

NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Dokumentstyp: Policydokument

Beslutsfattare: Högskolestyrelsen

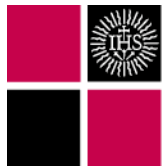
Beslutsdatum: 2021-10-06,

Reviderad: 2023-11-16

Dokumentansvarig: Högskoledirektör.

Arbetsmiljö- och likabehandlingspolicy vid Newmaninstitutet



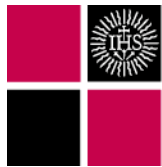


NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	<i>3</i>
<i>Grundläggande syn</i>	<i>3</i>
<i>Ansvar och delaktighet</i>	<i>5</i>
<i>Förebyggande arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete</i>	<i>6</i>



Inledning

Syftet med arbetsmiljö- och likabehandlingspolicyn är att på grunden för det gemensamma synsätt som ska präglade det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet på Newmaninstitutet (NI). Detta arbete involverar såväl NI:s medarbetare som studenter och omfattar den organisatoriska, fysiska och psykosociala arbets- och studiemiljön, nedan samlad i begreppet arbetsmiljö. I begreppet ingår också den digitala arbetsmiljö som både medarbetare och studenter är en del av vid exempelvis distansarbete eller distansundervisning.

Policyn tar sin utgångspunkt i följande externa dokument som reglerar och påverkar arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet vid NI:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF)
- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket
- Arbetstidslagen
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Arbetsmiljö- och likabehandlingspolicyn ska konkretiseras i aktiva åtgärder i NI:s strategier och handlingsplaner, samt i rutiner och riktlinjer som styr arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet.

Grundläggande syn

Enligt de teologisk-filosofiska grundvalar och katolska värdegrunder som präglar NI:s arbete är varje människa skapad som en unik person, till Guds avbild, och har därmed integritet och oersättligt värde. Denna syn får konsekvenser för hur NI ser på varje person som kommer in i och berörs av dess verksamhet – sökande till institutets utbildningar, studenter, kandidater (vid rekrytering), praktikanter och medarbetare oavsett anställningsform.



NEWMANINSTITUTET

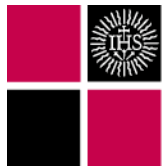
HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Att varje människa är unik kräver att varje person behandlas som en individ. Orättvis eller diskriminerande behandling på grund av etnisk tillhörighet, ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning innebär en kränkning av denna unicitet. Kränkande särbehandling (orättvis behandling som inte är diskriminering) och diskriminerade behandling i alla dess former (direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera) står följaktligen i direkt motsats till NI:s grundläggande värderingar.

NI arbetar med att främja likabehandling och motverka diskriminering genom att skapa en anda av förtroende, öppenhet och vänlighet. Detta förhållningssätt präglar NI:s bemötande av medmänniskor på och utanför institutet. En inkluderande och jämställd arbetsmiljö ska säkras genom insatser som förebygger, följer upp och tar itu med diskriminering och kränkande särbehandling vad grunden till dessa än är.

Därför ska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet utgöra en naturlig del i det dagliga arbetet för medarbetare och studenter vid NI. NI strävar efter att skapa en miljö som ska vara trygg och inspirerande för både medarbetare och studenter och som ständigt erbjuder dem möjligheter till individuell utveckling. Arbetsmiljön ska bland annat främja normer som leder till att studenter och medarbetare behandlar varandra med ömsesidig respekt och tillvarata de erfarenheter och kompetenser som medarbetare och studenter med olika bakgrund tillför institutet.

NI:s arbete med jämställdhet präglas av synsättet att män och kvinnor ska erbjudas samma möjligheter både under studierna och på arbetsplatsen. Jämställdhetsperspektivet ska beaktas i planering och genomförande av undervisning och forskning. Arbets- och utbildningsvillkoren ska utformas så att ingetdera könet missgynnas och så att både kvinnor och män får möjlighet att förena förvärvsarbete, fortbildning eller studier med ansvar för hem och barn. NI ska arbeta med aktiva åtgärder för att underlätta arbete och studier för föräldrar med barn. I samma anda ska NI eftersträva en jämställd löneutveckling.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare vid NI. Löneskillnader pga. någon av diskrimineringsgrunderna är inte acceptabla och ska kunna förklaras utifrån tydliga lönesättningsprinciper och kopplas till medarbetarnas individuella resultat och prestationer.

