

## **Likabehandlingsplan vid Högskolan i Gävle**

**Läsåret 2014 – 2015**

Fastställd av rektor

2014-09-08

Dnr HIG-STYR 2014/108

## INNEHÅLL

<b>1. Övergripande mål</b>	3
<b>2. Organisation och ansvar</b>	3
<b>3. Mål, åtgärder, tidplan och ansvar</b>	4
3.1 Rekrytering av studenter	4
3.2 Introduktion	5
3.3 Undervisning	6
3.4 Antagning	7
3.5 Tentamen, föräldraskap och studier	7
3.6 Examination	8
3.7 Verksamhetsförlagd utbildning	8
3.8 Studieklimat och studiemiljö	8
3.9 Studentsamverkan	9
3.10 Kommunikation	9
3.11 Kompetensutveckling	10
<b>4. Definitioner</b>	11
<b>5. Vad säger diskrimineringslagen?</b>	13

# Likabehandlingsplan för läsåret 2014 – 2015

## 1. ÖVERGRIPANDE MÅL

Högskolan i Gävle eftersträvar en miljö där respekten för den enskilde är självklar. Den miljön är fri från trakasserier enligt de sju diskrimineringsgrunderna som är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder – en miljö där respekten för den enskilde är självklar ger förutsättningar för studiegäldje, hälsa och möjligheter till utveckling och resultat.

Studenter och sökande till Högskolan omfattas av diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Högskolan ska arbeta förebyggande för att förhindra att diskriminering och trakasserier uppstår och upprättar därför årligen en likabehandlingsplan och arbetar utifrån den med olika aktiviteter inom organisationen.

Ett av Högskolans långsiktiga mål är att vara en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö där respekten för studenter och medarbetare är självklar och där studerande- och arbetsmiljön är fri från alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är därför oacceptabla. Var och en har också ett eget ansvar för att sådana situationer inte uppkommer och uppmärksamma när så sker.

Att utsätta någon för trakasserier kan leda till påföljd. De lagrum som är aktuella är Diskrimineringslagen (2008:567), Högskolelagen kap 5 a §, Högskoleförordningen 1 kap 9 §, Brottsbalken 3-6 kap och Arbetsmiljölagen 1-3 kap.

## 2. ORGANISATION OCH ANSVAR

Rektor har det övergripande ansvaret för att Högskolan bedriver ett målinriktat arbete med lika villkor. Rektor fastställer planerna avseende jämställdhet och likabehandling.

Akademi- och enhetschefer ansvarar för att sin respektive enhets mål och aktiva åtgärder, som beskrivs i planerna, nås och uppfylls.

Strategigruppen för lika villkor vid Högskolan i Gävle har som uppgift att driva, utveckla och följa upp lika villkorsfrågor. Strategigruppens medlemmar utför uppgiften som del av sin tjänst. Gruppens arbete bör präglas av ett informellt arbetssätt och ska ha både ett student- och ett personalperspektiv. Gruppen ska erbjuda utbildning inom området lika villkor.

### *Strategigruppens arbetsuppgifter:*

- Opinionsbildning och kunskapsspridning
- Planera och initiera arbetet med lika villkor
- Fånga upp idéer från verksamheten
- Uppföljning av planernas genomförande

### *Strategigruppens sammansättning:*

Ordförande	förvaltningschefen
Högskolegemensam administration	en representant
Biblioteket	en representant
Nämndkansliet/motsvarande	en representant
Akademien för arbetsliv och hälsa	en representant
Akademien för teknik och miljö	en representant
Akademien för utbildning och ekonomi	en representant
Gefle Studentkår	två representanter
Personalchef	
Samordnare för lika villkor	

## **3. MÅL, ÅTGÄRDER, TIDPLAN OCH ANSVAR**

### **3.1 Rekrytering av studenter**

Likabehandlingsplanen ska innehålla mål och åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering vid rekrytering av studenter.

#### **MÅL**

I all marknadsföring och utbildningsinformation som framställs av Högskolan ska likabehandlingsaspekten beaktas avseende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

#### **Delmål:**

- Intressera ungdomar ur underrepresenterat kön för utbildningar inom vård och omsorg, naturvetenskap och teknik samt lärarutbildningarna.
- Öka kunskapen om lika villkor för personal som arbetar med marknadsföring och studentrekrytering.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
All personal som arbetar med marknadsföring och information erbjuds utbildning i frågor kring lika villkor	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för kommunikation och strategiska relationer	Årligen
Granska marknadsförings- och informationsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för kommunikation och strategiska relationer	Årligen
Utbilda informationsambassadörerna om vilka program som har en sned könsfördelning (utanför spannet 40/60 procent). Informationsambassadörerna ska vid informations-tillfällen lägga extra tonvikt vid dessa program.	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för kommunikation och strategiska relationer	Efter varje utbildning. Rapport till Strategi-gruppen för lika villkor

### 3.2 Introduktion

Vid introduktionen för nya studenter delas åtgärdsplanen mot trakasserier ut till samtliga. Faddrarna får även information och utbildning inför introduktionsveckan för nya studenter. Samordnaren för lika villkor ansvarar för utbildningen, som omfattar alla diskrimineringsgrunderna.

