

# PLAN FÖR LIKA VILLKOR VID HUV-KANSLIET

---

DNR MIUN 2019/652

Publicerad:

Beslutsfattare: Karin Olsson

Handläggare: Maria Evans och Sanna Jansson

Beslutsdatum:

Giltighetstid: 2019-2020

Sammanfattning: I enlighet med Mittuniversitetets centrala lika villkorsplan har humanvetenskapliga fakultetskansliet tagit fram en lokal handlingsplan för 2019-2020. Kansliets LSG har efter genomgång i kansliets APT grupper tillstyrkt planen 2019-xx-xx.

# Plan för lika villkor, HUV-kansliet

Arbetet med lika villkor vid Mittuniversitetet berör hela universitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån diskrimineringslagen (SFS 2008:567), vad gäller, se bilaga 1 för definitioner.

- Kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder

Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se)

Vid Mittuniversitetet benämns arbetet med dessa diskrimineringsgrunder för lika villkor. De övergripande målen för lika villkorsarbetet anges i Mittuniversitetets strategi 2019-2023, dnr MIUN 2018/1006. Där fastslås följande: Vår verksamhet vilar på en grund av delaktighet och samtal – mellan medarbetare, mellan studenter och medarbetare, mellan verksamhet och ledning, och mellan verksamhet och omgivande samhälle. I framtidsarbetet Miun 2025 gjorde vi en öppen och kritisk värdering av hur vi samtalar med och uppfattar varandra och hur vi arbetar tillsammans med vår omgivning och skapar vår egen identitet. Detta identitetsarbete fortsätter, liksom vårt arbete och fokus på lika villkor. Dessutom poängteras att "Jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för hela vår verksamhet." Av detta följer att Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier och där olikheter tas tillvara för att främja såväl individens möjligheter till arbete eller studier som för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet. För att nå detta ges lika villkorsarbetet även en tydlig roll kopplat till universitetets kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Lika villkorsarbetet ska förankras och integreras i det dagliga arbetet i alla verksamheter.

## 2019

### Övergripande mål under året:

- att öka kännedomen bland kansliets personal om vad Lika villkor innebär för oss i vår yrkesutövning och som medarbetare och medmänniskor

| Aktivitet namn/tid/arrangör            | Mål med aktivitet  | Mätetal för aktivitet | Kommentar  |
|--|--|-----------------------|--|
| Utveckling av APT-punkten Lika Villkor | Vi har sedan tidigare en punkt på APT som heter Lika Villkor - under 2019 försöker vi blir bättre på att fylla den med relevanta diskussioner. |                       | <p>Förslag på vad som kan diskuteras på APT Lika villkor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fundera på hur det ser ut av representation av olikheter (kön/ålder osv) i personalstyrkan, finns det något hos oss som kan verka exkluderade mot andra</li> <li>- pension – vad får/bör man fråga när ens kollega går i pension?</li> <li>- har ngn ett exempel /erfarenheter på en diskriminerande situation? Hur kan en sådan situation bemötas av den som är utsatt/står bredvid?</li> <li>- Vilka otillgängliga lokaler har vi på MIUN/bokar vi externt? Vilka är bättre internt och externt?</li> <li>- Vilka erfarenheter har vi av bemötande av personer med funktionsnedsättningar/annan etnisk bakgrund och annat språk. Vilka behov har vi av kompetensutveckling/ har vi goda tips?</li> <li>- Hur bemöter vi en diskriminerande jargon i</li> </ul> |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   |   |  | <p>lunchrummet – vad säger vi? Vad är alternativet till att bli tyst.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finns det beredskap för att hantera kränkande och diskriminerande handlingar –vad gör vi?</li> <li>- Veckans diskriminering i media</li> </ul> |
| <p>Lika villkorsutbildning</p> <p><a href="https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/anstalld/arbetsmiljo/likavillkor/Utbildning-Mitt-universitet-goda-arbetsvillkor-genom-likavillkor/">https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/anstalld/arbetsmiljo/likavillkor/Utbildning-Mitt-universitet-goda-arbetsvillkor-genom-likavillkor/</a></p> | Att flera får fördjupad kunskap   | 1 -3 deltagare   |   |
| <p>Kansliinternat</p> <p>Workshop om Härskartekniker</p>  | Att alla får bättre kunskap om hur vi kan bemöta härskartekniker och undvika att utöva dem själva.  | Alla som deltar på ett kansliinternat under året       | Material finns på hemsida centralt MIUN   |
| Lägga till länk på HUV:s interna sidor, med vår plan och länk till centrala lika villkorssidan.   | Tillgängliggöra lika villkorsarbetet inom kansliet och universitetet, samla aktuell information och dokumentation. Samt sprida kunskap om hur en anmälan görs.  | Tillgängligt för hela kansliet via medarbetarportalen. |   |
| Utbildning/kunskapsöverföring att undvika att utöva diskriminering i vårt jobb  | <p>Att få ta del av extern gästs föreläsning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Någon från MIUN eller extern som jobbat för att upptäcka och undvika diskriminering</li> <li>- Eller besök av student som upplevt diskriminering</li> </ul> | På kansliinternat eller kanslimöte.                    | Påfyllning utifrån  |

