



HÖGSKOLAN
DALARNA

Plan för likabehandling av studenter 2017

Beslut: Rektor 2015-02-23

Revidering: 2017-02-13

Dnr: HDa 1.2-2016/20

Gäller fr o m: 2017-01-01

Ersätter: Plan för likabehandling av studenter för år 2016, HDa 1.2-2016/20

Ansvarig för uppdatering: Prorektor

HÖGSKOLAN DALARNA

PLAN FÖR LIKABEHANDLING AV STUDENTER * FÖR ÅR 2017

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

1. 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)

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Lag (2014:958)

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot diskriminering

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att en student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda de faktiska omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (2008:567:6)

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).

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

- 1. antagnings- och rekryteringsförfarande,*
- 2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,*
- 3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,*
- 4. studiemiljö, och*
- 5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).*

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

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

Högskolan Dalarna har en mångfaldssamordnare och ett mångfaldsråd som ansvarar för mångfaldsfrågor. I mångfaldsrådet ingår en till två studentrepresentanter. Mångfaldsrådet arbetar årligen fram en högskolegemensam likabehandlingsplan. Samtliga chefer ska arbeta

medvetet utifrån diskrimineringslagen och Högskolan Dalarnas styrdokument. Varje avdelning/akademi har utsett egna kontaktpersoner för mångfaldsfrågor. Dessa deltar regelbundet i Mångfaldsrådets möten och följer upp besluten med aktiviteter inom sin avdelning för att implementera likabehandlingsplanen och andra mångfaldsfrågor.

Vartannat år genomförs en studentenkät vars resultat ska analyseras så att lämpliga åtgärder för att förhindra och förebygga diskriminering kan vidtas. Detta arbete kommer att anpassas till diskrimineringslagens nya krav från 1 januari 2017.

2. PSYKOSOCIAL OCH FYSISK STUDIEMILJÖ

Ett förebyggande och främjande arbete ska göras för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Ingen student ska 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 och jämlikhet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning och preferenser, ålder, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning/variation, religion eller annan trosuppfattning.

Studenter och anställda ska ha god kännedom om Likabehandlingsplanen och handlägningsordningen vid anmälan om diskriminering. Se styrdokumentet Regler mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Vartannat år genomförs en studentenkät vars resultat analyseras utifrån flera aspekter.

2.1. Psykosocial studiemiljö.

2.1.1. Övergripande mål.

Högskolan Dalarna ska verka för en god psykosocial studiemiljö. Ett förebyggande och främjande arbete ska göras för att ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Det är också viktigt att studenter får information om vilka stödåtgärder som Högskolan erbjuder till exempel genom Studenthälsan och studievägledningen.

Ett kontinuerligt arbete ska bedrivas för att aktivt främja likabehandling av studenter oavsett könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning/variation eller ålder.

Studenter som har diagnoser som medför koncentrationssvårigheter ska ges stöd genom att lärarna undviker långa undervisningspass. Det bör alltid läggas in en rast efter 45 minuters undervisning.

2.1.2. Fortlöpande åtgärder

Ge information om lagen och de områden som omfattas av lagen vid introduktion för nyanställda. En checklista kan användas.

Ansvarig: Personalchefen, avdelningschefer.

Ge information om lagen och de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen till Dalarnas studentkår.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Anordna en mångfaldsdag årligen med föreläsningar och andra aktiviteter. Föreningar som företräder olika diskrimineringsgrunder ska inbjudas.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Publicera information på webbsidan om Mångfaldsrådet, information om olika aktiviteter med mera.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Ett Stilla rum ska fortsatt finnas på båda campus för att ge möjlighet till meditation, bön eller en stunds andrum.

Ansvarig: Fastighetschefen

2.2. Föräldraskap och studier

2.2.1. Övergripande mål

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

Studentenkäten visar att det är betydligt fler kvinnliga studenter än manliga som är vårdnadshavare. När det gäller oro för att inte klara utbildningens alla poäng uttrycker fler kvinnor än män att det kan vara svårt att få studiero i vardagen och att de lider av tidsbrist.

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. Verksamhetsförlagda utbildningsdelar undantas. Högskolan Dalarnas grundinställning ska vara att underlätta för studenter som har barn och som är beroende av att den ordinarie barnomsorgen på dagtid räcker till.

2.2.2. Fortlöpande åtgärder

Kommunicera ovanstående målsättningar vid introduktion för nyanställda en gång per år.

Ansvarig: Personalchefen, chef avdelning för studentservice, avdelningschefer och enhetschefer.

Kommunicera ovanstående målsättningar vid introduktion för nya studenter.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren.

