

# Handläggningsordning för arbetet med jämställdhet och lika villkor

**Publicerad:** 2024-04-08

**Beslutsfattare:** Rektor.

**Ansvarig funktion:** HR-avdelningen

**Handläggare:** Samordnare för lika villkor

**Beslutsdatum:** 2024-04-08

**Giltighetstid:** Tillsvidare

**Senaste översyn:** 2024-04-08

**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. Arbetet med jämställdhetsintegrering kompletterar och försärker arbetet med lika villkor.

**Tidigare versioner:** Dnr 2019/181, 2019-01-29, reviderad 2021-04-06 och 2021-11-23.

# Innehållsförteckning

<b>Handläggningsordning för jämställdhet och lika villkor</b> .....	<b>3</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
Utgångspunkter.....	4
<b>Ansvar och roller</b> .....	<b>4</b>
Rådet för jämställdhet och lika villkor.....	5
Uppdrag .....	5
Organisation.....	6
Aktiviteter .....	7
Uppföljning .....	7
Handläggning av ärenden.....	8

# Handläggningsordning för jämställdhet och lika villkor

## 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.

År 2016 gav regeringen ett särskilt uppdrag åt samtliga lärosäten att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering i universitets- och högskolesektor (JiHU). Under programperioden 2020–2025 har Mittuniversitetet regeringsuppdraget att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Jämställdhetsintegreringen kompletterar och förstärker arbetet med lika villkor med fokus på en av de sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567), nämligen kön.

## 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.

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete är lagstyrt utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsförbud och krav på åtgärder. Jämställdhetsintegrering å sin sida är målstyrt och syftar till att stärka arbetet med att tillgodose kvinnors och mäns rätt att på lika villkor forma sina egna liv.

## 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 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, företräder 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.

## Rådet för jämställdhet och lika villkor

### Uppdrag

Rådet för jämställdhet och lika villkor är ett stöd för Mittuniversitetets ledning och tar fram förslag på övergripande aktiviteter kopplade till lika villkor. Utgångspunkt är Mittuniversitetets strategi 2019–2026. Rådet har även ett uppdrag att ta fram förslag på övergripande aktiviteter kopplade till jämställdhetsintegreringsuppdraget.

För att synliggöra olika aspekter av lika villkor och jämställdhet ska rådet:

- Ta fram rapporter och annat underlag,
- ansvara för central lika-villkorsrelaterad omvärldsbevakning och informationsspridning,
- samordna interna och externa aktiviteter och nätverk

- genomföra utredande och stödjande insatser på området.

## Organisation

Ordföranden för rådet för jämställdhet och lika villkor har på rektors uppdrag ansvar för att leda arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering.

Rådets sammansättning är:

- Prorektor, ordförande
- Dekan för fakulteten för humanvetenskap
- Dekan från fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier
- Forumledare för Forum för Genusforskning
- En studentrepresentant från vardera studentkår - utses av studentkårerna för en period som kårerna avgör, dock längst tre år
- Tre lika villkorsombud en från fakulteten för humanvetenskap, en från fakulteten från naturvetenskap, teknik och medier samt en från förvaltningen - utses av dekaner och universitetsdirektör
- En prefektrepresentant - utses gemensamt av dekaner
- En representant från HR-avdelningen – utses av HR-chef

I rådet finns även en utsedd central samordnare för jämställdhet och lika villkorsfrågor. Mandatperioden är i normalfallet tre år.

Facklig samverkan sker via ordinarie samverkansforum i den centrala samverkansgruppen, CSG, som är tillika skyddskommitté, och på fakultets- och förvaltningsnivå (FSG) och institutions- och avdelningsnivå (LSG). Ordförande i lika villkorsgruppen adjungeras till CSG.

En handläggare utses av universitetsdirektören och är sekreterare i Rådet för jämställdhet och lika villkor och bistår ordförande och gruppen i administrationen av gruppens arbete.

**Lika villkorsombuden** utses av universitetsdirektör, dekan fakulteten för humanvetenskap och dekan fakulteten för naturvetenskap, teknik och

medier. Ombuden arbetar som stöd främst till chefer när det gäller att uppmärksamma lika villkorsaspekter i det dagliga arbetet. Hur arbetet fördelas beslutas av dekan respektive universitetsdirektör.

Omfattningen för arbete med lika villkor ska uppgå till minst 25 procent för fakulteten för humanvetenskap, minst 25 procent för fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier och minst 20 procent för förvaltningen och finansieras av fakulteterna respektive förvaltning. Teknisk och administrativ personal inom fakultetskanslierna ingår i fakulteternas lika villkorsarbete.

Dekan respektive universitetsdirektör bestämmer hur omfattningen fördelas inom verksamheten och kan besluta om högre omfattning.

## Aktiviteter

Aktiviteter kopplade till lika villkor och jämställdhetsintegrering är en integrerad del i verksamhetsplaneringen för Mittuniversitetet.

Universitetsstyrelsen beslutar om aktiviteter som berör hela universitetet i samband med beslut om Mittuniversitetets verksamhetsplan och budget.

Eventuella aktiviteter som fakulteterna och förvaltningen beslutar om framgår av Mittuniversitetets aktivitetsplan.

Prefekt och avdelningschef kan besluta om lokala aktiviteter för lika villkor och jämställdhetsintegrering på institution- och avdelningsnivå. Eventuella aktiviteter framgår av institutionens/avdelningens aktivitetsplan. Aktiviteter kan beröra både medarbetare och studenter.

## Uppföljning

Uppföljning av aktiviteter sker inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen dvs. i samband med verksamhetsdialoger. Övergripande aktiviteter, som framgår av verksamhetsplan, följs upp i rektorsdialogen två gånger per år.

Uppföljningen utifrån vårdialogen framgår av Mittuniversitetets delårsrapport. Delårsrapporten tillgängliggörs på medarbetarwebben samt

ordförande och handläggare för lika villkorsgruppen får delårsrapporten för kännedom.

Jämställdhetsintegreringsarbetet återrapporteras även i Mittuniversitetets årsredovisning. Årsrapporten tillgängliggörs på webben.

## Handläggning av ärenden

Mittuniversitetet har en handläggningsordning samt riktlinjer för hanterande av lika villkorsrelaterade ärenden.

Handläggningsordning vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier (DNR 2022/890) beskriver hur universitetet ska hantera ärenden kring kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjer vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (DNR 2022/891) beskriver Mittuniversitetets ställningstaganden och tydliggör det ansvar som ligger på Mittuniversitetet som arbetsgivare och utbildningssamordnare samt på medarbetare och studenter.