

Policy och handlingsplan för jämställdhet- och jämlikhet vid Röda Korsets Högskola 2019–2021

Innehåll

Inledning	3
Vision och värdegrund	3
Ansvar, organisation och uppföljning	3
Övergripande mål för jämställdhets- och jämlikhetsarbete	4
Handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet vid Röda Korsets Högskola, 2019–2021 .	5
Hur främja ett effektivt jämställdhets- och jämlikhetsarbete?	5
Mål	5
Personal	5
Mål: Högskolan tillämpar en jämställd- och jämlik bemanning av personal	5
Mål: Föräldraskap ska kunna kombineras med arbete	5
Mål: Säkra att det inte finns några osakliga löneskillnader	5
Mål: Uppnå ökad kompetens hos personalen inom området jämställdhet och jämlikhet	6
Mål: Att samtlig personal har kunskap om rutiner för omhändertagande av kränkande särbehandling	6
Studenter/forskarstuderande	6
Mål: Tydliga process finns tillgänglig för omhändertagande av ärenden gällande kränkande särbehandling	6
Mål: Högskolan utgör en tillgänglig miljö för studenter med funktionsvariationer	6
Mål: Säkerställa att kursplaner innehåller lärandemål om jämställdhet och jämlikhet 6	
Forskning	6
Mål: Likvärdiga villkor att bedriva forskning	6
Bilaga 1	8
Definitioner och begrepp	8

Inledning

Röda Korsets Högskola (RKH) verkar för att vara ett lärosäte fritt från diskriminering och trakasserier genom att uppmuntra till en inkluderande och respektfull arbetsplats för personal och studenter.

Denna ”Policy och handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet vid Röda Korsets Högskola” omfattar personal och studenter och utgår från Diskrimineringslagen (2008:567) vars syfte är att ”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.” Lag (2014:958).

Policyn och handlingsplan är en del i högskolans strategiska kvalitetssäkring/kvalitetsarbete och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vision och värdegrund

Röda Korsets sju universella grundprinciper om humanitet, opartiskhet, neutralitet, självständighet, frivillighet, enhet och universalitet, samt högskolans övertygelse om det egna ansvaret för att varje dag leva upp till våra värderingar: respekt, tillit och samarbete finns med som en grund till policyn.

Som beskrivet i Röda Korsets Högskolas Policy för kvalitetssäkring, arbetar RKH utifrån ”visionen globalt och humanitärt perspektiv i utbildning och forskning med fokus på utsatthet och ojämlikhet inom vård och hälsa” (Policy för kvalitetssäkring vid RKH, 2017-10-01: 2).

Ett framgångsrikt arbete med jämställdhet och jämlikhet görs genom att öka medvetenhet, kunskap och engagemang bland personal och studenter.

Ansvar, organisation och uppföljning

Rektor har yttersta ansvaret för att arbetet med jämställdhet och jämlikhet bedrivs på ett aktivt sätt. *HR-chef* har till uppgift att hålla samman arbetet och *studievägledaren* är länken gentemot studenterna.

Det dagliga arbetets ansvar vilar på *rektor*, *förvaltningschef* respektive *prefekt* som skapar förutsättningarna för att uppnå en jämställd- och jämlik arbets- och studiemiljö.

Varje medarbetare och student har ett eget ansvar för att i det dagliga mötet behandla varandra med respekt och tillit samt att vara inkluderade och förebygga diskriminering.

Jämlikhetsnämnden, bestående av en student, en från lärarkåren, en för övrig personal, prorektor samt HR-chef. Nämnden har till uppgift att samla in, analysera och följa upp information angående jämlikhetsarbetets och de resultat som genereras. HR-chef är sammankallande och ordförande för mötet.

Uppföljning av jämställdhetsarbetet sker årligen av HR-chef, genom att se över resultaten av handlingsplanen för jämställdhet och jämlikhet enligt tidigare framtaget årshjul samt genom en sammanställning av det arbete som bedrivits i jämlikhetsnämnden med förslag på förbättringsarbete.

