

RIKTLINJER FÖR HÖGSKOLAN VÄSTS ARBETE FÖR ATT FÖREBYGGA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING SAMT KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Inledning

Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten och Högskolan Väst. Vår värdegrund pekar ut att ”verksamheten vid Högskolan Väst utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling” (Högskolan Väst Strategisk plattform dnr 2017/1391). Högskolan är och skall vara ett transparent och öppet lärosäte, som tar hänsyn till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete och studier, samt för att utveckla verksamheten vid Högskolan Väst. Vi arbetar aktivt för att motverka och förhindra diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och tystnadskulturer. Anställda som studenter ska behandlas och mötas med respekt och värdighet. Högskolans värdegrund utgör tillsammans med den statliga värdegrunden ett fundament för hela verksamheten.

Högskolan Västs strategiska plattform pekar också ut högskolans arbete med inkludering, arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet som några av de viktiga och mest centrala delarna i högskolans arbete mot den hållbara högskolan: ”Vi är en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler”, det ställer krav på oss att vara tillgängliga, öppna och inkluderande. Det förebyggande arbetet som beskrivs i följande riktlinje tar sin utgångspunkt i diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen och går under namnet ”lika villkor”. För att åstadkomma det förebyggande arbetet som beskrivs i lagen har arbetet med lika villkor på Högskolan Väst en tydlig koppling till högskolans kvalitét och arbetsmiljöarbete.

Lagar

Högskolans Västs arbete för att jobba med aktiva åtgärder och förebygga och åtgärda diskriminering samt kränkande särbehandling bygger på det lagstadgade ansvar som fastslås i följande lagar och lagtexter:

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Både anställda och studenter samt sökande (till lediga tjänster samt utbildningar/kurser) omfattas av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Det gäller även för personer som inte har ett direkt anställningsförhållande på högskolan, det vill säga inhyrd personal, stipendiater, praktikanter samt de som är föräldralediga. Högskolan har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när en anställd, student eller sökande till högskolan anser sig ha blivit utsatt för trakasserier och sexuella trakasserier samt säkerställa att missförhållandena upphör. Utredds- och åtgärdsskyldigheten gäller också när arbetsgivare/utbildningsanordnare blir uppmärksam på problemen på olika sätt och av andra personer än den utsatta, till exempel genom rykten eller iakttagelser. Högskolan skall också förhindra att anställd eller student utsätts för repressalier. I första hand handlar det om bestraffningsåtgärder riktade mot den som anmält eller påtalat att arbetsgivaren/utbildningsanordnaren bryter mot diskrimineringslagen.

Vid Högskolan Väst utreds anmälningar om misstänkta trakasserier och sexuella trakasserier samt övriga former av misstänkt diskriminering.

Enligt lagen är Högskolan också, i rollen som arbetsgivare och utbildningsanordnare, från och med 1 januari 2017 ansvarig för att systematiskt arbeta för en verksamhet fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetet skall bedrivas systematiskt och fortlöpande, genom aktiva åtgärder, utifrån en rad områden (se sida 2). Det innebär att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- Följa upp och utvärdera arbetet

Arbetet ska genomföras löpande och dokumenteras. Det ska finnas en tidsplan och åtgärderna ska vidtas så snart som möjlig samt genomföras i samverkan med arbetstagare och studenter. Vidare skall högskolan i rollen som arbetsgivare främja en jämn könsfördelning, samt genomföra årliga lönekartläggningar.

RIKTLINJER

Arbetsmiljölagen AML (1977:1160) och dess föreskrifter

Enligt Arbetsmiljölagen (AML) och föreskriften AFS 2001:1 har högskolan ett ansvar och uppdrag att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som ska ingå som en naturlig del i verksamheten. Såväl anställda som studenter omfattas av lagen. Detta innebär att Högskolan Väst ska planera, organisera och följa upp arbetsmiljön på ett målinriktat sätt, i enlighet med de krav som gäller för systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket ska leda till att förbättra och utveckla arbets- och studiemiljön vid högskolan. Vidare skall Högskolan Väst planera och organisera sitt arbete så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs och vid tecken på sådan skall åtgärder snarast vidtas i arbets- och i studiemiljön. Kränkande särbehandling definieras i AFS 2015:4 som ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” och är ett vidare begrepp än diskriminering då det inte har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. För anställda skall rutiner för att motverka och hindra kränkande särbehandling finnas. För studenter skall ett förebyggande arbete bedrivas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrift 2001:1.