Några veckor efter introduktionsdagen erbjuds studenterna en mäsas för att få ta del av vad Högskolan erbjuder inom en rad områden. Vid mässan deltar samordnaren för lika villkor för att informera studenterna om Högskolans arbete inom likabehandlingsområdet.

Under introduktionsveckorna finns ett flertal informationspass om olika stödformer som t.ex studenthälsan, tentamensskrivning, skrivarkverkstad, studieteknik samt samarbete med Gefle studentkår och studentföreningarna. Via webben ges nya studenter information om rättigheter och skyldigheter.

Efter introduktionen gör informationssekreteraren en utvärdering som rapporteras till ledningsgruppen.

På Högskolan finns rutiner för hur man tar emot studenter med funktionsnedsättning. Högskolan har en samordnare för studenter med funktionsnedsättning (80 %). Samordnaren arbetar dels med metoder och pedagogiska hjälpmedel dels med utåtriktat arbete gentemot akademierna och Högskolans gemensamma administration.

### MÅL

Alla nya studenter ska göras medvetna om innebörden av Högskolans arbete mot trakasserier samt Högskolans likabehandlingsplan i förebyggande och förhindrande syfte.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Information vid introduktionen av nya studenter om innebörden av Högskolans arbete mot trakasserier samt Högskolans likabehandlingsplan	Varje introduktion	Samordnaren för lika villkor samt chefen för Avdelningen för utbildningsstöd.	Efter varje introduktion. Rapport till Strategigruppen för lika villkor.
Faddrarna ska ges information och utbildning inför introduktionsveckan för nya studenter.	Inför varje introduktion	Samordnaren för lika villkor samt chefen för Avdelningen för utbildningsstöd.	Efter varje introduktion. Rapport till Strategigruppen för lika villkor.

### 3.3 Undervisning

Undervisningens innehåll eller läromedlens utformning omfattas inte av lagens skydd mot diskriminering, det framgår av lagens förarbeten<sup>1</sup>. Däremot kan situationer i samband med undervisningen omfattas av lagen.

Det får inte uppfattas att läromedel diskriminerar och förmedlar en fördomsfull bild av olika etniska grupper i vårt samhälle. Läromedel som utesluter eller osynliggör minoriteter i sin skildring av historien och verkligheten kan leda till att vissa studenter känner sig utsatta för trakasserier. Detsamma gäller för de övriga diskrimineringsgrunderna.

#### MÅL

Kunskapen om lika villkor och genusperspektiv ska öka hos all undervisande personal och studenter.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Att informera alla utbildningsledare om diskrimineringslagstiftningen samt likabehandlingsplanen	Kontinuerligt	Utbildningssamordnaren vid Högskolan i Gävle	Årligen till Strategigruppen för lika villkor
Ta in ett likabehandlingsperspektiv i alla kurs- och programvärderingar	2014	Utbildningssamordnaren vid Högskolan i Gävle	Hösten 2014

<sup>1</sup> Regeringens proposition 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

### 3.4 Antagning

Antagningsordningen är det regelverk som gäller vid antagning av studenter. Den ses över varje år och högskolestyrelsen tar beslut om den. Ansvarig för detta är chefen för Avdelningen för utbildningsstöd. Behörighetskraven i antagningsordningen är baserat på meriter, Högskolan använder sig inte av kvotering, däremot lottning vid lika urval.

Högskolan har idag inga program med särskilt urval, det vill säga ingen antagning sker som är baserad på prov och intervju.

#### MÅL

Alla studenter som söker och antas till Högskolan behandlas lika oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Sent antagna studenter ska erbjudas samma form av information som övriga studenter	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för utbildningsstöd	Årligen

### 3.5 Tentamen, föräldraskap och studier

Högskolan i Gävle har tentamensföreskrifter. I den framgår bl.a. att Högskolan försöker undvika att lägga tentamen vid religiösa högtider samt ta hänsyn till studenter med föräldraskap.<sup>2</sup>

#### MÅL

Förutsättningar kring tentamen är utformade och anpassade på ett sådant sätt att lika villkor för alla kan uppnås.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Se över regelverken för tentamen utifrån ett lika-behandlingsperspektiv	Kontinuerligt	Samordnaren för lika villkor i samverkan med Avdelningen för utbildningsstöd och Gefle Studentkår.	Årligen till Strategi-gruppen för lika villkor
Utbildning av tentamensvärdar kring lika villkor	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för utbildningsstöd	Årligen till Strategi-gruppen för lika villkor
Att genomföra informationspass under introduktionen för nya studenter om rättigheter och skyldigheter i samband med examen	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för utbildningsstöd	Till HGA-chefen

<sup>2</sup> <http://www.hig.se/download/18.35d084b12dfa5f355480001531/1353631538191/tentamensforeskrifter110201.pdf>

### 3.6 Examination

Rektor har beslutat att införa anonyma salstentor.

