

## Handlingsplan för likabehandling av studenter vid Stockholms universitet 2009

### Policy för Stockholms universitets jämlikhetsarbete

I Stockholms universitets Verksamhetsplan för 2009 slås det fast att

*”Universitetet ska präglas av fritt kunskapssökande, fri forskning och kritiskt tänkande. Det innebär att universitetet ska värna forskningens integritet och självständighet och att ett vetenskapligt förhållningssätt skall genomsyra utbildningen. Universitetet ska också vara kulturbärare, värna demokratiska värden och utgöra en arena för en fri debatt.”*

Universitetet ska vara ett jämställt och jämlikt lärosäte som karaktäriseras av öppenhet. Frågor som rör tillgänglighet, mottagande och bemötande av människor med olika behov och bakgrund ska ges hög prioritet.

Universitetet ska också erbjuda alla studenter, lärare och övriga anställda goda arbetsförhållanden samt en kreativ studie- och forskningsmiljö. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska studenter behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till studier och arbete. Kunskap och kännedom om jämlikhetsarbetet och jämlikhetsfrågor bland anställda och studenter ska förbättras kontinuerligt.

## Inledning

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar högskolornas ansvar för frågor om likabehandling. Enligt lagen ska en högskola

- bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder,
- vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier,
- upprätta en plan som ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, religion eller annan trosuppfattning, eller sexuell läggning och för att förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året,
- samt, när lärosätet får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för sådana trakasserier, utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Av lagen följer att Stockholms universitet ska bereda alla personer oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder likvärdiga möjligheter till högskoleutbildning<sup>1</sup>. Diskriminering eller trakasserier av universitetets studenter eller sökande ska inte få förekomma.

Rektor är ytterst ansvarig för att Stockholms universitet blir ett jämlikt universitet.

För att uppnå detta är det nödvändigt att alla prefekter och andra chefer vid universitetet ansvarar för jämlikhetsarbetet inom sina områden. Det är också av största vikt att samtliga anställda och studenter strävar mot detta mål. Detta innebär att institutioner och enheter ska integrera lokala aktiviteter som beaktar och svarar mot mål och åtgärder som främjar likabehandling i sin verksamhet.

---

<sup>1</sup> Notera att de nya diskrimineringsgrunderna inte omfattas av lagens krav på aktiva åtgärder men att transsexualism omfattas av de kraven, eftersom den sedan förut anses ingå i grunden kön.

## **Organisation och ansvar**

### **Rektor**

Rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat och aktivt likabehandlingsarbete vid Stockholms universitet.

### **Förvaltningschefen**

Förvaltningschefen har det övergripande ansvaret för hantering av likabehandlingsfrågor inom de universitetsgemensamma funktionerna. Ansvaret innebär en pådrivande, samordnande och uppföljande funktion avseende diskrimineringsfrågor och likabehandling av studenter vid Stockholms universitet. Förvaltningschefen vidaredelegerar ett funktionsansvar till enhetschefer inom universitetets förvaltning.

### **Fakultetsnämnder och lärarutbildningsnämnd**

Fakultetsnämnd ska tillse att likabehandlingsfrågor beaktas i planering, uppföljning och utvärdering av grund- och forskarutbildning.

### **Prefekter eller motsvarande**

Prefekten har det direkta ansvaret för att likabehandlingsarbetet utförs inom organisationen och att det integreras som en naturlig del av den reguljära verksamheten på institutionen. Prefekten ska utse en kontaktperson för likabehandlingsfrågor på institutionsnivå. Årlig uppföljning av utförda åtgärder ska rapporteras i samband med den årliga verksamhetsuppföljningen.

### **Kursansvariga**

Kursansvarig, i samråd med prefekten, ansvarar för att kursplan och lista över kurslitteraturen är tillgängliga i god tid före kursstart så att studenter med läshinder har möjlighet att ta del av stödinsatser. Ansvaret gäller även för innehållet i kurslitteraturen. En kritisk diskussion förutsätts kring litteratur för att undvika att kurslitteratur som är kränkande används, annat än i de fall då innehållet är motiverat av pedagogiska skäl. Kursansvarig har ansvar för att schemalagningen sker på sådant sätt att studierna för studenter med familjeförpliktelser inte försvåras genom att undervisning och tentor förläggs vid andra tillfällen än vardagar under dagtid. På samma sätt är det den kursansvariges ansvar att studenter som i god tid informerar om att de av religiösa skäl inte kan tentera eller medverka vid andra obligatoriska kursmoment vissa datum eller tider, erbjuds likvärdiga examinationsalternativ.

### **Kontaktperson vid institution eller motsvarande**

Vid institutioner, Stockholms universitets bibliotek, Studentavdelningen och berörda enheter inom förvaltningen ska kontaktpersoner för likabehandlingsfrågor utses. Prefekten/motsvarande är ansvarig för att en kontaktperson utses. Kontaktpersonen ska på uppdrag av prefekten/motsvarande och i samverkan med studenterna inkomma med förslag till förbättringsåtgärder inom institutionen och inom universitetet som helhet.

### **Jämlikhetsgruppen**

Rektor vid Stockholms universitet beslutade 2003-11-06 att inrätta en rådgivande grupp för jämlikhetsfrågor, Jämlikhetsgruppen med uppdrag att följa upp och samordna universitetets jämlikhetsarbete. Gruppen består av lärare, personalrepresentant och studentrepresentanter. Ett sekretariat bestående av två

anställda vid Personalavdelningen och två anställda vid Studentavdelningen är kopplat till gruppen. Jämlikhetsgruppen ska stödja och vidareutveckla arbetet med likabehandlingsplanen, planen för breddad rekrytering och mångfaldsplanen..

### **Studentrepresentanter**

Likabehandlingsarbetet ska ske i nära samarbete med studenterna. Stockholms universitets studentkår utser representanter för arbetet med likabehandlingsfrågor, såväl till tillfälliga lokala eller centrala projektgrupper, som till Jämlikhetsgruppen. För arbetet med likabehandlingsfrågor vid institutioner där studenterna företräds av annan studentkår ska representanter utses genom denna. Studentrepresentanterna informeras också om de utredningar som universitetet gör med anledning av diskrimineringslagen. Studentrepresentanterna välkomnas att ge förslag till förbättringsåtgärder vid institutioner och universitetet som helhet, till exempel via universitetets jämlikhetssamordnare.

### **Jämlikhetssamordnaren**

Som ett led i att främja studenternas lika rättigheter har Stockholms universitet sedan 2004 inrättat en anställning som har som huvuduppgift att arbeta med likabehandlingsfrågor. Arbetsuppgifterna omfattar utredningar som rör anmälningar av ärenden om eventuell diskriminering och/eller trakasserier mot studenter, enligt diskrimineringslagen. Vidare ingår i anställningen att informera berörda inom universitetet om diskrimineringslagen, avseende studenter, och därtill hörande frågor samt att delta i utvecklings- och utvärderingsarbetet kring jämlikhet inom universitetet.

Anställningen är knuten till Studentavdelningen.

## **Projekt av övergripande karaktär under 2009**

En stor del av arbetet sker på en övergripande nivå. Exempel på detta är utformandet av informationen på universitetets webbplats.

Parallellt med detta arbetar också Stockholms universitet med mer riktade åtgärder.

Framförallt är informationsarbetet en stor utmaning och den undersökning som Sveriges Förenade Studentkårer presenterade i november 2007<sup>2</sup> pekade på vikten av att information om likabehandlingslagen fanns och var tillgänglig för studenterna, men även att det aktiva informationsarbetet inte kan överskattas. I och med ikraftträdandet av diskrimineringslagen följer en ökad betydelse av information om diskrimineringslagstiftningen, och de skyldigheter som anställda och studenter vid Stockholms universitet har till följd av denna.

