Diarienummer: GIH 2017/56
Författare: Malin Anderson, HR-specialist, Liselott Sandahl, samordnare funktionsned-sättning
Beslutat av: Rektor
Beslutsdatum: 2017-02-02
Giltighetstid: 2017

Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017

för studenter och medarbetare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017 3
Inledning 3
Uppföljning av planen och anpassningar till ändrad lagstiftning 4
Diskrimineringslagen (2014:958) 4
Definition av diskrimineringsgrunderna 5
Definition av diskriminering 7
Om någon blir trakasserad 8
Uppföljning av 2016 års aktiviteter för lika rättigheter och möjligheter 9
Årligen återkommande aktiviteter 9
Aktiviteter 2016 10
Utförda, ej planerade aktiviteter 2016 ..... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**
GIH:s mål med arbetet för lika rättigheter och möjligheter 2017 13
2017 års aktiviteter för lika rättigheter och möjligheter 13
Årligen återkommande aktiviteter 13
Aktiviteter 2017 14

PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER 2017

Inledning

Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH) ska som statlig myndighet vara ett föredöme i arbetet med lika rättigheter och möjligheter. GIH ska präglas av öppenhet och ett inkluderande synsätt där studenter, sökande till högskolan, medarbetare och uppdragstagare ges lika rättigheter och möjligheter. GIH ska arbeta förebyggande och aktivt motverka alla former av diskriminering eller trakasserier.

Planen för lika rättigheter och möjligheter riktar sig till studenter, sökande till högskolan, medarbetare och uppdragstagare vid GIH. Planen ska ligga till grund för och bidra till ett aktivt arbete med frågor kring lika villkor samt motverka diskriminering och trakasserier med utgångspunkt i diskrimineringslagen.

GIH ska bedriva ett aktivt arbete för att inkludera samtliga medarbetare och studenter, där alla ska ges lika möjlighet att nå uppsatta mål. Lika rättigheter och möjligheter är en kvalitetsfaktor som påverkar både arbets- och studiemiljön. Att arbeta för lika rättigheter och möjligheter främjar såväl individers som verksamhetens utveckling. GIH ska också bedriva ett förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier på både strukturell och individuell nivå.

Det yttersta ansvaret för att arbetsmiljön och studerandemiljön är god och inte diskriminerande vilar på myndighetschefen (rektor). För att arbetet med arbets- och studerandemiljön ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt är de arbetsuppgifter som utgör detta ansvar fördelade mellan olika roller och funktioner inom organisationen, t ex personalansvariga chefer, nämnder, arbetsgrupper och andra organ. Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen har bland annat i uppgift att ta fram en årlig handlingsplan för likabehandling-sarbetet vid GIH i dialog med prefekt, enhetschefer, förvaltningschef och avdelningschefer.

Därtill har alla som är statligt anställda ett gemensamt ansvar för att arbeta för en inkluderande arbets- och studiemiljö. Exempelvis är arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen ett samverkansorgan mellan arbetstagare, arbetsgivare och studenter.

Uppföljning av planen och anpassningar till ändrad lagstiftning

Enligt diskrimineringslagen ska en uppföljning av planerade aktiva åtgärder som förebygger diskriminering och främjar medarbetares och studenters lika rättigheter och möjligheter ske årligen.

Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen har årligen reviderat planen och gått igenom vilka åtgärder som genomförts samt utvärderat effekten av dessa. Gruppen har också haft i uppgift att gå igenom vilka åtgärder som eventuellt återstår eller behöver arbetas vidare med, identifiera nya fokusområden samt prioritera och planera åtgärder för nästkommande år.

Medarbetare och studenter ska känna till GIH:s plan för lika rättigheter och möjligheter och hur de ska gå tillväga vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. I gällande plan framgår vilka aktiviteter som sker under 2017 för ett aktivt arbete med lika rättigheter och möjligheter. Därtill redovisas hur 2016 års aktiviteter genomförts.

Denna plan är utarbetad i förhållande till gällande lagstiftning 2016. Från och med den 1 januari 2017 träder förändringar i tredje kapitlet i diskrimineringslagen i kraft, vilket medför att det arbetssätt som GIH haft för att motverka diskriminering och trakasserier, likväl som för att främja likabehandling kommer att behöva omarbetas och anpassas. Organiseringen av och arbetet med dessa anpassningar kommer att utgöra en stor och viktig del av 2017 års arbete med likabehandlingsfrågor. Arbetet kommer att löpa parallellt med de övriga aktiva åtgärder.