# Bilaga

## Definitioner

### Diskriminering

Diskriminering innebär särbehandling som inte är sakligt motiverad, d v s när någon inte behandlas på samma sätt som en annan person i en likartad situation, *direkt diskriminering*. *Indirekt diskriminering* sker när en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt tillämpas och framstår som neutralt men i praktiken missgynnar en person.

### Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagstiftningen att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Med annan trosuppfattning menas en koppling till religion, t ex inkluderas ateism.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).

### Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning är 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.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).

### Genusvetenskap

Genusvetenskap handlar om allt det vi människor gör kring det vi till vardags kallar kön, hur vi tänker, tolkar, upplever och definierar kön. Genus fungerar sedan som en grundläggande princip för hur vi fördelar beslutsmakt, sysslor och resurser inom alla områden som politik,

ekonomi, utbildning och familj. Detta får konsekvenser för hela vårt samhällsliga liv, till exempel för vem som kan, får och vill göra vad, och för vad som uppfattas som normalt i vårt samhälle.

### **Jämlikhet**

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, social tillhörighet med mera.

### **Jämställdhet och genus**

Med jämställdhet menas förhållandet mellan kvinnor och män. Det finns en kvantitativ aspekt som avser en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla områden i samhället, minst 40/60. Det finns även en kvalitativ aspekt som innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och påverka utvecklingen i samhället.

Med genus menas hur kön betraktas som sociokulturellt skapade företeelser som ständigt produceras och reproduceras mellan människor, vilka har inbördes ojämna maktrelationer.

### **Kön**

Att någon är kvinna eller man.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).

### **Könsidentitet eller könsuttryck**

Någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).

### **Lika villkor**

Vid Mittuniversitetet menas med lika villkor det arbete som bedrivs för att alla, såväl anställda som studenter, ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier. Detta oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt lagstiftningen homosexuell-, bisexuell, eller heterosexuell läggning.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).

### **Trakasserier**

Ett annat ord för trakasserier är kränkande särbehandling, vilket innebär att någon eller några bemöter eller behandlar en individ eller flera andra personer på ett sådant sätt att dessa känner sig kränkta, sårade eller förnedrade.

Trakasserier som knyts till kön rubriceras i jämställdhetslagen som sexuella trakasserier. Begreppet sexuella trakasserier är ett svårdefinierat begrepp som används som en gruppbezeichnung för två typer av handlingar, nämligen trakasserier på grund av kön och kränkande handlingar av sexuell natur.

### **Ålder**

Uppnådd levnadslängd.

Styrande lagstiftning är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Läs mer på: [www.do.se](http://www.do.se).