### **1. Översyn av ”Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier”**

Stockholms universitet har sedan 2002 fastställda riktlinjer och råd för hur ärenden rörande sexuella trakasserier ska hanteras. Åtgärdsprogrammet ska under året ses över och uppdateras. Det kommer sedan att läggas ut på universitetets webbplats, dessutom kommer det att på annat sätt spridas till anställda och studenter. Arbetet har påbörjats under 2008.

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen

Operativt ansvariga: Jämlikhetssamordnaren och personalspecialist, samt en arbetsgrupp med representanter från universitetets olika delar.

### **2. Information om jämlikhet och likabehandling på Stockholms universitets webbplats**

Arbetet med hemsidan ska fortsätta och utvecklas genom följande punkter:

- Information om vilka kontaktpersoner som finns på de olika institutionerna
- Institutionernas likabehandlingsplaner
- Aktuell information om till exempel utbildningar som anordnas i likabehandlingsfrågor
- Information om likabehandling, handläggningsordning vid trakasserier och kontaktpersoner på engelska

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

---

<sup>2</sup> Osynliga rättigheter – SFS rapport om studenternas diskrimineringskydd, november 2007

### **3. Information och utbildning om likabehandling (inom ordinarie verksamhet)**

Följande utbildningstillfällen genomförs årligen och information om likabehandling ges vid:

- Introduktion för nyanställda prefekter (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Grundutbildning för nya skyddsombud (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Introduktion för nyanställda (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Fortbildning för arbetsledare och skyddsombud (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Fortbildning för studievägledare
- Information till studenter vid Högre praktisk förvaltningsutbildning (mångfald/likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Information under Välkomstdagen (likabehandling är ett delmoment i introduktionen som vänder sig till alla nya studenter)
- Besök vid lärarmöten och liknande på institutionerna (löpande verksamhet)
- Fortbildning för prefekter (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

### **4. Information och utbildning om likabehandling**

Minst ett större seminarium med likabehandlingstema, som riktar sig till studenter och anställda, arrangeras varje år

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

### **5. Alla specifika mål ska följas upp kontinuerligt.**

Tidsplan: Löpande; specifik uppföljningsenkät i december 2009 till institutioner och motsvarande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren samt respektive prefekt eller motsvarande

### **6. En likabehandlingsplan för 2010 ska utarbetas.**

Tidsplan: oktober-november 2009.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

## Institutioners och enheters likabehandlingsarbete under 2009

- **Tre aktiva åtgärder**

Under året bör minst tre åtgärder vidtas inom institutionen/enheten, som bedöms förebygga diskriminering och trakasserier mot studenter. Några exempel på aktiva åtgärder är information om likabehandling vid introduktionsdagar, särskilda seminarier eller föreläsningar med likabehandlingstema, e.t.c.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

- **Information vid introduktionsdagar**

Vid introduktionsdagar vid institutioner/enheter för studenter ska information särskilt ges om likabehandling.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

- **En kritisk diskussion ska föras kring kurslitteratur/undervisningsmaterial**

En kritisk diskussion ska föras kring kurslitteratur/undervisningsmaterial som kan uppfattas som kränkande avseende etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Ibland är det ofrånkomligt att beskrivningar, teorier eller påståenden i litteraturen uppfattas som kränkande. Sådan litteratur bör dock inte användas om det inte går att motivera på ett tillfredsställande sätt. Läraren har ett pedagogiskt ansvar för studenternas utvecklingsprocess och ska bemöda sig om att förmedla vetenskapligt säkerställd kunskap.

Litteratur/undervisningsmaterial som beskriver vissa könsuttryck, sexuella läggningar med mera som sjukliga, utan att detta stöds av Socialstyrelsens aktuella förteckning över sjukdomsdiagnoser, bör inte användas utan tydliga påpekanden att litteraturen inte speglar en modern vetenskaplig inställning.<sup>3</sup> Material som ifrågasätter vissa typer av funktionshinder bör hanteras på samma sätt.

En metod för att kartlägga studenternas uppfattning om litteraturen är att fråga om detta i kursvärderingar.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- **Ökad kunskap om jämlikhet och likabehandling**

Studenter och anställda vid institutionen ska få kunskap om likabehandling och de sju diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder genom att erbjudas seminarier och föreläsningar.

---

<sup>3</sup> Se Socialstyrelsens borttagande av sjukdomsklassificeringen av ett flertal diagnoser: <http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/FirstPage/2008/Q4/081117nyhet.htm>

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

- **Kontaktinformation och handlingsplan**

Sammanställning av kontaktinformation och handlingsplan för hur trakasserier ska hanteras vid institutionen. Informationen kan med fördel publiceras på institutionens hemsida och anslås vid studentexpeditionen så att den lätt nås av såväl studenter som anställda.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

- **Underlättande åtgärder för studerande med barn**

Schemaläggning av undervisning, förläggning av grupparbeten, obligatoriska moment och tentamen ska i största möjliga mån göras med hänsyn tagen till studenter med familjeförpliktelser. Undervisning och tentor bör i möjligaste mån förläggas till vardagar under dagtid, detta gäller dock inte kvällskurser. I de fall då tentor och obligatorisk undervisning inte kan förläggas till vardagar under dagtid bör alternativ erbjudas studenter med föräldraansvar. Möjligheten att byta undervisningsgrupp för att anpassa rutiner kring föräldraskap ska i största möjliga mån beaktas.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- **Frågan om progression av genusperspektiv och andra mångfaldsperspektiv beaktas i undervisningen.**

Studenternas villkor ska beaktas i mål och kravspecifikationer (lärandemål/learning outcomes). De krav som ställs på studenterna ska granskas kritiskt. Bristen på progression i inlagen av genus i utbildningen är ett allmänt problem i högskolan och arbetet med formuleringen av "lärandemål" utgör ett bra tillfälle att precisera på vilket sätt progressionen kan ske.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- **Information till samarbetspartners vid praktik**

Vid praktik eller motsvarande verksamhet utanför universitetet som ingår i utbildningen ska praktikplatsen, eller motsvarande, informeras om universitetets likabehandlingsplan och påminnas om det ansvar som följer av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Denna information ska även ges till studenten. Exempel på sådan information finns på universitetets webbplats under [www.su.se/jamlikhet](http://www.su.se/jamlikhet).

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

För vidare råd och information om likabehandlingsfrågor är institutionerna/enheterna välkomna att vända sig till universitetets jämlikhetssamordnare vid Studentavdelningen.



## Särskilda, riktade åtgärder

Det är viktigt att använda en helhetssyn i likabehandlingsarbetet, men det kan finnas behov av särskilda, riktade åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av någon enskild diskrimineringsgrund. Nedan återfinns ytterligare målsättningar vid institutionerna för respektive diskrimineringsgrund.

### 1. Kön

Utgångspunkter:

- Kön ska inte utgöra grund för diskriminerande särbehandling, vilket omfattar att ovälkomna handlingar av sexuell natur inte är tillåtna. Liksom att transsexualism eller föräldraskap inte ska utgöra grund för diskriminerande särbehandling.
- Genusperspektiv ska integreras som en naturlig del av utbildningen.
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av kön kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till aktuell studentkår.

Främjande åtgärder:

- För att inte upprätthålla den sociala konstruktionen av kön, genus, bör det, i möjligaste mån, användas exempel i undervisningen som är könsoberoende. I den utsträckning kön måste finnas med i exempel bör män och kvinnor figurera lika naturligt och i samma omfattning.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- Vid val av litteratur eller annat undervisningsmaterial bör alltid en diskussion föras kring varför en lärobok väljs istället för en annan. En aspekt att reflektera över är om litteratur av författare representerande ett kön väljs när det inom det aktuella ämnet finns både manliga och kvinnliga författare. Även val av litteratur eller annat undervisningsmaterial bör vila på en god vetenskaplig grund.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- Om en student skjuter upp genomförandet av en kurs på grund av graviditet, framförallt om det sker på inrådan från institutionen, ska institutionen erbjuda studenten plats vid motsvarande kurs efter graviditeten.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- Hänsyn bör tas till transsexuella studenters eventuella behov av att byta seminariegrupper, tentamenstillfällen och grupparbeten på grund av läkarbesök för könskorrigerande behandling. I de fall då tentamen och obligatorisk undervisning är förlagd på tid då studenten har läkarbesök bör alternativ erbjudas.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

## 2. Etnisk tillhörighet

Utgångspunkter:

- Alla studenter vid Stockholms universitet ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.
- Universitetets studenter ska spegla den etniska och sociala mångfald som finns i samhället och särskilt i huvudstaden.
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av etnisk tillhörighet kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till aktuell studentkår.