Diskrimineringslagen (2014:958)

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera någon utifrån någon av dessa grunder;

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Mer information om diskrimineringsgrunderna hittar du under rubriken ”Definition av diskrimineringsgrunderna”.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett diskriminerings-grunderna, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

GIH som utbildningsanordnare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten.

Den 1 januari 2017 träder förändringar i tredje kapitel i diskrimineringslagen i kraft. Några av nyheterna är att det sker en utvidgning jämfört med dagens regler som innebär att alla diskrimineringsgrunder omfattas vad gäller kraven på aktiva åtgärder, istället för som tidigare endast diskriminerings-grunderna kön, etnisk tillhörighet respektive religion eller annan trosuppfattning.

Kravet på aktiva åtgärder innebär att GIH som arbetsgivare såväl som utbildningsanordnare ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Nytt är också omfattningen och graden av specificering av kraven på hur arbetet med de aktiva åtgärderna ska redovisas och dokumenteras.

Kravet på lönekartläggning utökas också till att ske varje år i stället för som tidigare vart tredje år. Även kraven på metod och innehåll i lönekartläggningen har skärpts.

Definition av diskrimineringsgrunderna

För att något ska kunna räknas som diskriminering så krävs det att det finns en koppling till någon av de framskrivna sju diskrimineringsgrunderna. DO beskriver diskrimineringsgrundernas definitioner på följande sätt:

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som

transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas 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. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Mer om diskrimineringsgrunderna på DO:s hemsida.

Definition av diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. Lagen skiljer även på direkt och indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär 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.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Diskriminering i form av trakasserier

Trakasserier handlar om 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. Trakasserier kan exempelvis vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier handlar om ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Om någon blir trakasserad

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att ingen arbetstagare utsätts för trakasserier. Arbetsgivaren ska också främja lika rättigheter och möjligheter samt arbeta förebyggande för att förhindra trakasserier. För utbildningsområdet är det GIH som utbildningsanordnare som har motsvarande ansvar gentemot studenter.

När företrädare för GIH som arbetsgivare eller utbildningsanordnare får vetskap om att trakasserier förekommer, ska vederbörande utan dröjsmål se till att ärendet utreds, att nödvändiga åtgärder vidtas och att uppföljning sker.

Handläggning av ärenden gällande anställda genomförs av närmaste chef med stöd av HR-funktionen. Handläggning av ärenden gällande studenter genomförs av utbildningsledaren med stöd av prefekten och Utbildnings- och forskningsavdelningen. Om både anställd personal och studenter är parter i ärendet samverkar ansvarig chef och utbildningsledaren vid handläggningen och stöd ges av både HR-funktionen och Utbildnings- och forskningsavdelningen.

Läs vidare om GIH:s arbete med diskriminering i GIH:s styrdokument ”Riktlinjer vid diskriminering eller trakasserier” respektive ”Riktlinjer vid kränkande särbehandling”. Mer information om diskriminering finns på DO:s hemsida.

Uppföljning av 2016 års aktiviteter för lika rättigheter och möjligheter

Under 2016 har det som tidigare kallades ”Handlingsprogram vid förekomst av diskriminering och trakasserier vid GIH – för studenter och anställda” omarbetats till två separata dokument ”riktlinje vid diskriminering och trakasserier” respektive ”riktlinje vid kränkande särbehandling”. Detta för att tydligare spegla de skilda regelverk som omfattar de båda områdena (diskrimineringslagen respektive arbetsmiljölagen), och för att än tydligare skriva fram vikten av att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vidare har ett antal utbildningsinsatser gjorts för att öka kunskapen och medvetenheten om frågorna. Däribland utbildningar för organisationens chefer om organisatorisk och social arbetsmiljö, grundläggande arbetsmiljö, statlig värdegrund, kompetensbaserad rekrytering och intervjuteknik.

HR-funktionen har till årets uppföljning av planen omarbetat den intervjuguide som används vid intervjuer med organisationens chefer, detta i syfte att få bredare kunskap om hur arbetet fortskridit och vilka områden och aktiviteter som cheferna uppfattar som särskilt viktiga att belysa och arbeta med under kommande år.