Övergripande mål för jämställdhets- och jämlikhetsarbete

RKH:s övergripande mål är att ta tillvara resurser i form av våra olikheter, bakgrund och kompetens och verka för att ingen diskriminering förekommer hos studenterna, i anställningsförhållanden, löner, karriärvägar.

Följande tre områden med mål finns beskrivna i vår handlingsplan för att säkerställa att RKH:s övergripande mål gällande jämställdhet- och jämlikhetsarbete följs.

Personal

Säkerställer att:

- Högskolan tillämpar en jämställd och jämlik bemanning av personal
- föräldraskap ska kunna kombineras med arbete
- det inte finns några osakliga löneskillnader
- uppnå en ökad kompetens hos personalen om jämställdhet och jämlikhet
- samtlig personal fått kunskap gällande rutiner för omhändertagande av ärenden gällande kränkande särbehandling

Studenter/forskarstuderande

- tydliga processer finns tillgänglig för omhändertagande av kränkande särbehandling
- högskolan utgör en tillgänglig miljö för studenter med funktionsvariationer
- kursplaner innehåller lärandemål om jämställdhet och jämlikhet

Forskning

- Likvärdiga villkor att bedriva forskning

Handlingsplan för jämställdhet och jämlikhet vid Röda Korsets Högskola, 2019–2021

Handlingsplanen för jämställdhet- och jämlikhet vid RKH konkretiserar policyn för jämställdhet och jämlikhet i mål och specifika åtgärder för att skapa förutsättningar för ett aktivt och effektivt arbete inom alla verksamhetsområden på högskolan.

Handlingsplanen specificerar mål och åtgärder inom områdena HR, utbildning och forskning och studenter, samt de olika områdenas ansvariga aktörer, under vilken tidsperiod som åtgärderna ska utföras. I slutet av dokumentet definieras centrala begrepp som kan användas.

Hur främja ett effektivt jämställdhets- och jämlikhetsarbete?

Ett framgångsrikt arbete med jämställdhet- och jämlikhet görs genom att öka medvetenhet, kunskap och engagemang bland personal och studenter. Arbetet bedrivs utifrån normkritiska perspektiv som syftar till att främja normer som leder till att personal och studenter behandlar varandra med ömsesidig respekt, och som motverkar att strukturell diskriminering förekommer på arbetsplatsen. Exempel genom att synliggöra vilka normer som råder på arbetsplatsen, och att våga ifrågasätta rådande situation utifrån makt- och tolkningsföreträdesperspektiv. Målen som följer i texten nedan, utgör fokusområden som identifierats.

Mål

Personal

Mål: Högskolan tillämpar en jämställd- och jämlik bemanning av personal

Åtgärd: Bemanningsprocessen ska granskas och kvalitetssäkras utifrån jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Detta avser alla delar av processen från utlysning, rekryteringsförfarande till tillsättning. I de tjänsteområden där det idag förekommer underrepresentation av visst kön, skall detta beaktas vid bemanning.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: 2019

Mål: Föräldraskap ska kunna kombineras med arbete

Åtgärd: Personal ska erbjudas planeringssamtal inför och efter avslutad föräldraledighet och ges möjlighet att ta del av relevant information om arbetsplatsens verksamhet under ledigheten.

Ansvar: Respektive chef

Tidplan: Löpande

Åtgärd: Interna möten skall i möjligaste mån förläggas på dagtid mellan kl 09.00 och 15.00. Möjlighet till online-deltagande ska finnas vid behov.

Ansvar: Samtliga

Tidplan: Löpande

Mål: Säkra att det inte finns några osakliga löneskillnader

Åtgärd: Lönekartläggning enligt jämställdhetslagen som berör samtliga arbetstagare på RKH för att fastställa osakliga löneskillnader mellan kön vid lika eller likvärdiga arbeten.