Främjande åtgärder:

- Deltagande vid mässor och besök vid gymnasieskolor för att nå grupper som är underrepresenterade vid Stockholms universitet. Rekryteringsinformation är dock inkluderande och ingen särskild information riktas till etniska minoriteter.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Chefen för sektionen för studie- och karriärvägledningen, karriärcenter och studieinformation samt enstaka institutioner

## 3. Religion eller annan trosuppfattning

Utgångspunkter:

- Alla studenter vid Stockholms universitet ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning
- Studenter vid Stockholms universitet har möjlighet att besöka Andrummet, E 407, ett böne- och meditationsrum öppet för alla med religiös eller annan tro
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till aktuell studentkår

Främjande åtgärder:

- Schemaläggning av undervisning, förläggning av grupparbeten, obligatoriska moment och tentamen ska i största möjliga mån göras med hänsyn tagen till studenter som av religiösa skäl inte har möjlighet att delta på vissa religiösa helgdagar. Studenter som inte kan tentera vissa dagar på grund av religiösa skäl bör meddela detta vid terminsstart. Institutionen/enheten bör informera studenter om att de som av religiösa skäl inte kan tentera vid vissa tider bör meddela detta till institutionen snarast, helst redan vid terminsstart.

Kursansvarig kan vid schemaläggningen använda en så kallad mångfaldskalender, med alla större religiösa högtider utmärkta, för att enkelt undvika att schemalägga undervisningen på olämpliga datum.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

#### 4. Sexuell läggning

Utgångspunkter:

- Alla studenter vid Stockholms universitet ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Det innebär bland annat att studenter med bi- eller homosexuell läggning inte ska osynliggöras, ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt heteronormativt perspektiv
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av sexuell läggning kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till aktuell studentkår

Främjande åtgärder:

- För att bryta det heteronormativa perspektivet bör det, i möjligaste mån, användas exempel i undervisningen där samkönade par och homosexuell samlevnad figurerar lika naturligt som olikkönade par och heterosexuell samlevnad.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

#### 5. Funktionshinder

Utgångspunkter:

- Alla studenter vid Stockholms universitet ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett funktionshinder
- Funktionsnedsättning ska inte innebära begränsad tillgång till utbildning eller lokaler generellt
- Möjligheten för studenter med funktionshinder att delta i universitetslivet på lika villkor ska i alla hänseenden eftersträvas

- I alla frågor som rör pedagogiskt stöd och anpassning kan studenter vända sig till Handikappservice vid Studentavdelningen
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av funktionshinder kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till aktuell studentkår

#### Främjande åtgärder:

- Listor över kurslitteraturen ska vara bestämda och finnas tillgängliga i god tid för att underlätta för studenter med läshinder/biblioteket att kunna beställa och få tillgång till litteratur på anpassat medium inför studiestarten. Nyinläsning av litteratur genom Talboks- och punktskriftsbiblioteket kan ta upp till 2 månader.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- Särskilt pedagogiskt stöd till studenter med funktionshinder.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Prefekt/Studierektor/Examinator, beroende på hur institutionens ansvarsfördelning ser ut, i samråd med Samordnaren för studenter med funktionshinder vid Stockholms universitet

- Hänsyn bör tas till funktionshindrade studenters eventuella behov av att byta seminariegrupper, tentamenstillfällen och grupparbeten på grund av läkarbesök för behandling. I de fall då tentamen och obligatorisk undervisning är förlagd på tid då studenten har läkarbesök bör alternativ erbjudas.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

- Stockholms universitets lokaler och verksamheter, inklusive undervisning och utbildning samt informationsspridning, ska kontinuerligt undersökas i syfte att tillgängliggöra och underlätta för studenter med funktionshinder.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Tekniska avdelningen, Referensgruppen för handikappfrågor samt prefekter eller motsvarande

Operativt ansvarig: Chefen för Tekniska avdelningen, Samordnaren för studenter med funktionshinder, Chefen för IT-avdelningen

- Tolkservice till döva, dövblinda och hörselskadade studenter ska erbjudas i studierelaterade situationer.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Enhetschefen vid Enheten för utbildningstolkning respektive Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Enhetschefen vid Enheten för utbildningstolkning respektive chefen för Sektionen för studentstöd vid Studentavdelningen

## 6. Könsoverskridande identitet eller uttryck

### Utgångspunkter

- Alla studenter vid Stockholms universitet ska ha lika rättigheter och möjligheter oberoende av könsoverskridande identitet eller uttryck. Det innebär bland annat att studenter som är transpersoner<sup>4</sup> inte ska osynliggöras, ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt könsnormativt perspektiv.
- I alla frågor som rör diskriminering på grund av könsoverskridande identitet eller uttryck kan studenten vända sig till jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen, samt till Stockholms universitets studentkår.

### Främjande åtgärder:

- Kategorisering av studenter utifrån kön bör, i de fall det inte är uppenbart olämpligt med tanke på andra studenters integritet, ta hänsyn till studentens egen uppfattning om könstillhörighet.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

- Vid användning av förnamn och pronomen bör studentens eget önskemål om förnamn och pronomen efterföljas, i de fall universitetet inte är skyldiga enligt lag att använda studentens juridiska namn.

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

- Möjlighet till fler än två svarsalternativ för kön bör finnas i samtliga frågeformulär till studenterna. Ett alternativ är exempelvis att till frågan "Hur skulle du beskriva din könsidentitet?" ger svarsalternativen "Man", "Kvinna" och "Annat".

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

---

<sup>4</sup> Personer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid avviker från normen för deras vid födseln registrerade kön. I dagligt tal avses vanligen bland andra transvestiter, transgenderister, drag queens/kings, intersexuella med flera. Även transsexuella omfattas av begreppet men ingår lagtekniskt i diskrimineringsgrunden kön istället.

## Specifika åtgärder och projekt under 2009

Som ett komplement till de ovan presenterade åtgärderna följer en redogörelse över de specifika insatser som planeras inom de sju diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Vissa av dessa projekt har påbörjats tidigare, och de ska slutföras under 2009.

- **Förenkla för studenter att påtala kränkande kurslitteratur via webben**

Utforma information om vad kränkande kurslitteratur är och länk för att påtala detta till universitetets jämlikhetssamordnare och respektive institution/enhet.

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

- **Analys av likabehandlingsaspekter i UPC:s kursutbud**

För att målet om att kunskap och kännedom om jämlikhetsarbetet och jämlikhetsfrågor bland anställda ska förbättras bör de kurser som Universitetspedagogiskt centrum (UPC) erbjuder innehålla sådan information. För att kartlägga i vilken utsträckning detta görs och, vid behov, ge underlag för åtgärder genomförs en undersökning av innehållet i kurserna.

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Jämlikhetsgruppen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

- **Information om den nya diskrimineringslagen**

Särskilda insatser kommer att göras för att nå ut med information om den nya diskrimineringslagen och de förändringar som följer av denna.

