



HÖGSKOLAN
DALARNA

Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2017- 01-01 till 2017-12-31

Beslut: Rektor 2004-05-15

Revidering: 2017-02-13

Dnr: HDa 1.2-2016/21

Gäller fr o m: 2017-01-01

Ersätter: Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2016, HDa 1.2-2016/21

Ansvarig för uppdatering: Chef för Utbildnings- och forskningskansliet

HÖGSKOLAN DALARNA

Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet för tiden 2017-01-01 till 2017-12-31

Inledning

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 2009-01-01.

Lagens ändamål

1 § 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

5 § I denna lag avses med

Kön: att någon är kvinna eller man,

*Könsöverskridande identitet eller uttryck: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
Etnisk tillhörighet: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,*

Funktionsnedsättning: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

Sexuell läggning: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,

Ålder: Uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958)

3 kap. Aktiva åtgärder (börjar gälla den 1 januari 2017)

Inledande bestämmelser

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Arbetslivet

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

4 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

6 § Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

Högskolan Dalarna ska genomföra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Detta gäller alla diskrimineringsgrunder, inom områdena rekrytering och befordran, arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap, och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

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. Aktuell namnlista finns på www.du.se under Högskolans uppdrag, mångfaldsarbete. Kontaktpersonerna bör presentera sig på avdelningsmöte, akademimöte eller vid annat lämpligt tillfälle. Mångfaldssamordnaren bör systematiskt besöka alla akademier.

Diskrimineringslagens nya krav fr o m 1 januari 2017 har diskuterats i mångfaldsrådet och kommer att präglade arbetet framöver.

HÖGSKOLAN DALARNAS MÅL

Personal ska göras medvetna om vikten av mångfald i arbetslivet och att vi är skyldiga att genomföra aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering och främja lika möjligheter och rättigheter.

En medarbetarundersökning genomförs varje år. En fråga i den lyder ”Upplever du att du under det senaste året blivit utsatt för diskriminering/kränkande behandling på arbetsplatsen?” I den senaste undersökningen svarade 12 % ja på denna fråga och 88 % svarade nej.

Rekrytering, löner och andra anställningsvillkor

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

Åtgärder:

Annonser om lediga tjänster ska spridas så att alla kan nås av informationen genom Arbetsförmedlingen.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Personalchefen.

Högskolan Dalarna ska i platsannonser särskilt ange att arbetsgivaren verkar för en jämn könsfördelning och ökad mångfald.

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.

För att all personal ska kunna engagera sig fullt ut i Högskolans liv förväntas inflyttande personal förvärva funktionell kompetens på svenska inom något år. Högskolan ska ge rimligt stöd och uppmuntran för att så sker.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive chef.

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

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Förvaltningschefen.

Högskolan Dalarna kan genom samarbete med andra aktörer i projekt till exempel ta emot praktikanter med utländsk bakgrund eller funktionsnedsättningar och därigenom öka kun-

skapen 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: Respektive chef.

Arbetsförhållanden

Från och med den 1 januari 2015 ingår bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen. Det nya förbudet mot diskriminering ska bidra till att öka tillgängligheten i samhället så att människor med funktionsnedsättning/variation kan delta på likvärdiga villkor.

Ett otillgängligt samhälle leder till att människor med funktionsnedsättning/variation uteslängs från samhället. Det kan handla om att inte kunna delta på lektionerna i skolan, att inte komma in i en butik, eller att inte få tillgång till myndighetsinformation.

Lagändringen innebär att personer med funktionsnedsättning/variation ska ha en bättre möjlighet att hävda sin rätt att kunna delta på likvärdiga villkor utan hinder i form av bristande tillgänglighet.

Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning/variation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Exempel på åtgärder kan vara att utjämna trösklar, att läsa upp en meny på en restaurang eller att erbjuda hjälpmedel som någon behöver för att kunna delta i skolan eller på jobbet. (Diskrimineringsombudsmannen) Man kan också införa paus vid möten efter ca 45 minuter för att medarbetare med koncentrationssvårigheter eller fysiska funktionsnedsättningar/variationer t.ex. med smärta ska få bättre förutsättningar för att medverka.

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, funktionsnedsättning/variation eller ålder.

Arbetsgivaren ska underlätta för alla arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Medarbetare ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning/variation eller ålder. Kompetensutveckling kan även användas för att motverka sned könsfördelning.

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.

Mikrofoner/hörselslingor ska användas av talare/lärare om dessa hjälpmedel finns i lokalen.

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive talare/lärare.

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

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Fastighetschefen och respektive chef.

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

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive anordnare.

Alla traditioners högtider ska behandlas likadant i samband med ledighetsansökan. Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Respektive chef.

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

Tidsplan: Fortlöpande.

Ansvarig: Mångfaldsamordnaren/respektive chef och kontaktpersonerna.

Kompetensutveckling och annan utbildning ska erbjudas som möjlighet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning/variation eller ålder.

Tidsplan: Fortlöpande

Ansvarig: Respektive chef

Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Högskolan Dalarna ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier. Detta beskrivs närmare i styrdokumentet Regler mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling med tillhörande handläggningsordningar.

Uppföljning

Denna handlingsplan gäller till 2017-12-31. Den ska följas upp på initiativ från Högskolan Dalarnas Mångfaldsråd under hösten 2017. Åtgärder och uppföljning ska dokumenteras. Om vissa planerade åtgärder ej genomförts måste detta motiveras. En ny handlingsplan ska sedan fastställas.

Ansvarig: Mångfaldsrådet.