Årligen återkommande aktiviteter

Aktivitet 1:	Informera och säkerställa att medarbetare har god kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt vad man gör om någon blir utsatt för diskriminering och trakasserier. Detta kommer bland annat att göras via nyhetsbrev.
Syfte:	Sprida kunskap om GIH:s likabehandlingsarbete samt arbete med att motverka diskriminering och trakasserier.
Ansvar:	Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen
Uppföljning:	Information gick ut till samtliga anställda i samband med att planen beslutades. Vissa avdelningar/enheter har haft uppe planen på avdelnings-/enhetsmöten. Samtliga chefer med personalansvar uppger att deras medarbetare har kännedom om rutiner vid diskriminering och trakasserier.

Aktivitet 2:	Via studentkåren informera befintliga studenter när beslut har fattats om en ny plan.
Syfte:	Säkerställa att studenter vid GIH har god kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt diskriminering och trakasserier.
Ansvar:	HR-handläggare informerar studentkåren som ansvarar för att informationen når studenterna.
Uppföljning:	Information till studentkåren har givits, bland annat inom ramen för Arbetsmiljö-och likabehandlingsgruppen.

Aktivitet 3:	Informera nya studenter om ”Plan för lika rättigheter och möjligheter” vid introduktionsprogrammet vid terminsstart samt ”Handlingsprogram vid förekomst av diskriminering och trakasserier vid GIH – för studenter och anställda”.
Syfte:	Säkerställa att studenter vid GIH har kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt diskriminering och trakasserier.
Ansvar:	Utbildnings- och forskningsavdelningen (UFA) genomför aktiviteten under introduktionsprogrammet som planeras tillsammans med kursansvarig.
Uppföljning:	En studentenkät genomfördes under våren 2016. Svaren visade på att det fanns studenter som inte kände till vart man ska vända sig om man utsätts för diskriminering eller trakasserier. Hösten 2016 informerade UFA i samband med informationstillfälle för nyantagna om att det finns en plan om lika rättigheter och möjligheter samt gav information var man som student vänder sig om man utsätts för trakasserier eller diskriminering.

Aktivitet 4:	Erbjuda studentkåren representation vid årlig skyddsrond.
Syfte:	Säkerställa att GIH har en studiemiljö som lämpar sig för alla studenter.
Ansvar:	Avdelningen för intendentur och service
Uppföljning:	Studeranderepresentant deltog vid genomförandet av 2016 års skyddsrond för alla de lokaler studenterna verkar inom.

Aktiviteter 2016

Aktivitet 5:	Fortsätta se över de olika stegen i rekryteringsprocessen för anställda ur ett likabehandlingsperspektiv.
Syfte:	Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett likabehandlingsperspektiv.
Ansvar:	HR och Beredningsgruppen för anställningsärenden (BA)
Uppföljning:	De olika stegen i rekryteringsprocessen har ägnats tid i arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen, där deltagarna diskuterat och problematiserat vad man kan behöva tänka på i de olika stegen. Resultatet av detta tillsammans med resultatet från aktivitet 7 nedan ska sammanställas och tas med till BA.

Aktivitet 6:	Utbilda chefer och ATO om hur man rekryterar utan att diskriminera.
Syfte:	Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett likabehandlingsperspektiv.
Ansvar:	HR
Uppföljning:	Utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering har genomförts under hösten 2016. Kompetensbaserad rekrytering är en metodik för att höja kvaliteten i rekryteringens alla steg

och säkra organisationens försörjning av rätt kompetens. Den teoretiska bas som använts i denna utbildning är densamma som den som rekommenderas DO som underlag för att arbeta med jämställd och jämlik rekrytering. Fortsatt arbete med detta ska ske under 2017.

Aktivitet 7: Granska ett stickprov av annonser ur ett likabehandlings-perspektiv i Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen.
Syfte: Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett lika-behandlingsperspektiv.
Ansvar: Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen
Uppföljning: Ett stickprov av annonser har granskats ur ett likabehandlingsperspektiv i Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen. Resultatet av detta tillsammans med resultatet från aktivitet 5 ovan ska sammanställas och tas med till BA.