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Personalspecialist med inriktning mot jämställdhet respektive Jämlikhetssamordnaren

- **Utredning om möjligheterna att erbjuda utbildning om den nya diskrimineringslagstiftningen och de nya diskrimineringsgrunderna**

Universitetet ska under 2009 utreda möjligheterna att, i samarbete med Stockholms universitets studentkår, genomföra ett transkompetensutbildningsprojekt för personal som har kontakt med studenter

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Personalspecialist respektive Jämlikhetssamordnaren

**Bilagor:**

1. Uppföljning av Handlingsplan för likabehandling av studenter vid Stockholms universitet 2008
2. Handläggningsordning avseende utredning av trakasserier enligt diskrimineringslagen. (Finns också publicerad under [www.su.se/jamlikhet](http://www.su.se/jamlikhet) )
3. Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier (Finns också publicerad under [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se))
4. Begrepps- och ordlista (Finns också publicerad under [www.su.se/jamlikhet](http://www.su.se/jamlikhet) )
5. Stockholms universitets handlingsplan för breddad rekrytering 2009-2011 (Finns också publicerad under <http://www.su.se/jamlikhet>)
6. Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2007 - 2010 (Finns också under [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se) )







## Uppföljning av Handlingsplan för likabehandling av studenter vid Stockholms universitet 2008

Enligt lagen (SFS 2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan ska universitetet i sin årliga likabehandlingsplan redovisa av hur planerade åtgärder från föregående års plan har genomförts.

För kartläggningssyfte skickades i början av december 2008 en enkät till samtliga institutioner eller motsvarande vid Stockholms universitet. Av de tillfrågade svarade 71 av 76.

### Innehåll

#### Projekt av övergripande karaktär under 2008 ..... 2

1. Översyn av "Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier"..... 2
2. Information om jämlikhet och likabehandling på Stockholms universitets webbplats . 2
3. Anonyma examinationer..... 2
4. Mall för likabehandlingsplaner vid institutioner och enheter ..... 2
5. Information och utbildning om likabehandling (inom ordinarie verksamhet)..... 3
6. Alla specifika mål ska följas upp kontinuerligt. .... 3
7. En likabehandlingsplan för 2009 ska utarbetas. .... 3

#### Institutioners och enheters likabehandlingsarbete under 2008 ..... 4

#### Särskilda, riktade åtgärder ..... 6

1. Kön ..... 6
2. Etnisk tillhörighet..... 6
3. Religion eller annan trosuppfattning ..... 7
4. Sexuell läggning..... 7
5. Funktionshinder ..... 7

#### Specifika åtgärder och projekt under 2008..... 9

### Studentavdelningen

## Projekt av övergripande karaktär under 2008

### 1. Översyn av ”Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier”

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren och personalexpert, samt en arbetsgrupp med representanter från universitetets olika delar.

**Uppföljning:** Arbete har påbörjats, en anpassning av programmet till diskrimineringslagen återstår.

### 2. Information om jämlikhet och likabehandling på Stockholms universitets webbplats

- Information om vilka kontaktpersoner som finns på de olika institutionerna
- Institutionernas respektive likabehandlingsplaner
- Aktuell information om till exempel utbildningar som anordnas i likabehandlingsfrågor
- Information om likabehandling, handläggningsordning vid trakasserier och kontaktpersoner på engelska

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

**Uppföljning:** Information har lagts ut under 2008, men alla punkter är inte genomförda.

### 3. Anonyma examinationer

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

**Uppföljning:** Kartläggning har genomförts, vid 9 institutioner/motsvarande, vilka utbildar studenter, finns möjligheten för studenter att examineras anonymt.

### 4. Mall för likabehandlingsplaner vid institutioner och enheter

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

**Uppföljning:** Har delvis genomförts. Under året har beslut fattats att det inte finns resurser för att utveckla en mer omfattande universitetsövergripande mall, dessutom bedöms det inte vara ändamålsenligt. I stället genomförs det årligen en enkätundersökning där institutionernas likabehandlingsarbete utvärderas. Institutionerna ska genomföra minst tre åtgärder under varje år, som har till mål att öka delaktigheten och minska risken för trakasserier eller diskriminering vid institutionen. En enklare mall för detta ändamål har utformats och ska implementeras under 2009.

## **5. Information och utbildning om likabehandling (inom ordinarie verksamhet)**

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

**Uppföljning:** Följande utbildningstillfällen genomfördes under 2008:

- Introduktion för nyanställda prefekter (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Grundutbildning för nya skyddsombud (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Introduktion för nyanställda (likabehandling är ett delmoment i utbildningen), ett tillfälle varje termin
- Fortbildning för arbetsledare och skyddsombud (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Fortbildning för studievägledare
- Information till studenter vid Högre praktisk förvaltningsutbildning (mångfald/likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Information under Välkomstdagen (likabehandling är ett delmoment i introduktionen som vänder sig till alla nya studenter)
- Besök vid lärarmöten och liknande på institutionerna (löpande verksamhet)
- Medverkan vid Mitterminsdagarna, vårterminen 2008
- I april 2008 arrangerades ett seminarium med föredrag av Peter Nobel och därpå följande paneldebatt med Olle Brynja (JämO), Ida Gulbrandsen (SUS), Katri Linna (DO), Angela Nilsson (CEIFO), Peter Nobel, Hans Ytterberg (HomO). Moderator var Sofia B. Karlsson (SFS).

## **6. Alla specifika mål ska följas upp kontinuerligt.**

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren samt respektive prefekt eller motsvarande

**Uppföljning:** Görs främst i och med denna sammanställning.

## **7. En likabehandlingsplan för 2009 ska utarbetas.**

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

**Uppföljning:** Har utarbetats och fastställts tillsammans med uppföljningen av 2008 års likabehandlingsplan.

## Institutioners och enheters likabehandlingsarbete under 2008

- **Vid introduktionsdagar** vid institutioner/enheter för studenter ska **information särskilt ges om likabehandling.**

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

**Uppföljning:** 30 institutioner/enheter uppger att studenterna informeras vid introduktionsdagar.

- En **kritisk diskussion ska föras kring kurslitteratur** som kan uppfattas som kränkande avseende kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Ibland är det ofrånkomligt att beskrivningar, teorier eller påståenden i litteraturen uppfattas som kränkande. Sådan litteratur bör dock inte användas om användandet inte går att motivera på ett tillfredsställande sätt. En metod för att kartlägga studenternas uppfattning om litteraturen är att fråga om detta i kursutvärderingar.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

**Uppföljning:** Har inte kunnat följas upp särskilt.

- Studenter och anställda vid institutionen ska få **kunskap om likabehandling** och de fem diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder genom att erbjudas **seminarier och föreläsningar.**

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

**Uppföljning:** 20 institutioner/enheter uppger att seminarier och föreläsningar inom jämlikhetsområdet arrangerats för anställda. 4 institutioner/enheter uppger att seminarier och föreläsningar inom jämlikhetsområdet arrangerats för studenter vid sidan av ordinarie kursutbud.

- Sammanställa **kontaktinformation och handlingsplan** för hur trakasserier ska hanteras vid institutionen. Informationen kan med fördel publiceras på institutionens hemsida och anslås vid studentexpeditionen så att den lätt nås av såväl studenter som anställda.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

**Uppföljning:** 39 institutioner/enheter uppger att det finns en särskild handlingsplan med kontaktinformation.

- **Frågan om progression av genusperspektiv och andra mångfaldsperspektiv beaktas i nivåbestämningen av kurser.**

Studenters (o)lika villkor ska beaktas i mål och kravspecifikationer (lärandemål/learning outcomes). De krav som ställs på studenterna ska granskas kritiskt. Bristen på progression i inslagen av genus i utbildningen är ett allmänt problem i högskolan och arbetet med formuleringen av

”lärandemål” utgör ett bra tillfälle att precisera på vilket sätt progressionen kan ske.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

**Uppföljning:** Har inte kunnat följas upp särskilt.

- Vid praktik eller motsvarande verksamhet utanför universitetet som ingår i utbildningen ska **praktikplatsen, eller motsvarande, informeras om universitetets likabehandlingspolicy** och påminnas om det ansvar som följer av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Denna information ska även ges till studenten. Exempel på sådan information finns under [www.su.se/jamlikhet](http://www.su.se/jamlikhet).