Att medvetandegöra kursansvariga om betydelsen av att studenterna får tillgång till schema i god tid (2 veckor) för att underlätta planering av barnomsorg.

Ansvarig: Ansvarig chef.

2.3. Fysisk studiemiljö

2.3.1. Övergripande mål

Lokaler ska vara utformade, inredda och utrustade så att de ger god tillgänglighet för alla studenter.

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

Lagen innebär att personer med funktionsnedsättning 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/variation. 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 högskolan eller på jobbet. (Diskrimineringsombudsmannen).

Det finns också studenter som av fysiska skäl har svårt att sitta längre tider. Med tanke på dem bör det alltid läggas in en rast efter 45 minuters undervisning.

2.3.2. Fortlöpande åtgärder

Fortlöpande inventering av Högskolan Dalarnas lokaler ur tillgänglighets synpunkt; tillgodose uppkomna behov av anpassning.

Ansvarig: Fastighetschefen.

Mikrofoner/hörselslingor ska användas av talare/lärare om dessa hjälpmedel finns i lokalen, för att underlätta för personer med hörselnedsättning.

Ansvarig: Respektive talare/lärare.

Informera om funktionsnedsattas rätt och möjligheter till stöd i samband med högskolestudier.

Ansvarig: Kontaktperson för funktionsnedsatta studenter/studievägledare

Undvika snabba förändringar av scheman som innebär problem att ta sig till föreläsningen eller annat undervisningsmoment. Ansvarig: Kursansvarig/respektive lärare.

Listor över kurslitteraturen ska vara bestämda och finnas tillgängliga i god tid för att underlätta för studenter med läshinder och för att biblioteket ska kunna beställa litteratur på anpassat medium inför studiestarten. Nyinläsning av litteratur genom Myndigheten för tillgängliga medier (MTM) kan ta upp till 2 månader.

Ansvarig: Akademichef/ämnesansvarig

Informera om Högskolan Dalarnas möjligheter att hjälpa studenter med handikapp/funktionsnedsättning som försvårar inlärningsprocessen.

Ansvarig: Kontaktperson för funktionshindrade studenter.

2.3.3. Åtgärder under 2017

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.

Ansvarig: Fastighetschef

Bibehålla resursrum för funktionsnedsatta studenter i Falun respektive Borlänge.

Ansvarig: Fastighetschef, kontaktperson för funktionsnedsatta och kontaktperson för tal och punktskriftsbiblioteket.

Toaletter ska kunna användas av alla, könsuppdelning bör undvikas. Undantaget då det handlar om toalettbus med gemensamt tvätttrum.

Ansvarig: Fastighetschef

3. DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN, KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK, ETNICITET, RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING, SEXUELL LÄGGNING, FUNKTIONSNEDSÄTTNING ELLER ÅLDER

3.1. Övergripande mål

Alla studenter oavsett könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning/variation eller ålder ska behandlas och bemötas med respekt av studenter och anställda vid Högskolan Dalarna. Diskriminering och trakasserier ska inte förekomma.

Om Högskolan Dalarna får kännedom om att en student som deltar i eller söker till verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska omständigheterna utredas. I förekommande fall ska åtgärder som skäligen kan krävas vidtas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Student ska inte utsättas för krav som strider mot religion eller annat om det inte behövs med tanke på utbildningens mål.

3.2. Fortlöpande åtgärder

Informera personalen om regler mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, likabehandlingsplanen och handlingsplanen för mångfald.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren/respektive chef/kontaktpersonerna.

Om studenternas könsidentitet ska efterfrågas kan det vara lämpligt att analysera vad informationen ska användas till, och om den är nödvändig. Ibland kan det biologiska könet vara en viktig indikator, men ibland kan det i stället vara intressant hur personerna som tillfrågas faktiskt identifierar sig själva. Om könsidentitet efterfrågas bör möjlighet till fler än två svarsalternativ finnas. "Man", "Kvinna", "Annat".

Ansvarig: Frågeställaren.

4. REKRYTERING OCH ANTAGNING

4.1. Övergripande mål

Högskolan Dalarna ska verka för att bredda rekryteringen till högskolestudier. Intentionerna är att detta både på kort och lång sikt, ska bidra till att

- motverka snedrekrytering
- främja mångfald
- vara könsutjämnande
- överbrygga avståndet till högskolan

4.2. Fortlöpande åtgärder

Högskolan Dalarna har arbetat fram ett större antal nätbaserade kurser som kan undanröja geografiska eller praktiska hinder för nya grupper av studenter. Utbildningar måste också kunna variera i längd. På samma sätt kan påbyggnadsutbildningar bidra till att redan yrkesverksamma åter söker sig till högskolestudier.