Aktivitet 8: Genomlysa respektive programs kursplaner utifrån likabehandling.
Syfte: Säkerställa att högskolans undervisning utgår från att alla behandlas lika.
Ansvar: GUN och programansvariga
Uppföljning: Ej genomfört. Aktiviteten skjuts fram till våren 2017.

Aktivitet 9: Genomföra ett gemensamt möte med samtliga momentansvariga.
Syfte: Diskutera momentansvarigas roll gällande likabehandling.
Ansvar: Utbildningsledarna
Uppföljning: Ej genomfört. Aktiviteten planeras genomföras 2017.

Aktivitet 10: Ta fram en processkarta/flödesschema över ansvarsfördelning i diskrimineringsfrågor gällande studenter.
Syfte: Säkerställa att alla vet vem som är ansvarig och hur de ska agera inom vilket område.
Ansvar: UFA i samarbete med institution
Uppföljning: Ansvarsfördelningen är utredd och förtydligad i den nya riktlinjen vid diskriminering som beslutades under hösten 2016. Arbetet med processkarta/flödesschema är däremot inte genomfört.

Aktivitet 11: Fortsätta arbetet som påbörjades 2015, med att genomföra en studentenkät för studenters studiemiljö och göra en plan för åtgärder.
Syfte: Säkerställa att GIH har en studiemiljö som lämpar sig för studenter.
Ansvar: Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen
Uppföljning: Studentenkäten genomfördes under maj 2016. Bland de svarande fanns personer som hade upplevt sig trakasserade eller diskriminerade vid GIH. Då svaren är anonyma kan utredning göras utifrån den information som ges i enkäten.

Denna har presenterats för kåren, utbildningsledarna och på ett GUN-möte under hösten. Ett möte har även genomförts med Kåren kring vad som har kommit fram i enkäten. Utöver det har enkätsvaren presenteras i arbetsmiljö- och lika-behandlingsgruppen. Det planeras för aktiviteter som skall motverka diskriminering och trakasserier inom utbildningen.

Aktivitet 12: Regelbundna möten mellan funktionshindersamordnare och utbildningsledare.
Syfte: Säkerställa att studenter med funktionsnedsättning får möjlighet att genomföra studier vid GIH på lika villkor.
Ansvar: Funktionshindersamordnare och utbildningsledare
Uppföljning: Påbörjat. En arbetsgrupp har bildats där prefekt, samordnare av funktionsnedsättning ingår där GIH arbetar med att ta fram former för anpassad examination.

Aktivitet 13: Införa ett webbaserat system för studenter med funktionsnedsättning (NAIS)
Syfte: Effektivisera ansökningsförfarandet för studenter och samordnare.
Ansvar: UFA
Uppföljning: Genomfört, infört i maj 2016.

Aktivitet 14: Tillgänglighetsanpassad Powerpoint-mall för studenter och personal
Syfte: Göra presentationer mer tillgängligt för alla
Ansvar: Studentkåren och kommunikations- och ledningskansliet i samarbete med institutionen.
Uppföljning: Ej genomfört. Dialog har förts mellan studentkåren och lednings- och kommunikationskansliet. Studentkåren planerar att lägga in aktiviteten i sin verksamhetsplan för 2017.

Aktivitet 15: Utreda möjligheterna att göra om ett omklädningsrum till personer med könsöverskridande identitet eller uttryck.
Syfte: Säkerställa att GIH:s likabehandlingsarbete även omfattar den fysiska arbetsmiljön.
Ansvar: Avdelningen för intendentur och service
Uppföljning: Möjlighet ges till duschdraperi för enskilt duschande i omklädningsrum (herr- respektive dam-). Det kommer göras en lokalöversyn under första kvartalet av 2017 för att se om möjligheter till omdisponering av lokaler skulle kunna göra att ett enskilt omklädningsrum skulle kunna vikas för ändamålet.

Aktivitet 16: Utarbeta andra namn på de festligheter som idag går under namnen ”dam- och herrmiddag”.
Syfte: Alla studenter ska utifrån sin identifikation känna sig välkomna på alla aktiviteter som studentkåren erbjuder.
Ansvar: Studentkåren.

Uppföljning: Detta är genomfört. Festligheterna är omdöpt till höstmiddag och alla studenterna är inbjudna att delta.