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

**Uppföljning:** Har inte kunnat följas upp särskilt.

## Särskilda, riktade åtgärder

Som ett komplement till de ovan presenterade åtgärderna följer en redogörelse över de specifika insatser som fanns med i planeringen för likabehandlingsarbetet under 2008 inom de fem diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

### 1. Kön

Främjande åtgärder:

- **Schemaläggning** av undervisning, förläggning av grupparbeten, obligatoriska moment och tentamen ska i största möjliga mån göras med hänsyn tagen till studenter med familjeförpliktelser. Undervisning och tentor bör i möjligaste mån förläggas till vardagar under dagtid. (Gäller ej kvällskurser.) I de fall då tentor och obligatorisk undervisning inte kan förläggas till vardagar under dagtid ska alternativ erbjudas studenter med föräldraansvar. Möjligheten att byta undervisningsgrupp för att anpassa rutiner kring föräldraskap ska i största möjliga mån beaktas.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser

**Uppföljning:** 31 institutioner anger att det vidtagits åtgärder för att underlätta för studenter med barn. Flera institutioner uppger att man försöker att hålla schemalagd undervisning efter 09.00 och före 16.00, och genom att vara flexibla med studenternas val av undervisningsgrupper. Främst anges att man försöker lösa individuella problem med individbaserade åtgärder. Flera anger att de inte vidtagit åtgärder då det inte uttryckts något behov av Anpassningar.

### 2. Etnisk tillhörighet

Främjande åtgärder:

- Deltagande vid mässor och festivaler med mångfaldsinriktning<sup>1</sup>, arbete med informationsstrategi för att nå grupper som är underrepresenterade vid Stockholms universitet

Ansvarig: Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Studie- och karriärvägledningen med studentinformatörerna, samt enstaka institutioner

**Uppföljning:** Stockholms universitet har inte medverkat vid mässor och festivaler med särskild mångfaldsinriktning. Strategin har istället varit att använda samma information till alla potentiella studenter, men i bredare informationskanaler och med riktad besöksverksamhet till gymnasieskolor där mångfalden av etnisk tillhörighet bland innevånarna är större än i andra områden. Stockholms universitet

---

<sup>1</sup> Jämför Stockholms universitets handlingsplan för breddad rekrytering 2006-2008. (Dnr 121-0013-05).

har också medverkat vid 08-festivalen, Saco-mässan och studentmässor i till exempel Örebro och Göteborg.

### 3. Religion eller annan trosuppfattning

Främjande åtgärder:

- **Schemaläggning** av undervisning, förläggning av grupparbeten, obligatoriska moment och tentamen ska i största möjliga mån göras med hänsyn tagen till studenter som av religiösa skäl inte har möjlighet att delta på vissa religiösa helgdagar. Studenter som inte kan tentera vissa dagar på grund av religiösa skäl bör meddela detta vid terminsstart. Institutionen/enheten bör informera studenter om att de som av religiösa skäl inte kan tentera vid vissa tider bör meddela detta till institutionen snarast, helst redan vid terminsstart.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

**Uppföljning:** 14 institutioner uppger att man vidtagit åtgärder för att underlätta för studenter som av religiösa skäl inte kan delta i undervisning eller examination vid vissa tidpunkter. Främsta åtgärden som uppges är att man undviker obligatorisk undervisning på fredagar, men att anpassningarna oftast sker individuellt. Flera anger att de inte vidtagit åtgärder då det inte uttryckts något behov av anpassningar.

### 4. Sexuell läggning

Främjande åtgärder:

- För att bryta det heteronormativa perspektivet bör det, i möjligaste mån, i undervisningen användas **exempel** där samkönade par och homosexuell samlevnad figurerar lika naturligt som olikkönade par och heterosexuell samlevnad.

**Uppföljning:** Ingen särskild uppföljning har kunnat göras.

### 5. Funktionshinder

Främjande åtgärder:

- **Listor över kurslitteraturen** ska vara bestämda och finnas tillgängliga i god tid för att underlätta för studenter med läshinder/biblioteket att kunna beställa och erhålla litteratur på anpassat medium inför studiestarten.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Kursansvarig eller den prefekten utser.

**Uppföljning:** 42 institutioner uppger att det alltid eller oftast finns listor över kurslitteratur tillgängliga åtta veckor före kursstart.

- **Särskilt och lämpligt stöd** till studenter med funktionshinder ska erbjudas vid examination.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande

Operativt ansvarig: Examinator i samråd med Studentavdelningens samordnare för studenter med funktionshinder.

**Uppföljning:** Arbetet sker kontinuerligt. De studenter som uttrycker behov, p.g.a. funktionshinder, av anpassningar i samband med examination, ges möjlighet till sådana. Under 2008 erhöll 400 studenter särskilt pedagogiskt stöd vid Stockholms universitet.

- **Stockholms universitets lokaler och verksamheter**, inklusive undervisning och utbildning samt informationsspridning, ska kontinuerligt undersökas i syfte att tillgängliggöra och underlätta för studenter med funktionshinder.

Ansvarig: Chefen för Tekniska avdelningen, Referensgruppen för handikappfrågor samt Prefekter eller motsvarande

Operativt ansvarig: Chefen för Tekniska avdelningen, Samordnare för studenter med funktionshinder, Chefen för IT-avdelningen.

**Uppföljning:** Ingen särskild undersökning har gjorts under 2008, men antalet resursrum har ökats från fem till sju och rummen har utrustats med nya datorer. Under våren 2009 kommer Handikappservice att genomföra en enkätundersökning bland studenterna för att kartlägga hur servicen uppfattas.

- **Särskilda informationsinsatser** riktade mot intresse- och handikapporganisationer

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Samordnaren för studenter med funktionshinder

**Uppföljning:** Samordnaren har medverkat och informerat vid ett flertal externa verksamheter, bl.a. vid Aspergercenter i Stockholm (föräldrar och ungdomar), vid Tema: Arbete och funktionsnedsättning i Upplands Väsby och vid en av specialklasserna för Aspergerelever på Östermalm.

- **Tolkservice** till döva, dövblinda och hörselskadade studenter ska erbjudas i studierelaterade situationer.

Ansvarig: Enhetschefen vid Enheten för utbildningstolkning.

Operativt ansvarig: Enhetschefen vid Enheten för utbildningstolkning.

**Uppföljning:** Verksamheten har genomförts planenligt. Under 2008 gavs tolkservice till 31 studenter vid Stockholms universitet. Dessutom deltog 19 teckenspråkiga studenter i undervisning på teckenspråk med teckenspråkskunniga lärare (d.v.s. utan tolk från Tolkservice). Av de 31 studenterna, som gavs tolkservice, var fem studenter på forskarnivå.



## Specifika åtgärder och projekt under 2008

Som ett komplement till de ovan presenterade åtgärderna följer en redogörelse över de specifika insatser som fanns med i planeringen för likabehandlingsarbetet under 2008 inom de fem diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

- **Färdigställa riktlinjer för att underlätta studier och föräldraskap**

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Uppföljning: Riktlinjer togs fram, men rektorskonseljen beslutade att sådan inte behövdes. I stället uppdrogs Planeringsenheten att arbeta för att förslagen inarbetades i den ordinarie verksamheten, Byggnadsplaneringen gavs i uppdrag av förvaltningschefen att utreda möjligheten att öka antalet skötbord och amningsrum. Studentavdelningen gavs i uppdrag av förvaltningschefen att utreda möjligheten att erbjuda barnpassning inom universitetets lokaler. Slutrapporten för den utredningen lämnades till Chefen för Studentavdelningen den 15 december 2008. Muntlig avrapportering gjordes till förvaltningschefen den 19 januari 2009.