Föräldralediga ska inkluderas i löneförhandlingar på samma sätt som övrig personal. Lönekartläggningen kan även inkludera andra diskrimineringsgrunder.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: Årligen inför lönerevision

Mål: Uppnå ökad kompetens hos personalen inom området jämställdhet och jämlikhet

Åtgärd: Utbildning för samtlig personal inom jämställdhet och jämlikhet. Fördjupad och fortlöpande utbildning för medlemmar i jämlikhetsnämnden i syfte att själva kunna hålla workshops med personal i framtiden, baserat på de behov som utvecklas på arbetsplatsen.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: 2019

Mål: Att samtlig personal har kunskap om rutiner för omhändertagande av kränkande särbehandling

Åtgärd: Information till personal om processen av ärenden gällande kränkande särbehandling.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: Hösten 2019

Studenter/forskarstuderande

Mål: Tydliga process finns tillgänglig för omhändertagande av ärenden gällande kränkande särbehandling

Åtgärd: Information till studenterna om de åtgärder som finns för ärenden gällande kränkande särbehandling.

Ansvar: Studievägledare

Tidplan: Våren 2019 och löpande framåt

Mål: Högskolan utgör en tillgänglig miljö för studenter med funktionsvariationer

Åtgärd: Identifiera hinder och åtgärder för att underlätta för studenter med olika former av funktionsvariationer, dels genom lokal tillgänglighet och dels av medel för att underlätta studierna

Ansvar: Förvaltningschef

Tidplan: 2018–2019

Mål: Säkerställa att kursplaner innehåller lärandemål om jämställdhet och jämlikhet

Åtgärd: Examinator tar fram underlag till programansvarig som ansvarar för revidering i kursplanerna.

Ansvar: Dekan för utbildning

Tidplan: 2018

Forskning

Mål: Likvärdiga villkor att bedriva forskning

Åtgärd: Analys av fördelningsutfallet av samlade medel (externa och interna medel samt, alla övriga former av resurser som kan ges) utifrån kön eller andra diskrimineringsgrunder ska

genomförs i syfte att utreda om ojämlikhet föreligger, och i sådana fall föreslå åtgärder för att möjliggöra likvärdiga villkor.

Ansvar: Dekan för forskning

Tidplan: Våren 2019

Bilaga 1.

Definitioner och begrepp

Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

Generaliserad integrering av jämställdhet - Med generaliserad integrering av jämställdhet avses att jämställdhet ska integreras i verksamhetens *alla* områden, och inte enbart ses som ett begrepp som beaktas isolerat. Detta betyder att jämställdhet bör beaktas i analys och utförande av samtliga aktiviteter och processer som bedrivs på högskolan.

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, viss funktionsnedsättning, 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. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

Jämlikhet - avser, till skillnad från det genusfokuserade begreppet jämställdhet (se nedan), rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället ur ett bredare perspektiv. Begreppet hänvisar till människors lika värde, rättigheter och skyldigheter oavsett till exempel kön, sexuell läggning, socioekonomiska förutsättningar, religion och funktionsvariationer.

Jämställdhet - syftar till relationer mellan män och kvinnor specifikt och hävdar lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter mellan dem inom olika sfärer i samhället och livet. Dessa inkluderar makt och inflytande i samhälle och hushåll, ekonomisk jämställdhet, rättvis fördelning av hem- och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor.

Kränkande särbehandling - är ett samlingsnamn för olika typer av diskriminering, mobbning och trakasserier som riktas mot en individ eller specifik grupp.

Normer - kan vara oskrivna (och ofta outtalade) regler, förväntningar och ideal som ligger till grund för vad som kulturellt sett anses vara önskvärt, och ligger till grund för de maktrelationer som finns i våra samhällen.

Normkritiskt förhållningssätt - Att ha ett normkritiskt förhållningssätt till exempelvis kön och sexualitet innebär att dessa synliggörs och granskas utifrån ett kritiskt och strukturellt perspektiv. Istället för att analysera individer och avvikande grupper, läggs fokus på hur normstrukturer påverkar förkommande samhällliga maktrelationer, och således vissa grupperns begränsade eller fördelaktiga förutsättningar i samhället.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Med detta avses sexuella trakasserier en bredare definition av begreppet och inkluderar även handlingar som inte enbart

är av direkt sexuell natur, utan kan, utöver dessa, vara andra påträngande handlingar, såsom beröringar, blickar, förlöjliganden, med mera. Det är viktigt att notera att det är endast den utsatta personen som kan avgöra vad som är påträngande och inte. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)