likabehandlingsplan

Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet

- Högskolan Dalarna

Lagen om förbud mot diskriminering (2003:307) utfärdades den sjätte maj 2003. Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Andra bestämmelser med förbud mot diskriminering är

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133).
- Lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286).

Definitioner

I lagen om förbud mot diskriminering avses med diskriminering:

1. *Direkt diskriminering:* Att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

2. *Indirekt diskriminering:* Att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

3. *Trakasserier:* Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

4. *Instruktioner att diskriminera:* Order eller instruktioner att diskriminera en person enligt 1 – 3 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.

Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning eller funktionshinder

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

- Rekrytering
- Arbetsförhållanden
- Trakasserier

Högskolan Dalarnas mål

Högskolan Dalarnas Handlingsplan för mångfald i arbetslivet ska kompletteras med en mångfaldspolicy för arbetsplatsen. Den ska omfatta både personal och studenter.

Personal och studenter skall göras medvetna om vikten av mångfald i arbetslivet. Attityden till kunskap om andra kulturer, språk, religioner och andra trosuppfattningar, 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 institutionerna/avdelningarna ska hjälpa till med genomförandet av handlingsplaner och policydokument.

Rekrytering

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

- Annonser om lediga tjänster skall spridas så att alla, oavsett etnisk och religiös tillhörighet, kön, sexuell läggning eller funktionshinder kan nås av informationen genom Arbetsförmedlingen.

- Högskolan Dalarna skall 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.

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

- Samma lönesättning skall gälla oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, eller funktionshinder. Respektive chef skall medvetandegöras om detta.

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

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

Arbetsförhållanden

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

- Genomföra åtgärder utifrån Handlingsplanen för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder, beslutad 2006-02-12.

- Kontorsmöbler skall anpassas individuellt så att de fungerar för respektive arbetstagare.

- Alternativ lunchmat skall kunna erbjudas, även under utbildningsdagar och konferenser.

- Ledighet skall kunna förläggas i samband med andra religiösa högtider än traditionellt svenska.

- Ekumeniskt andaktsrum skall finnas på båda campus.

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

Trakasserier och repressalier

Högskolan Dalarna skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier. Högskolan Dalarna skall också arbeta för att förhindra repressalier på grund av en anmälan om diskriminering.

Med trakasserier gällande lagen 1999:130 avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I lagens förarbeten skriver regeringen bl. a: "... med etniska trakasserier avses t ex trakasserier i form av nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet. Det skall vara fråga om handlingar som skadar eller vållar obehag. Etniska trakasserier kan omfatta fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Det kan handla om förekomst eller spridning av rasistiska texter, bilder och märken, inklusive klotter. Det avgörande är att agerandet har samband med den utsattes etniska tillhörighet. Det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande."

Med trakasserier gällande lagen 1999:132, personer med funktionshinder, avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder.

Med trakasserier gällande lagen 1999:133 avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning.

- Högskolan Dalarna skall i sitt policyuttalande uttryckligen ta avstånd från trakasserier på arbetsplatsen på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, kön eller sexuell läggning.

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

- Skyddsombud och kontaktpersoner skall få information om lagen om förbud mot diskriminering. Trakasserier är diskriminering.

- Om en anställd känner sig utsatt för trakasserier skall omständigheterna utredas. I förekommande fall skall åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier. I första hand skall 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.

Påföljden vid diskriminering kan vara varning eller avstängning om det är en student som diskrimineras. Om det är en anställd så kan påföljden bli varning eller löneavdrag, omplacering eller avsked (LOA §§ 14-19, LOA § 22, LAS §§ 18-20). Omplacering måste alltid prövas före uppsägning och avskedande. Den som omplaceras ska vara den som trakasserar, inte den trakasserade, om inte den trakasserade uttryckligen begär egen omplacering

På Högskolan Dalarnas hemsida finns mer information om handlingsplan för mångfald i arbetslivet samt åtgärder, som går att ladda ner på: www.du.se/templates/CorePage_4629.aspx

Se även andra handlingsplaner och policies på Högskolan Dalarnas hemsida: www.du.se/templates/CorePage_4629.aspx

- Handlingsplan för mångfald i arbetslivet
- Handlingsplaner mot sexuella trakasserier
- Funktionshinder och högskolestudier
- Jämställdhetspolicy
- Likabehandlingsplan

du.se



Högskolan Dalarna • 791 88 Falun • Tel 023-77 80 00
www.du.se