- **Förenkla för studenter att påtala kränkande kurslitteratur via webben**

Ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Uppföljning: Information och webbplats för ändamålet har tagits fram, men inte publicerats under 2008.

- **Analys av likabehandlingsaspekter i UPC:s kursutbud**

Ansvarig: Jämlikhetsgruppen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Uppföljning: Har inte genomförts.

- **Multikulturell almanacka**

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Uppföljning: Multikulturell almanacka köptes in från Mångkulturellt centrum i Botkyrka och distribuerades till alla institutioner/enheter eller motsvarande. 18 institutioner anger att de kommer att köpa in en multikulturell almanacka för 2009.



## **Handlägningsordning för utredning av trakasserier mot student enligt diskrimineringslagen**

Enligt 2 kap 7 § diskrimineringslagen (SFS 2008:567) har en utbildningsanordnare som får kännedom om att en student eller sökande anser sig ha blivit utsatt för trakasserier en skyldighet att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

Enklare konflikter bör kunna hanteras omedelbart av undervisande lärare, studierektor eller motsvarande. En företrädare för universitetet som får kännedom om en förmodad kränkings- eller diskrimineringsituation ska snarast kontakta närmast överordnad eller särskild kontaktperson vid institutionen. Kommer påstådda fall av kränkningar eller trakasserier till universitetets kännedom, ska universitetet inleda en utredning inom 30 dagar.

Utredningen ska genomföras på ett opartiskt och objektivt sätt och förutsätter frivilligt deltagande från berörda personer. Såväl den som påstår sig ha drabbats av kränkningen som den som misstänks vara orsaken till kränkningen ska erbjudas kontakt med Studenthälsan, aktuell studentkår, Personalavdelningen eller en facklig representant.

Utredningsansvarig är Stockholms universitets jämlikhetssamordnare eller annan lämplig handläggare. Vid enklare konflikter av ovan nämnda slag ska jämlikhetssamordnaren informeras om händelsen. Utredningsarbetet ska ske genom samtal med berörda personer under iakttagande av diskretion. Förvaltnings- och sekretesslagens bestämmelser kring diarieföring av handlingar ska beaktas och en skriftlig handläggning avseende bland annat tjänsteanteckningar, kommunikering och beslut måste ske. Detta innebär att betydande delar av utredningsarbetet kommer att genomföras under offentlig insyn. Det bör eftersträvas att berörda personer själva eller med hjälp av stödperson skriftligen anger de omständigheter som ligger till grund för utredningen. Även om det inte råder någon tvekan om att det inte förekommit några trakasserier, men en student påtalat att han eller hon upplevt en sådan situation, bör en tjänsteanteckning om detta konstaterande göras.

Alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut som framkommer under utredningen ska fortlöpande kommuniceras med berörda personer med möjlighet till egna yttranden. Stockholms universitet måste hålla de inblandade informerade om vilka åtgärder universitetet har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden som universitetet gör. Om ord står mot ord, bör universitetet ändå bilda sig en egen uppfattning av riktigheten i de uppgivna trakasserierna och därefter vidta lämpliga åtgärder. Slutliga ställningstaganden måste kommuniceras och diarieföras även om beslutet innebär att universitetet inte har för avsikt att vidta ytterligare åtgärder. I förekommande fall ska sådana åtgärder vidtas som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.



2002-09-24

Dnr SU18-1386-02

## ÅTGÄRDSPROGRAM MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

### Inledning

Sexuella trakasserier är ett problem för både anställda och studenter och är ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa, ekonomi och möjligheter till framgång i arbete respektive studier. De innebär också förluster i kompetens och produktivitet, eftersom trakasserierna hindrar och stör både individer och verksamhet och kan leda till sjukskrivningar, avhopp från studier och forskning m.m. De sexuella trakasserierna är vanligast på arbetsplatser där könsfördelningen är ojämn. De förekommer också i större omfattning på arbetsplatser med stort inslag av informella maktstrukturer, som till exempel på ett universitet.

Efter samråd med de fackliga organisationerna och studentkåren har Stockholms universitet beslutat om detta åtgärdsprogram för att förebygga sexuella trakasserier och ta itu med dem när de inträffar. Det är krav som ställs i både jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Särskilt allvarliga sexuella trakasserier är när någon i beroendeställning, anställd eller student, trakasseras av den som har makt, chef eller lärare. Sexuella trakasserier är helt oacceptabla och tolereras inte vid Stockholms universitet.

### Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ovälkommet uppträdande som grundar sig på könstillhörighet eller som är av sexuell natur. De påverkar kvinnors och mäns integritet och kan upplevas som kränkande, hotande eller förnedrande.

Lagstiftningen gör följande uppdelning av sexuella trakasserier.

□ *Trakasserier pga. kön*

Sexuella trakasserier behöver inte ha med sexuella handlingar att göra utan kan handla om ett beteende som svärtar ner, förlöjligar eller skrämmer en arbetstagare eller student på grund av hennes eller hans kön.

□ *Trakasserier av sexuell natur*

Sexuella trakasserier kan också vara trakasserier med sexuell innebörd. De kan vara uppträdande med fysiskt eller verbalt innehåll, exempelvis avsiktlig beröring, ovälkomna uppvaktningar eller anspelningar av sexuell natur.

Det är viktigt att komma ihåg att det är den som upplever sig utsatt som avgör om exempelvis ord eller handlingar accepteras eller om de är ovälkomna och därmed kränkande.

Sexuella ord eller handlingar är sexuella trakasserier om den som står för dem fortsätter, trots att den som är föremål för dem har sagt ifrån och gjort klart att de är ovälkomna. Beroende på omständigheterna kan även ett enda tillfälle utgöra sexuella trakasserier.

*Några exempel på sexuella trakasserier  
(exemplen är fingerade)*

**MARIKA** sitter som studentrepresentant i ett beslutande organ på universitetet. Många gånger då hon yttrar sig under mötena blir hon förlöjligad av en av de äldre manliga ledamöterna. Han bemöter aldrig Marikas inlägg i sakfrågan utan viftar bort hennes påpekanden som oviktiga och fåniga och kallar henne för "lilla gumman" eller "fröken lilla".

Marika upplever mannens beteende som mycket kränkande och blir frustrerad över att inte bli tagen på allvar. Trots att hon vet att det är han som betar sig fel känner hon sig ändå dum inför de andra ledamöterna. Eftersom mannens beteende hindrar Marikas inlägg från att bli sakligt bemötta, upplever hon mötena som lönlösa och hon övervägar att sluta gå på dem.

**ANNA** bedriver forskarstudier och har en doktorandtjänst. Handledaren har börjat göra närmanden. Han tafsar på henne och har sagt att han vill ha ett sexuellt förhållande med henne. Anna är säker på att handledaren förstår att hon inte är intresserad. Hon känner sig arg och illa till mods. Hon försöker undvika honom och träffar honom bara i andras närvaro. När han inte upphör med sitt uppträdande ser hon ingen annan lösning än att lämna institutionen.

**JOHN** är lokalvårdare och en av hans kvinnliga arbetskamrater kommer ständigt med olika skämt och kommentarer om hans utseende och hans privatliv. Han känner sig illa till mods och försöker undvika kvinnan. Eftersom trakasserier inte upphör, ser han sig till slut tvungen att byta arbetsplats.

**CECILIA** arbetar med administration. En av hennes manliga arbetskamrater tar alla tillfällen i akt att skämta med henne. Skämten innehåller nästan alltid sexuella anspelningar och Cecilia blir illa berörd. Hon har talat om för honom att hon vill att han slutar med detta. Nu försöker hon undvika honom så långt det går.

**STINA**, student, är öppet homosexuell och får hela tiden frågor och kommentarer om sitt sexliv av sina kursare, både manliga och kvinnliga. Stina känner det förnedrande att just hennes sexliv öppet ska ventileras.