Högskolan Dalarnas ska vid granskning av områdesbehörigheter i nya kursplaner och utbildningsplaner särskilt kontrollera så att behörighetskrav som ställs inte är direkt eller indirekt diskriminerande.

Ansvarig: Akademieförstare respektive Utbildnings- och forskningsnämnden

Högskolan Dalarna ska i samband med antagning särskilt kontrollera så att krav som ställs inte är direkt eller indirekt diskriminerande.

Ansvarig: Antagningsansvarig

Högskolan ska i övergripande marknadsföring beakta mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Kommunikationschefen

4.3. Åtgärder under 2017

Skapa styrdokument för breddad rekrytering.

Ansvarig: Kommunikationschefen, rektorsråd, mångfaldssamordnaren/arbetsgrupp

Bibehålla möjligheten till Språkstöd.

Ansvarig: Rektor.

Utveckla och anordna Språkcaféer för möjlighet till språkligt utbyte.

Ansvarig: Studentkåren och aktuell avdelningschef.

5. BETYG, EXAMINATION, UNDERVISNING

5.1. Övergripande mål

Studentens kön eller etniska bakgrund får aldrig påverka bedömningen i samband med tentamina och examination.

Utbildningarna vid Högskolan Dalarna ska beakta ett genus-, mångfalds- och HBTQ-perspektiv.

5.2. Fortlöpande åtgärder

Information till all personal om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen. Kan ges på ordinarie avdelningsmöten.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren, respektive chef, kontaktpersonerna för jämställdhet och mångfald.

Åtgärder under 2017

Undersöka möjligheten att anonymisera inlämningsuppgifter.

Ansvarig: Chef för studentservice

Fortsätta granskning av utbildningars innehåll och undervisningens utformning ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Områdesnämnder/Avdelningschef/programansvarig/kursansvarig

6. UPPFÖLJNING

6.1. Övergripande mål

Syftet med diskrimineringslagen är bl a att främja lika rättigheter för studenter och sökande. Den ska motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning/variation.

Information om diskrimineringslagen ska 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 ska göras av Mångfaldsrådet.

Mångfaldsrådet har kontinuerlig kontakt med akademichefer, avdelningschefer och motsvarande för att föra en dialog om handlingsplanen för likabehandling av studenter. Mångfaldsrådet och kontaktpersonerna följer upp och utvärderar handlingsplanen. I de fall otillräckliga åtgärder genomförts kommer diskussion att föras om orsaker och eventuella åtgärder. Samtidigt diskuteras behov och åtgärder inför nästkommande år, vilket ska utmynna i en delvis ny Likabehandlingsplan årligen.

6.2. Fortlöpande åtgärder

Kontinuerligt uppdatera hemsidan för Mångfald på Högskolan Dalarnas webbsida. Ansvarig: Mångfaldssamordnaren/webbredaktör

Lägga ut senaste version av likabehandlingsplanen på Mångfaldssidan, samt under Verksamhetsplan, specifikt uppdrag

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren/webbredaktör

6.3. Åtgärder under 2017

Uppföljning och utvärdering av 2017 års likabehandlingsplan.

Ansvarig: Mångfaldsrådet.

Föreslå nödvändiga åtgärder inför 2018 års likabehandlingsplan.
Ansvarig: Mångfaldsrådet, akademierna/avdelningarna

Uppföljning av 2016 års likabehandlingsplan:

Mångfaldssamordnaren har informerat vice ordförande för Dalarnas studentkår om diskrimineringslagen och de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen.

En mångfaldsdag anordnades 26/9. Gästföreläsare var Ove Sernhede från Göteborgs universitet. Han föreläste om rätten till likvärdig utbildning och hur skolorna påverkas i segregerade områden. Föreläsningen hölls på båda campus. Resten av mångfaldsdagens aktiviteter förlades till studentkårens lokaler i Borlänge och Falun. En föreläsning om svensk kultur hölls på arabiska, och en föreläsning om arabisk kultur hölls på svenska. Internationella studenter bjöd på mat från sina hemländer.

Ett nytt Stilla rum inreddes på Campus Borlänge, då det gamla byggts om till grupprum. Det nya rummet inreddes i neutral stil och ska vara öppet för alla som behöver ett andrum, vill be eller meditera.

Avsikten var att under 2016 uppdatera handlingsplanen för breddad rekrytering. Tyvärr har arbetet försenats och fortsätter under 2017, då även en arbetsgrupp för frågan kommer att bildas.

Att undersöka möjligheten att anonymisera inlämningsuppgifter är en fråga som också behöver fortsatt utredning under 2017.

Inledande text ur diskrimineringslagen kompletteras med ny lagtext som gäller fr o m 1/1 2017, gällande bland annat krav på aktiva åtgärder.