GIH:s mål med arbetet för lika rättigheter och möjligheter 2017

GIH:s mål med arbetet för lika rättigheter och möjligheter 2017 är att likabehandling ska genomsyra all verksamhet och inkluderas i verksamhetsplaneringen. GIH vill även öka medvetenheten och kunskapen i organisationen om hur man hanterar och bemöter studenter med särskilda behov.

Utifrån de ändringar i diskrimineringslagen som träder i kraft den 1 januari 2017 kommer organiseringen kring och metoderna för GIH:s arbete med likabehandling att omarbetas och utvecklas. Detta kommer att utgöra en stor och viktig del av 2017 års arbete med likabehandlingsfrågor, och löpa parallellt med de övriga aktiva åtgärder som planeras.

2017 års aktiviteter för lika rättigheter och möjligheter

Årligen återkommande aktiviteter

Aktivitet 1: Informera och säkerställa att medarbetare har god kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt vad man gör om någon blir utsatt för diskriminering och trakasserier. Detta kommer bland annat att göras via nyhetsbrev.
Syfte: Sprida kunskap om GIH:s likabehandlingsarbete samt arbete med att motverka diskriminering och trakasserier.
Ansvar: Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen

Aktivitet 2: Via studentkåren informera befintliga studenter när beslut har fattats om en ny plan.
Syfte: Säkerställa att studenter vid GIH har god kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt riktlinjer vid diskriminering och trakasserier.
Ansvar: HR-specialist informerar studentkåren som ansvarar för att informationen når studenterna.

Aktivitet 3: Informera nya studenter om ”Plan för lika rättigheter och möjligheter” samt ”Riktlinjer vid diskriminering eller trakasserier” vid introduktionsprogrammet vid terminsstart.
Syfte: Säkerställa att studenter vid GIH har god kännedom om planen för lika rättigheter och möjligheter samt diskriminering och trakasserier.

Ansvar: Utbildnings- och forskningsavdelningen (UFA) genomför aktiviteten under introduktionsprogrammet som planeras tillsammans med utbildningsledare.

Aktivitet 4: Genomföra årlig arbetsmiljöskyddsrond tillsammans med studentkåren.
Syfte: Säkerställa att GIH har en arbets- och studiemiljö som lämpar sig för alla medarbetare och studenter.
Ansvar: Avdelningen för intendentur och service i samråd med representant från studentkåren.

Aktivitet 5: Genomföra intervjuer med samtliga organisationens chefer om hur arbetet med likabehandlingsplanen har fortskridit, och vilka områden och aktiviteter som cheferna uppfattar som särskilt viktiga att belysa och arbeta med under kommande år.
Syfte: Att ha ett systematiskt och levande arbetssätt för uppföljning och genomförande av likabehandlingsplanen.
Ansvar: HR

Aktivitet 6: Ur ett jämställdhetsperspektiv granska och analysera hur FFN:s forskningsanslag fördelas under året. Redovisa utfallet via årsredovisningen.
Syfte: Undersöka om det finns osakliga könsskillnader i fördelningen.
Ansvar: FFN

Aktivitet 7: Ur ett jämställdhetsperspektiv granska och analysera vem/ vilka som har tilldelats forskningsmedel från Centrum för idrottsforskning (CIF) under året som gått.
Syfte: Undersöka om det finns några osakliga könsskillnader i vem som tilldelats medel och hur mycket samt se vad som i så fall kan åtgärdas framåt
Ansvar: Chef för CIF

Aktiviteter 2017

Aktivitet 8: Genomlysa respektive programs kursplaner utifrån likabehandlingsperspektiv.
Syfte: Säkerställa att högskolans undervisning på grund-, avancerad- och forskarnivå utgår från att alla behandlas lika.
Ansvar: GUN, FFN

Aktivitet 9: Genomföra ett gemensamt möte med samtliga kurs- och momentansvariga.