**ERIK**, student, tycker att stämningen i hans studiegrupp är hård och på gränsen till sexistisk. När han kommenterar detta får han håfulla kommentarer från sina manliga kursare om att han är överkänslig och inte tål skämt. Nästa gång de träffas har stämningen förvärrats men han vågar inte säga ifrån, istället byter han studiegrupp

## **Vad säger reglerna?**

Här nämns de mest centrala reglerna om sexuella trakasserier.

### *Jämställdhetslagen*

Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska förebygga och förhindra att någon anställd utsätts för sexuella trakasserier.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier därför att han eller hon har avvisat sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Vidare har arbetsgivaren en uttalad skyldighet att både utreda fall av sexuella trakasserier och vidta åtgärder för att förhindra att de fortsätter. En arbetsgivare som inte gör detta kan bli skyldig att betala skadestånd.

#### *Lagen om likabehandling av studenter i högskolan*

Denna lag ger studenterna i huvudsak samma ställning som den arbetstagarna har med stöd av jämställdhetslagen.

#### *Arbetsmiljölagen*

Arbetsmiljölagen, som gäller både anställda och studenter, omfattar såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö. Den är en viktig del i regelverket och kan användas för att motverka sexuella trakasserier. Universitetet har tidigare fastställda riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.

#### *Brottsbalken*

I allvarliga fall av sexuella trakasserier kan det vara frågan om brott enligt brottsbalken. Det kan då handla om ofredande, våldtäkt eller sexuellt utnyttjande.

#### *Vissa övriga regler*

Det finns ett antal olika regler som anger hur och i vilka former ett beslut tas om sanktioner mot de som har gjort sig skyldiga till sexuella trakasserier. Det kan handla om disciplinära åtgärder eller i allvarliga fall om skiljande från anställning eller studier.

## **Vem ansvarar?**

#### *Universitetsledningens ansvar*

Det är viktigt att ansvaret är tydligt både vad avser det förebyggande arbetet och att hantera fall av sexuella trakasserier om de uppträder.

Universitetsledningen har ansvar för att rutiner finns fastlagda för hur ärende om sexuella trakasserier ska hanteras.

#### *Chefens ansvar*

Chefen eller annan verksamhetsansvarig har ett ansvar att främst agera för att utreda sexuella trakasserier och verka för att dessa upphör. Personalbyrån och i förekommande fall studentbyrån har ett omfattande ansvar att i hela processen ge vägledning till prefekter eller andra verksamhetsansvariga.

Personal- och studentbyråerna har självklart också ett ansvar att på olika sätt stötta dem som blivit utsatta. Exempelvis kan det bli frågan om att koppla in företagshälsovården eller Studenthälsan.

### *Medarbetarnas och studenternas ansvar*

Varje medarbetare och student är ansvarig för sina egna attityder, värderingar och handlingar. Den som ser att en medarbetare eller student utsätts för sexuella trakasserier kan stötta och tydligt visa den som trakasserar att beteendet är ovälkommet. Den som märker att någon är utsatt men inte själv orkar med att ta itu med trakasserierna kan tala med hennes eller hans chef, lärare eller annan person som representerar universitetet.

### *Information*

Representanter för anställda och studenter i Jämställdhetskommittén arbetar tillsammans med personal- och studentbyråerna för att sprida information om hur vi ska agera för att Stockholms universitet ska vara ett lärosäte där sexuella trakasserier inte förekommer.

### *Utbildning*

Personalbyrån med stöd av Jämställdhetskommittén ansvarar för att främst chefer utbildas i hur sexuella trakasserier förebyggs och hanteras.

### *Andra stödresurser*

Beroende på situationen kan det bli frågan om att koppla in både de fackliga organisationerna, Studentkåren eller studentpräster.

## **När det händer**

Den som utsätts för sexuella trakasserier har omgående rätt till hjälp. Därför har Stockholms universitet ett åtgärdsprogram som ska användas vid misstanke om sexuella trakasserier. Genom att följa detta kan vi lättare lösa problemet.

### ***Vad gör du som blir utsatt för sexuella trakasserier?***

- Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet
- Fortsätter trakasserierna trots att du sagt ifrån eller att du känner dig djupt kränkt, vänder du dig till din prefekt eller annan verksamhetsansvarig
- För gärna anteckningar om vad som hänt, t ex om tid, plats, vilka personer som var närvarande, e t c
- Du kan också tala med personalkonsulenten, företagshälsovården, din fackliga organisation, studentkåren eller studentprästen

Ett råd till dig:

Kom ihåg att det aldrig är ditt fel att du blir trakasserad. Du har rätt att säga ifrån om sådant som du anser är kränkande eller på något vis obehagligt.



### ***Vad ska du som chef göra?***

Så fort du som chef får kännedom om att en medarbetare eller student har blivit utsatt för sexuella trakasserier ska du agera.

- Ha enskilda samtal med de inblandade  
Tänk på att
  - fastställa vad som inträffat,
  - sammanfatta samtalet och förvissa dig om att ni uppfattat varandra rätt,
  - skapa en helhetsbild och
  - dokumentera
- Kontakta alltid personalbyrån, som i förekommande fall kontaktar studentbyrån
- Underrätta berörd facklig organisation eller studentkåren så tidigt som möjligt
- Agera skyndsamt
- Behandla ärendet konfidentiellt och sekretessbelägg i normalfallet inkomna handlingar
- Försök bilda dig en uppfattning om det är frågan om sexuella trakasserier
- Det primära är att få de sexuella trakasserier att upphöra och att få de inblandade parterna att hitta en lösning, vilket kan göras i en överenskommelse
- Lyckas inte detta kan det bli frågan om att upprätta en plan för åtgärder
- Följ upp att trakasserier har upphört

### ***Tänk särskilt på***

- Att vara i beroendeställning

Det är viktigt att chefer, lärare, handledare, med flera är medvetna om att det inte är enkelt att säga ifrån gentemot någon man är i beroendeställning till och som trakasserar.

- Förhindra ställningskrig

Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår som kan medföra till exempel mobbning, utstötning.



## Begrepp och ordlista

Mångfald och intersektionalitet - vad betyder egentligen begreppen? De begrepp som förekommer i diskussionen om likabehandling och mångfald är inte alltid lätta att definiera. En del av dem är nya och ingår i forskningsfält som växer explosionsartat. Här har vi försökt att ringa in några betydelsefulla av centrala begrepp för debatten om jämlikhet.

**Etnisk tillhörighet;** definieras i diskrimineringslagen som att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg eller annat liknande förhållande, nationella eller etniska ursprung.

**Funktionshinder;** definieras i diskrimineringslagen som 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.

Socialstyrelsens Terminologiråd (2007-10-04) rekommenderar att funktionshinder definieras som: begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

**Funktionsnedsättning;** enligt rekommendation från Socialstyrelsens Terminologiråd (2007-10-04) definieras detta som nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

**HBT;** står för homo- och bisexuella samt transpersoner. Det används som en samlingsterm för människor med annan sexualitet eller könsidentitet än den heterosexuella normen och när man diskuterar frågor som rör ickeheterosexuell sexualitet och frågor om könsidentitet.

**Heteronormen;** med vilket menas att heterosexualitet uppfattas som det normala, givna och förväntade.

**Intersektionalitet;** är ett analytiskt perspektiv som vill uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan etnicitet, funktionshinder, klass, kön, religion och sexualitet.

**Jämlikhet;** handlar om att människor oavsett bakgrund ska ha samma och lika rättigheter.

**Jämställdhet;** syftar specifikt på jämlikhet mellan könen.

---

## Studentavdelningen



**Kön;** att någon är kvinna eller man. Diskrimineringsgrunden omfattar även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck;** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Sexuell läggning;** omfattar enligt diskrimineringslagen heterosexuell, homosexuell respektive bisexuell läggning.

