

Likabehandlingsplan Yrkeshögskolan Novia

Inledning

Likabehandlingsplanen är ett redskap för Novia att som självständig offentligrättslig inrättning, läroanstalt och arbetsgivare målinriktat främja och garantera likabehandling samt att förbjuda diskriminering eller befallning att diskriminera på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan jämförbar orsak som gäller en person (t.ex. politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet).

Likabehandlingsplanen fungerar som en översikt över likabehandlingsarbetet vid Novia och innehåller där utöver en handlingsplan för utvecklingsmål 2016.

Syfte och mål

Målet med likabehandlingsplanen är att befrämja likabehandling och förebygga direkt och indirekt diskriminering samt trakasserier, att bedöma verksamhetens och rutinernas jämlikhetseffekter och genomföra jämlikhetsfrämjande åtgärder och att öka delaktigheten i arbetet mot diskriminering. Målet är vidare att medvetandegöra var och en om sina rättigheter och skyldigheter och de medel som står till buds för att ingripa mot och förhindra diskriminering.

Likabehandling är en rättighet som gäller alla. Särskild vikt sätts också vid ingripandet och förhindrandet av intersektionell diskriminering, d.v.s. diskriminering som görs mot en enskild på flera olika grunder.

Novia vill även säkra att förverkligandet av planen för likabehandling uppmärksammas i verksamhetsplaneringen, informationen, i fördelning av resurser, i beslutsfattande samt vid utarbetande och uppdatering av instruktioner och direktiv. Målet är nolltolerans för all slags diskriminering.

Främjandet av likabehandlingen är en skyldighet för varje medlem av högskolagemenskapen. Novias ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Novias ledning bör även föra en god dialog med studentkåren Novium för att uppnå målen som rör studiegemenskapen i likabehandlingsplanen.

Planen grundar sig på Diskrimineringslag 30.12.2014/1325

Likabehandlingens juridiska grund

Syftet med Diskrimineringslagen 30.12.2014/1325 är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i sådana diskrimineringsituationer som hör till lagens tillämpningsområde.

Diskrimineringslag 30.12.2014/1325 har sina rötter i Finlands grundlag där det fastställs att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person (Finlands grundlag 731/1999 kap 2 6§).

Enligt diskrimineringslagen ska myndigheter i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhets sätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Myndigheter ska särskilt förändra de omständigheter som förhindrar uppnående av likabehandling.

Ingen får enligt lagen heller missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

För att likabehandling ska främjas vid Novia bör särskilt cheferna göras medvetna om likabehandlingsplanen och tillämpa planen vid rekrytering och anställning av personal. Förvaltningschefen ansvarar för att informera.

Hur definieras diskriminering, trakasserier och mobbning?

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, ta sig uttryck som trakasserier eller som uppmaningar till diskriminering.

Direkt diskriminering innebär att någon behandlas mindre fördelaktigt än någon annan, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering innebär att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör

jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Trakasserier är kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Trakasserier kan definieras som ovälkommet, oönskat och ensidigt fysiskt eller verbalt beteende vars följder alltid är negativa för den som blir utsatt. Vad som uppfattas som trakasseri är beroende av den utsatta personens egen uppfattning.

Genom trakasserier ifrågasätts individens självbestämmanderätt och värdighet. Till skillnad från trakasserier som ofta består av enskilda handlingar innebär mobbning upprepade kränkningar mot en person över en längre tid.

Novia strävar efter nolltolerans, d.v.s. att förhindra och förebygga förekomsten av alla typer av diskriminering, trakasserier och mobbning. Trakasserier stör arbete och studier, minskar motivationen och kan förstöra gemenskapen. Allvarliga trakasserier kan leda till hälsoproblem, sjukledigheter, en fördröjning av studier och arbete eller till och med ett behov av att byta arbetsplats eller studieplats.

I diskrimineringslagen nämner man fem olika punkter, som *inte* anses vara diskriminering:

- 1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter
- 2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet
- 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning
- 4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller
- 5) särbehandling på grund av etniskt ursprung

Genom lagen förhindras inte sådana specialåtgärder vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering, enligt de diskrimineringsgrunder som nämns i Lagen. Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas. Att uppnå faktisk jämlikhet handlar om att i förändra attityder och detta kan nås genom medveten handling i varje val så att diskriminering och ojämlikhet kan undvikas.