Andra lagar som också beaktas i arbetet

Denna riktlinje har främst utformats med utgångspunkt i gällande diskrimineringslagstiftning och arbetsmiljölag, men även andra lagar, förordningar och politiska mål och handlingsplaner är viktiga att beakta i arbetet med lika villkor och kränkande särbehandling, såsom:

- Förordning om statliga myndigheters ansvar att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526)
- Föräldraledighetslag (SFS 1995:584)
- Högskoleförordning (SFS 1993:100)
- Högskolelag (SFS 1992:1434)
- Regeringens funktionshinderspolitiska mål. Se nationell handlingsplan, *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/2000:79).
<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/funktionshinder/mal-for-funktionshinderspolitiken/>
- Regeringens jämställdhetspolitiska mål. Se regeringens hemsida <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>
- Förenta nationernas globala mål för hållbar utveckling. <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>

Ansvarsfördelning chefer och medarbetare

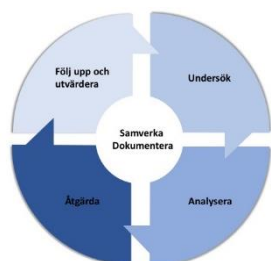
Rektor har det övergripande ansvaret för högskolans systematiska arbetsmiljöarbete där lika villkor ingår. Rektor ansvarar för att upprätta högskoleövergripande riktlinjer- och policydokument kring lika villkor samt rutiner kring diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt årligen revidera dessa. Till stöd för rektor i arbetet finns Samordningsgruppen för Lika villkor samt specialister på området lika villkor och arbetsmiljö.

Prefekter, högskoledirektör, bibliotekschef samt avdelningschefer inom institutioner, förvaltning och bibliotek har det direkta ansvaret för det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet inom sina institutioner/avdelningar (delegerat från rektor) och för att förebygga, utreda och hantera ärenden kopplade till diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Ansvariga chefer skall vid kännedom om att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommit/kan ha förekommit utreda och vidta åtgärder, informera överordnad chef och HR-specialister (för stöd i arbetet) samt dokumentera insatser och åtgärder fortlöpande. Arbetsenheterna skall också lyfta fram och synliggöra sitt förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier i enlighet med ”Uppdrag om att motverka sexuella trakasserier vid högskolan” (Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende högskolor och universitet) samt arbeta med jämställdhetsintegrering utifrån regeringsuppdraget ”Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet” (regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende högskolor och universitet) och Högskolan Västs plan för jämställdhetsintegrering (dnr 2016:36 A 15).

Arbetsenhetschefer (det vill säga prefekter, högskoledirektör och bibliotekschef) beslutar i ärenden som rör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt kränkande särbehandling med undantag för de ärenden som omfattas av bestämmelserna om disciplinära åtgärder i högskoleförordningen vilka hanteras och beslutas i enlighet med högskoleförordningens bestämmelser.

RIKTLINJER

Ansvarig arbetsenhetschef och avdelningschefer skall i samverkan med medarbetare och studenter systematiskt arbeta med lika villkor enligt modellen för aktiva åtgärder genom att undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera ett antal områden i syfte att förebygga och skapa en miljö fri från diskriminering.



Arbetet skall ske utifrån de områden angivna i lagen. För medarbetare skall följande områden beaktas:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Vidare skall Högskolan Väst i rollen som arbetsgivare främja en jämn könsfördelning och ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och genomföra lönekartläggningar.

För studenter gäller motsvarande områden:

- Antagning och rekrytering
- Undervisningsformer och organisering
- Examinationer och bedömningar
- Studiemiljö i högskolan

Högskolan Väst skall också i rollen som utbildningsanordnare upprätta riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier och samverka med studenter i arbetet.

Högskolan skall vidare genomföra skäliga åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning.

Utifrån att ha undersökt och analyserat tillståndet i sin verksamhet skall respektive arbetsenhet och arbetsenhetschef årligen upprätta en handlingsplan för lika villkor med tidsbestämda insatser och åtgärder som sedan skall genomföras. Fastställd plan, som också ska innehålla en redogörelse för hur kartläggning och analys av resultatet har gjorts samt hur samverkan med arbetstagarorganisationer och studenter har skett, skall rapporteras till Samordningsgruppen för lika villkor som redogör för rektor och återkopplar arbetet in i arbetsmiljökommittén HAMK. Respektive arbetsenhetschef ansvarar också för att vid årets slut, i samband med övrig årsredovisning, följa upp och utvärdera arbetet med lika villkor samt rapportera det till Samordningsgruppen för lika villkor.

Samordningsgruppen för lika villkor ansvarar för att stödja arbetsenheterna i arbetet med aktiva åtgärder, bland annat genom att ta fram stödstrukturer och stödunderlag i arbetet. Samordningsgruppen ansvarar också, på rektors uppdrag, för att ta fram en högskoleövergripande riktlinje och åtgärdsplan, riktlinjer och rutiner (som revideras årligen) samt initierar högskoleövergripande insatser och aktiviteter inom Lika villkor.

Vidare har varje medarbetare och student vid Högskolan Väst ett eget ansvar för att i det vardagliga mötet med kollegor, studenter, studentkollegor, personal och sökande till högskolan förebygga att diskriminering och kränkande särbehandling uppstår. Detta genom att respektfullt bemöta varandra och verka för en miljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Genom att påtala eventuella missförhållanden som kommer till din kännedom tar du ansvar för detta.

För mer information kring högskolans arbete med lika villkor och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt kränkande särbehandling, besök: www.hv.se/likavillkor

Dessa riktlinjer träder i kraft den 12 februari 2018. Tidigare fastställda riktlinje dnr 2010/771 A 21 upphör därmed att gälla