Syfte:	Diskutera momentansvarigas roll gällande villkor för likvärdig examinering av studenterna på grund-, avancerad- och forskarnivå.
Ansvar:	Utbildningsledarna och FFN
Aktivitet 10:	Undervisande personal, medarbetare på UFA eller annan personal, som i sitt arbete kommer i kontakt med studenter, ska genomföra DO:s E-utbildning om studenters rätt i högskolan.
Syfte:	Öka kunskapen och medvetenheten om likabehandlingsfrågor gentemot studenter.
Ansvar:	Chef UFA respektive enhetschefer
Aktivitet 11:	Undersöka vid vilken tidpunkt nästa studentenkät lämpligast skall genomföras och synkronisera detta med studentkårens enkätutskick.
Syfte:	Säkerställa att GIH har en studiemiljö som lämpar sig för studenter och höja svarsfrekvensen på enkäten.
Ansvar:	Avdelningschef UFA
Aktivitet 12:	Regelbundna möten mellan samordnare för pedagogiskt stöd för funktionsnedsättningar och utbildningsledare.
Syfte:	Säkerställa att studenter med funktionsnedsättning får möjlighet att genomföra studier vid GIH på lika villkor.
Ansvar:	Samordnare för pedagogiskt stöd för funktionsnedsättningar.
Aktivitet 13:	Följa diskussionen i det omgivande samhället om begreppen funktionsnedsättning visavi funktionsvariation och vid behov lyfta frågan om funktionsvariation ska ersätta funktionsnedsättning i GIH:s styrdokument och titlar.
Syfte:	Säkerställa att GIH använder begrepp som inte uppfattas som kränkande men som är vedertagna och i linje med myndigheters krav på klarspråk.
Ansvar:	Samordnare för pedagogiskt stöd för funktionsnedsättningar och Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen.
Aktivitet 14:	Utreda möjligheterna samt vidta åtgärder för att ytterligare anpassa omklädningsrum till personer med könsöverskridande identitet eller uttryck efter den lokalöversyn som planerats till första kvartalet 2017
Syfte:	Säkerställa att GIH:s likabehandlingsarbete även omfattar den fysiska arbetsmiljön.
Ansvar:	Chef avdelningen för intendentur och service.
Aktivitet 15:	Arbeta fram ett förslag till organisation och arbetssätt för att anpassa GIH:s arbete med likabehandlingsfrågor till ändringarna i diskrimineringslagen från 1 januari 2017.
Syfte:	Möta de nya kraven i diskrimineringslagen 2017.
Ansvar:	Prorektor, HR.

Aktivitet 16: Arbeta fram riktlinjer och arbetssätt utifrån regeringsuppdrag kring jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering.
Syfte: Jämställdhet i utbildning och forskning vid GIH. En inkluderande utbildning med målet att alla studenter klarar sina studier.
Ansvar: Prorektor

Aktivitet 17: Genomföra workshop med samtliga medarbetare inom institutionen om lika rättigheter och möjligheter, med särskilt fokus på genomförande av utbildning och examination.
Syfte: Öka medvetenheten om lika möjligheter och rättigheter som en kvalitetsfaktor avseende genomförande av utbildning.
Ansvar: Prefekt tillsammans med enhetschefer.

Aktivitet 18: Undersöka möjligheten att inrätta skrivarstuga eller annat skrivstöd för studenter.
Syfte: En inkluderande utbildning med en genomströmning där alla studenter klarar sina studier.
Ansvar: Prefekt.

Aktivitet 19: Fortsätta se över de olika stegen i rekryteringsprocessen ur ett likabehandlingsperspektiv.
Syfte: Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett likabehandlingsperspektiv.
Ansvar: HR och Beredningsgruppen för anställningsärenden (BA)

Aktivitet 20: Fortsätta utbilda chefer och ATO i hur man rekryterar utan att diskriminera.
Syfte: Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett likabehandlingsperspektiv.
Ansvar: HR

Aktivitet 21: Genomföra en fördjupad analys av jämställdheten inom idrotten i Sverige, enligt regeringsuppdrag.
Syfte: En jämställd idrott och en jämställd fördelning av statens stöd till idrotten.
Ansvar: Chef för CIF

Aktivitet 22: Uppmärksamma och diskutera resultatet av arbetet med stickprov av annonser respektive genomgång av rekryteringsprocessen ur ett likabehandlingsperspektiv som gjorts i Arbetsmiljö- och likabehandlingsgruppen.
Syfte: Säkerställa att GIH:s rekryteringsprocess har ett likabehandlingsperspektiv.
Ansvar: HR