Novia som arbets- och studiemiljö

Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag.

Novia utgör en arbets- och studiemiljö för personal och studerande.

Novias verksamhetsområde finns längs den finlandssvenska kusten. Novia är verksam inom flera branscher, betydelsefull i Svenskfinland med verksamhet i Vasa, Jakobstad, Åbo och Raseborg. Med sina 4000 studerande och en personalstyrka som består av ca 300 personer är högskolan den största svenskspråkiga yrkeshögskolan i Finland.

Ett medvetet jämlikhetstänkande bör genomsyra Novias verksamhet på alla plan. Detta innebär att man bör beakta jämlikhetsfrågor i all verksamhet, så som informationsspridning och marknadsföring, personalpolitik och rekrytering, beslutsfattande och mötespraxis samt val. Vid Novia bör upprätthållas en atmosfär, där personer som tillhör olika minoriteter känner sig välkomna.

Novia bör främja anställdas och studerandes möjligheter att utveckla sin kompetens. Anställdas kunskap, erfarenheter och intresseinriktningar inom undervisning, forskning, administration och övrigt arbete bör tas till vara.

Novia erbjuder alla anställda och studerande en stimulerande och trygg studie- och arbetsmiljö. Anställda och studerande svarar för att genom sin verksamhet eller sina kommentarer inte skapa en negativ atmosfär.

Alla anställda och alla studerande är själva ansvariga för sitt beteende. Varje anställd svarar för att hon eller han inte gör sig skyldig till diskriminering t.ex. vid arbetsfördelningen, vid bedömning av studieprestationer eller vid handledning av studerande. Alla anställda och studerande ska behandlas med samma respekt. Det finns skäl att minnas att upplevelsen av diskriminering och

trakasserier är personlig, varför det är viktigt att i alla sammanhang bete sig respektfullt.

Trots att alla delar ansvaret för att diskriminering inte ska förekomma vid Novia bär anställda i chefsställning ett särskilt ansvar för att upprätthålla en diskrimineringsfri arbetsmiljö. Personalen bör föregå med gott exempel. Då en anställd eller en studerande känner sig utsatt för mobbning, diskriminering eller trakasserier är det viktigt att saken förs fram.

En studerande som blivit diskriminerad ska i första hand kontakta studerandekåren Noviums trakasseriombudsman. Studerande kan även vända sig till studerandeprästen och till studerandehälsovården.

Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria

För att främja likabehandling skall den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder skall få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne skall klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet.

Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte leda till diskriminering. Vissa sjukdomar kan väcka fördomar eller rädsla, som kan leda till diskriminering. Novia strävar efter att alla inom sitt arbete och sina studier ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, sjukdom eller hälsotillstånd.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning. Det kan t.ex. gälla rörelsehinder, syn- eller hörselskador, tal- och inlärningssvårigheter, utvecklingsstörning, psykisk sjukdom eller andra sjukdomar.

En tillgänglig yrkeshögskola innebär att en person oberoende av speciella egenskaper kan fungera jämlikt i den fysiska, psykiska och sociala omgivningen. Funktionsnedsättning ska inte innebära begränsad tillgång till arbete, utbildning eller utrymmen. Lagen framhåller särskilt funktionsnedsatta personers möjligheter att delta i verksamheten, även sådan verksamhet som ordnas utöver arbetstid och studier. Möjligheten för funktionsnedsatta att delta i högskolelivet på lika villkor ska i alla hänseenden eftersträvas.

Arbetsgemenskapen ska också ansvara för att funktionsnedsättningar beaktas då man ordnar aktiviteter som är utanför arbets- eller studiemiljön.

Vid rekryteringen av personer till befattningar får inte funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sjukdomshistoria eller utseende på oskäliga grunder påverka beslutet, inte heller får studerande på grund av sådana orsaker nekas studieplats. Om förändringar i hälsotillståndet inverkar på hur arbetsuppgifterna kan utföras måste de först diskuteras med personen i fråga enskilt.