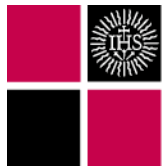
För att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö som är trygg och stimulerande är det nödvändigt att arbetsmiljörisker av såväl psykosocial som fysisk karaktär rapporteras, utvärderas och elimineras. Både medarbetare och studenter ska uppmuntras att delta i NI:s arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet och vägledas i detta deltagande.

Alla lokaler, utrymmen och all utrustning ska uppfylla kraven på hälsosam och bekväm arbetsmiljö. Speciell uppmärksamhet ska ägnas medarbetare och studenter med särskilda behov samt de omständigheter som kräver distansarbete och -studier. Ohälsosam arbetsbelastning ska undvikas i alla lägen.

Ett tydligt formulerat förhållningssätt till alkohol och droger är en viktig förutsättning för att kunna arbeta förebyggande med arbetsmiljön på NI. En påverkad eller berusad medarbetare eller student innebär en risk för sig själv och för andra. Alkohol- och drogfrågan anses därför vara en arbetsmiljöfråga och ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. NI ska vara en alkohol- och drogfri arbetsplats.

Ansvar och delaktighet

NI ser ledningens roll som central för att bedriva ett lyckat arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete. NI:s rektor är huvudansvarig för att arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet planeras, organiseras och utvärderas i enlighet med arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningens krav. För att kunna säkerställa policyns efterlevnad kan rektor fördela och delegera arbetsuppgifter gällande systematiskt arbetsmiljöarbete till andra ansvariga. Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med arbetsmiljö- och studerandeskyddsombud som bevakar studie- och arbetsmiljön och fungerar som kontaktpersoner för medarbetare och studenter i bland annat diskrimineringsfrågor.



NI ska skapa förutsättningar för medarbetares och studenters engagemang i det gemensamma arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet. Dialogen med NI:s medarbetare och studenter ska ses som central för NI:s strävan att skapa delaktighet och samförstånd på institutet och upptäcka potentiella utvecklingsbehov. Medarbetare och studenter ska ges möjlighet att påverka utformningen av arbetsmiljön och delta i NI:s arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete både på kollegial nivå och individnivå genom deltagande och representation i olika forum där arbetsmiljö och likabehandling diskuteras och beslutas.

Utöver gällande ansvarsfördelning har NI:s alla medarbetare och studenter ett eget ansvar att medverka till att policyns syfte och principer upprätthålls och genomförs. Medarbetare och studenter vid NI förväntas bidra till ett positivt arbets- och studieklimat och har en skyldighet att

- följa den gällande lagstiftningen inom arbetsmiljö- och likabehandlingsområdet
- följa NI:s styrdokument och rutiner
- rapportera upptäckta tillbud, olycksfall, förbättringsförslag, risker och avvikelser

Förebyggande arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete

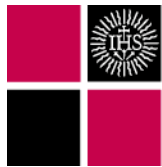
NI ska bedriva förebyggande arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete i syfte att främja medarbetares och studenters tillfredsställelse och individuell utveckling.

Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete blir det möjligt att upptäcka förbättringsområden, avvikelser och risker på arbetsplatsen och att åtgärda dem. Detta arbete kan även förbättra arbetsförhållanden, öka trivsel och delaktighet, höja kvaliteten samt bidra till större tydlighet i ansvarsfördelningen.

Arbetsmiljö- och likabehandlingsfaktorer ska alltid tas i beaktande inför de beslut som fattas.

NI:s systematiska arbete för en bättre arbetsmiljö och likabehandling ska bygga på:

- Undersökning av arbetsförhållanden
- Bedömning av risker
- Uppföljning av resultat



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

- Identifiering av förbättringsområden, risker och avvikelser och genomförande av åtgärder

De arbetssätt/verktyg som ska användas av NI för förebyggande arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete omfattar bland annat:

- Granskningar av arbetsmiljön genom regelbundna riskbedömningar samt årlig skydds rond
- Riskbedömningar vid bland annat verksamhetsförändringar
- Verktyg för publika och anonyma rapporteringar av förbättringar, risker, avvikelser och tillbud
- Samverkan med arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud
- Friskvårdsinsatser för medarbetare
- Årliga medarbetar- och lönesamtal
- Årlig lönekartläggning
- Regelbundna kursvärderingar, student- och alumnenkäter
- Årlig riktad analys av den egna verksamhetens arbete med aktiva åtgärder för att inom verksamheten identifiera områden där det kan finnas risker för diskriminering¹, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.

¹ Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.