

Handläggningsordning för arbetet med Lika Villkor

Publicerad: 2019-02-12

Beslutsfattare: Anders Fällström

Handläggare: Victoria Sjöbom

Beslutsdatum: 2019-01-29

Giltighetstid: 2021-02-12

Sammanfattning: Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier samt för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

Innehållsförteckning

| | |
|--|---|
| Bakgrund | 3 |
| 1.1 Utgångspunkter | 3 |
| 1.2 Ansvar och roller | 4 |
| 1.3 Organisation av arbetet för lika villkor | 4 |
| 1.4 Uppföljning | 5 |
| 1.5 Handläggning av ärenden | 5 |

Handläggningsordning

2019-01-29

DNR: MIUN 2019/181

Bakgrund

Diskrimineringslagen, 2008:567, syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I Arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) anges ramarna för arbetsmiljöarbetet. I Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:17) regleras mer i detalj vad som gäller för att förebygga och motverka alla former av kränkande särbehandling.

Att verka för lika villkor innebär bland annat att arbeta med kunskap, attityder, värderingar och beteenden. Det handlar också om att uppmärksamma och synliggöra icke jämställda och jämlika normer och maktordningar, i syfte att möjliggöra förändring. Lika villkorsarbetet ska vara en naturlig del av det dagliga arbetet i alla verksamheter. Om någon får kännedom om att någon i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik på arbetsplatsen, finns en skyldighet att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

1.1 Utgångspunkter

Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier samt för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

Arbetet utgår från Diskrimineringslagen (2008:567), Arbetsmiljölagen (1977:1160), Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och tillämpliga arbetsmiljöföreskrifter. Här framgår att Mittuniversitetet som arbetsgivare ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs samt klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten. Mittuniversitetet ska 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.

1.2 Ansvar och roller

Företrädare för arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att uppmärksamma, synliggöra samt en skyldighet att utreda. Regeringen har delegerat stora delar av

Handläggningsordning

2019-01-29

DNR: MIUN 2019/181

arbetsgivarpolitiken till myndigheten och dess högsta chef som har ett självständigt arbetsgivaransvar för personal och organisation av verksamheten. Rektor har i sin tur delegerat arbetsgivaransvaret vidare till respektive personalansvarig chef. Rektor har arbetsgivaransvar för arbetsmiljön på Mittuniversitetet och fördelar skriftligt uppgifterna vidare till respektive underställd chef med personalansvar. Det betyder att det är närmaste personalansvariga chef med arbetsmiljöansvar som är skyldig att verkställa uppgifterna som ingår i arbetsmiljöansvaret.

Medarbetare och studenter har inom ramen för sitt aktiva medarbetarskap en roll i att skapa en god arbetsmiljö och motverka diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling genom att reagera och agera för att förhindra detta.

Chefer är arbetsgivarrepresentanter, företrädar arbetsgivaren och har fullt ansvar för sina medarbetare och deras arbetsmiljö. Chefer har det yttersta ansvaret för att förebygga och klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten, 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.

Som stöd för chefer i sitt uppdrag som ansvariga för personal och arbetsmiljö, finns en HR-organisation. Som stöd i att arbeta med kunskap, attityder, värderingar och beteenden inom ramen för lika villkor, finns lika villkorsombud.

1.3 Organisation av arbetet för lika villkor

Ordföranden för strategigruppen för lika villkor har på rektors uppdrag ansvar för att leda arbetet med lika villkor. Utses av rektor.

Strategigruppen för lika villkor är ett stöd för Mittuniversitetets ledning och tar fram förslag till övergripande handlingsplan med utgångspunkt i Mittuniversitetets strategi 2019–2023.

Gruppens medlemmar utses om en period om tre år;

- ordförande och chefsrepresentant, utses av rektor
- handläggare, utses av HR-chef
- föreståndare FGV
- en studentrepresentant från vardera studentkår utses av studentkårerna för en period som kårerna avgör, dock längst tre år
- lika villkorsombud, en vardera utses av förvaltningschef och dekaner

Handläggningsordning

2019-01-29

DNR: MIUN 2019/181

Facklig samverkan sker via ordinarie samverkansforum i den centrala samverkansgruppen, CSG, som är tillika skyddskommitté. Handläggaren adjungeras till CSG.

Handläggare för lika villkor utses på HR-avdelningen av HR-chef, är sekreterare i strategigruppen för lika villkor samt ett stöd för Mittuniversitetets ledning i lika villkorsfrågor.

Lika villkorsombuden utses av förvaltningschef (1), dekan HUV (1) och dekan NMT (1). Ombuden deltar i strategigruppen för lika villkor och arbetar som stöd främst till chefer när det gäller att uppmärksamma lika villkorsaspekter i det dagliga arbetet.

1.4 Uppföljning

Handlingsplan för lika villkor är integrerad i verksamhetsplaneringen och utgår från Mittuniversitetets strategi 2019–2023. Handlingsplanen utgörs av aktiviteter på övergripande nivå i enlighet med gällande lagstiftning.

Lokala aktiviteter för lika villkor är aktiviteter på avdelningsnivå som är integrerade i verksamhetsplaneringen och berör både medarbetare och studenter.

Uppföljning sker inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen. Handläggare för lika villkor följer upp den övergripande handlingsplanens aktiviteter.

1.5 Handläggning av ärenden

Den som är drabbad av, alternativt har uppmärksammat, kränkande särbehandling, vänder sig till sin närmaste chef. Om inte det är möjligt går det att vända sig till närmast överordnad chef, facklig representant, studentkåren, skyddsombud eller studentskyddsombud. Den som får vetskap om att det eventuellt förekommer kränkande särbehandling/diskriminering på arbetsplatsen ska agera skyndsamt. HR och jurist ger stöd i bedömningen av hur ärendet ska utredas vidare. I utredningsarbetet kan en oberoende part, t ex företagshälsovården, tillfrågas om att utreda.

Mittuniversitetet som arbetsgivare har det yttersta ansvaret. Rektor har det övergripande ansvaret för personal och arbetsmiljö på Mittuniversitetet och har arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön på Mittuniversitetet. Rektor fördelar skriftligt ansvaret vidare till respektive underställd chef med personalansvar vilket betyder att det är närmast personalansvariga chef som är ansvarig för att utredning genomförs.