#### MÅL

Alla studenter ska vid/i samband med examination behandlas lika oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Att införa skriftliga anonyma examinationer	2014	Chefen för Avdelningen för utbildningsstöd	Till ledningsgruppen i december 2014

### 3.7 Verksamhetsförlagd utbildning

En del utbildningar innehåller praktikperioder. Om vi som utbildningsanordnare får kännedom om att en student utsatts för diskriminering eller trakasserier under praktiken har Högskolan enligt lag skyldighet att utreda och åtgärda. Åtgärderna ska anpassas till att händelsen inträffat hos praktikanordnaren.

#### MÅL

Högskolans studenter som är ute på verksamhetsförlagd utbildning omfattas av Högskolans regelverk angående lika villkor.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Att träffa VFU- samordnare och handläggare för att informera om HiG's regelverk	Kontinuerligt	Samordnaren för lika villkor	Strategigruppen för lika villkor

### 3.8 Studieklimat och studiemiljö

Högskolan bör redovisa särskilda åtgärder för att skapa en fysisk och psykosocial studiemiljö som lämpar sig för alla studenter. Det handlar inte bara om att anpassa lokaler utan även om att arbeta med normer, värderingar och attitydfrågor.

Högskolan i Gävle har en beredskap för att snabbt åtgärda affischering av kränkande och diskriminerande slag utifrån alla diskrimineringsgrunderna.

#### MÅL

Högskolan har som mål att vara tillgänglig för alla. Avdelningen för infrastruktur är ansvarig för detta.

#### Delmål:

- Förhindra att kränkande och diskriminerande inslag uttrycks via affischering

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Bevaka affischeringen på Högskolan utifrån ett likabehandlingsperspektiv	Kontinuerligt	Chefen för Avdelningen för infrastruktur	Årligen till Strategigruppen för lika villkor



### 3.9 Studentsamverkan

Högskolan har ansvaret för att det aktiva främjandearbetet bedrivs enligt diskrimineringslagens intentioner. Arbetet bedrivs i samverkan med Gefle Studentkår.

Vid introduktionen av nya studenter och faddrar informeras och utbildas de om lagen samt att Högskolan har nolltolerans mot trakasserier.

Högskolans samordnare för lika villkor träffar kontinuerligt Gefle Studentkår, exempel på gemensamma aktiviteter är olika mässor och studiecirkel med studentföreningarna.

#### MÅL

Medvetandegöra och ge kunskap till studenter om den lagstiftning som gäller diskriminering och likabehandling. Integrera likabehandling som en naturlig del i Högskolans verksamhet.

#### Delmål:

- Likabehandlingsfrågan ska vara med på agendan på alla mötesserier, såsom avdelningsmöten som Högskolan har.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Följa upp att likabehandlingsfrågan finns på agendan på alla möten av generell karaktär (d v s inte på möten med särskild inriktning t ex ekonomi)	Kontinuerligt	Utbildningsledarna	Cheferna avrapporterar till Strategigruppen för lika villkor

### 3.10 Kommunikation

En likabehandlingsplan bör innehålla en beskrivning av hur planen ska göras känd och förankras i hela verksamheten. Information om likabehandlingsplanen ges vid t.ex introduktion av nyanställda samt vid andra förekommande relevanta möten.

#### MÅL

Högskolans likabehandlingsplan är känd hos medarbetare och studenter genom att den som andra styrdokument finns tillgänglig på hemsidan.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Foldern om hanteringen av trakasserier och sexuella trakasserier finns tillgänglig på alla kanslier på Högskolan	VT 2014	Samordnaren för lika villkor	Årligen till Strategigruppen för lika villkor
Likabehandlingsplanen görs känd på webben, på avdelningsmöten, introduktion av nya medarbetare och studenter	Kontinuerligt	Samordnaren för lika villkor	Årligen till Strategigruppen för lika villkor

### 3.11 Kompetensutveckling

Högskolan får inte diskriminera eller trakassera vare sig personal, studenter eller sökande. All personal har ett ansvar att agera snabbt och korrekt om de får reda på att någon student känner sig kränkt.

#### MÅL

Att öka medvetenheten om förekomsten av diskriminering och trakasserier och vad man kan göra åt det.

ÅTGÄRD	TIDPLAN	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
Utbilda alla enheter/ avdelningar om trakas- serier och kränkande särbehandling	2014	Avdelningschefer	December 2014

## 4. DEFINITIONER

**Högskola:**

Ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

**Student:**

Den som är antagen till och bedriver utbildning på grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag.

**Sökande:**

Den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till utbildning på grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.

**Direkt diskriminering:**

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering:**

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

**Trakasserier:**

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Sexuella trakasserier är ett uppträdande som är av sexuell natur och kränker någons värdighet.

**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.

**Religion och annan trosuppfattning:**

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen.

**Funktionshinder:**

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

**Sexuell läggning:**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Ålder:**

Uppnådd levnadslängd.

## 5. VAD SÄGER DISKRIMINERINGSLAGEN?

### Vad menas med diskriminering?

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### Diskrimineringsförbudet

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) 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.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

## **Utredningsskyldigheten**

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, 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 omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.