Enhetscheferna vidtar särskilda åtgärder då personer med funktionsnedsättning deltar i undervisning, forskning och annat arbete och för studerande som önskar delta i inträdesprov.

För att Novia ska bli en tillgänglig högskola för alla och för att förebygga diskriminering på grund av funktionsnedsättning, hälsotillstånd eller sjukdomshistoria bör den fysiska, psykiska och sociala tillgängligheten vid Novia förbättras genom att brister som framkommer via anmälningar, i arbetsklimateundersökningar och jämlikhetskartläggningar åtgärdas av enheternas arbetarskyddschefer.

Etnisk bakgrund, språk och nationalitet

Diskrimineringslagstiftningen ger förutsättningar för personer med ett annat etniskt ursprung än finländskt att få arbeta och studera utan att bli diskriminerade. Novia är en internationell arbets- och studieplats med individer som har olika ursprung, nationalitet, kulturell bakgrund och språk. Novia arbetar aktivt för en arbets- och studiemiljö som präglas av mångfald och öppenhet inför olika kulturer. För att Novia ska vara en trivsam arbets- och studieplats förutsätts att alla behandlas likvärdigt.

Samtidigt strävar Novia kontinuerligt efter att vara en internationellt erkänt högskola, vilket innebär att Novia i allt högre grad utvecklas i en mångkulturell riktning.

Rasism, som kan ta sig uttryck i form av fördomar, diskriminering, negativa attityder och förnedrande beteende gentemot etniska minoriteter, invandrare och utlänningar, är något som inte hör hemma i högskolekulturen. Antirasistisk verksamhet och allmänt främjande av mångfald och öppenhet bör genomsyra Novias hela verksamhet.

Novias viktigaste information som rör utländska studerande och anställda

ges på engelska. Väsentlig information av bestående natur samt sådan information som berör personalens och de studerandes rätts- och arbetarskydd utfärdas på svenska och ges ett engelskt sammandrag.

Religion, övertygelse och åsikt

Varje anställd eller studerande har rätt till sin religion och rätt att ge uttryck för sin övertygelse. I Finlands grundlag finns stadgat om religions-, samvets- och åsiktsfrihet. Vid Novia förutsätter man tolerans och respekt för andras åsikter och åskådningar. Olika åsikter i fråga om religion, politik eller övertygelse får inte inverka på hur en anställd eller en studerande blir bemött eller själv bemöter övriga medlemmar av gemenskapen. Alla som deltar i Novias verksamhet har rätt att uttrycka sin övertygelse eller religion och rätt att låta bli att göra det. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Ålder

Personal och studerande i varierande åldrar vid Novia ses som en rikedom. En persons ålder får inte inverka på hur denne behandlas.

Sexuell läggning

Alla vid Novia ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Det innebär bland annat att anställdas eller studerandes sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck inte ska ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt heteronormativt perspektiv.

Den sexuella identiteten bör ses som personens ensak. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt privatliv, inklusive sin sexuella inriktning eller identitet. Novia arbetar för att förebygga fördomar mot och diskriminering av personer som tillhör en sexuell minoritet eller en könsminoritet.

Diskriminering och trakasserier utgående från sexuell läggning skiljer sig från diskriminering och trakasserier p.g.a. kön. Mer om Novias arbete om sexuella trakasserier och diskriminering av kön finns i Novias jämställdhetsplan.

Utvecklingsmål Novia 2016

- Cheferna medvetandegörs om likabehandlingsplanen och tillämpar planen vid rekrytering och anställning av personal
- Antagningskriterierna och antagningsförfaranden beaktar likabehandlingsplanen
- Den fysiska, psykiska och sociala tillgängligheten vid Novia förbättras genom att de brister som framkommer i t.ex. arbetsklimate- och studieklimatundersökningar
- Schemalaggningsen av undervisningen, förlaggningsen av grupparbeten

Uppdatering av likabehandlingsplan

Koordinerande arbetarskyddschef uppdaterar planen årligen i samråd med förvaltningschef. Brister som framkommer via arbetsklimateundersökningar diskuteras och åtgärdas.