**Sexuella trakasserier;** är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Trakasserier;** är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

**Transsexuell;** person som inte kan identifiera sig med sitt biologiska kön. En del transexuella personer byter kön genom hormonbehandlingar och kirurgiska ingrepp.

**Transsexualism;** handlar således om könsidentitet och inte om sexuell läggning.

**Ålder;** uppnådd levnadslängd



2009-02-19

Dnr SU 29-0405-09

Stockholms universitet  
Studentavdelningen

## Stockholms universitets handlingsplan för breddad rekrytering 2009-2012

### *Stockholms universitet - Det öppna universitetet*

#### 1. Inledning

*”Högskolan skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan”.*

Breddad rekrytering kan beskrivas som ett samlingsbegrepp för universitetets arbete för ett mer inkluderande lärosäte. Det handlar om att göra universitetet mer tillgängligt och att arbeta för att alla grupper i samhället får lika stor tillgång till högre utbildning. Effektiv breddad rekrytering handlar också om huruvida de nya studentgrupperna erbjuds möjligheter att klara av studier och den faktiska genomströmningen.

Mångfaldsarbetet ska även främja en bred rekrytering till forskarutbildning. Då studievalet också påverkas av utsikterna att få anställning efter avslutad utbildning, är åtgärder för att öka studenternas anställningsbarhet ytterligare ett led i arbetet för att göra universitetets utbildningar attraktiva för sökande från studieovana miljöer.

#### **Stockholms universitets långsiktiga verksamhetsplan**

*”I Stockholms universitets Långsiktiga plan 2009-2013 framgår följande:*

*Universitetets uppgift är att ompröva gamla och nya synsätt och söka kunskap som inte tidigare varit känd. För den kunskapsproducerande verksamhet som universitetet bedriver är därför jämställdhet och jämlikhet även en fråga om kvalitet. I grupper där studenter och anställda har skiftande erfarenheter berikas utbildning och forskning av att olika perspektiv bryts mot varandra. Social och etnisk mångfald och balans mellan kvinnor och män ger därför högre kvalitet och större bredd i forskningen (sid. 22)”.*

#### Studentavdelningen

<b>Delmål<sup>1</sup></b>
Mångfalden bland nyrekryterade studenter på alla nivåer ska fortsätta att utvecklas.
Tillgängligheten för personer med funktionshinder till universitetets utbildningar och lokaler ska förbättras.

## 2. Statistik

Stockholms universitet har i förhållande till upptagningsområdet, en hög andel nybörjarstudenter med utländsk bakgrund. Däremot finns en mer eller mindre oförändrad social snedrekrytering gällande andelen studenter med arbetarbakgrund. Lärarutbildningarna som tidigare bedrevs på Lärarhögskolan i Stockholm är fr.o.m. första januari 2008 en integrerad del av verksamheten vid Stockholms universitet. Detta kan komma att innebära, som framgår av statistiken i bilagan att den totala andelen studenter med arbetarbakgrund ökar.

Antalet studenter med kända funktionshinder ökar för varje år på lärosätet, men det är fortfarande en underrepresenterad studentgrupp. Rekryteringsinsatser ska även göras inom detta område, och frågor som rör tillgänglighet, mottagande och bemötande av människor med olika behov och bakgrund ska ges hög prioritet i verksamheten.

## 3. Organisation och arbetsfördelning

Rektor har det övergripande ansvaret för det långsiktiga arbetet med breddad rekrytering och mångfaldsarbetet. Studentavdelningen har uppdraget att ta fram handlingsplanen för breddad rekrytering, samt att målen i planen verkställs. Arbetsgruppen för breddad rekrytering och Jämlikhetsgruppen finns som stöd för verksamheten. Prefekter och dekaner har också ett ansvar för att vissa åtgärder vidtas så att delmålen i verksamhetsplanen kan uppnås.

---

<sup>1</sup> Samtliga av delmålen som finns i handlingsplanen under rubriken ”Jämställdhet, jämlikhet och likabehandling”, är inte redovisad i följande dokument, utan endast de delmål som är relevanta inom området breddad rekrytering.

#### 4. Nya studentgrupper - rekrytering

Mål: Det är en angelägen uppgift för hela universitetet att öka den sociala och etniska mångfalden. I samtliga aktiviteter ingår insatser speciellt riktade till blivande studenter från studieovana hem ur ett socialt och etniskt perspektiv.

##### **4.1. Aktivitet – Mentorsverksamheten - Medvind. Studenter vid Stockholms universitet är mentorer åt elever på utvalda grundskolor inom Stockholms län.**

Målgrupp: År 6, 7 och 8 i grundskolan. Pågående verksamhet omfattar 4 skolor.

Samarbetspartner: Kommuner inom Stockholms län

Målvärde: Öka antalet skolor till ca 10 och därmed antalet elever

Tidsplan: Hela perioden

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

##### **4.2. Aktivitet – Universitetet erbjuder grundskolor att vara Fadderskolor till institutioner på Stockholms universitet.**

Målgrupp: År 7, 8 och 9; Pågående verksamhet omfattar 15 fadderskolor

Samarbetspartner: Institutioner vid Stockholms universitet och skolor i Stockholms län

Målvärde: Öka antalet institutioner som har fadderskolor till ca 25.

Tidsplan: Hela perioden

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande vid Samarbetsinstitutionerna och chefen för Studentavdelningen.

##### **4.3. Aktivitet – Studentambassadörer besöker gymnasieskolor och andra utbildningssamordnare och informerar om Stockholms universitet. Vid gymnasiebesöken skall det även eftersträvas att nå fler elever på yrkesförberedande program.**

Målgrupp: Gymnasiet, Komvux, SFI-studenter och Folkhögskolor

Samarbetspartner: Kommuner inom Stockholms län

Målvärde: Utveckla målgruppsinriktad information om utbildningar på Stockholms universitet, framförallt till utbildningssamordnare med låg övergång till universitetsstudier.

Tidsplan: Hela perioden

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen



#### **4.4 Aktivitet – Framtagande av statistik över studenter som kommer från studieovana miljöer, fakultetsvis inom Stockholms universitet.**

Målgrupp: Antagna studenter till universitetet

Tidsplan: 2009

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

#### **4.5. Aktivitet – Chatt**

Målgrupp: Sökande till Stockholms universitet

Målvärde: Öka möjligheterna att nå grupper som vanligtvis inte söker information om högskolan.

Tidsplan: Hela perioden

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

#### **4.6. Aktivitet – Särskilt riktad information under Öppet Hus i mars till elever som känner sig främmande för den akademiska miljön.**

Målgrupp: Gymnasiet år 3, Folkhögskolor, Komvux

Målvärde: Ökad riktad information till presumtiva studenter som känner sig främmande för den akademiska miljön.

Tidsplan: Hela perioden under Öppet Hus dagen

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

#### **4.7. Aktivitet - Informationsinsatser för blivande studenter med funktionshinder**

Målgrupp: Elever, studievägledare och specialklasser.

Målvärde: Informationsinsatser till blivande studenter med funktionshinder

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

### **5. Under studierna – kvarvaro av studenter**

Mål: De nya studentgrupperna erbjuds olika former av stöd för att klara av sina studier under studietiden detta för att förhindra tidiga avhopp.

#### **5.1. Aktivitet - Breddad rekrytering till forskarutbildning**

Målgrupp: Studenter

Indikator: Utöka informationsinsatserna

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande

**5.2. Aktivitet - Erbjudna mentorsprogram till förstaårsstudenter på institutionerna inom Stockholms universitet. Verksamheten utvecklas tillsammans med institutionerna.**

Målgrupp: Antagna till universitetet – som kommer från studieovana miljöer  
Målvärde: Involvera institutioner som utvecklar ett mentorsprogram för sina nybörjarstudenter.

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande och chefen för Studentavdelningen.

**5.3. Aktivitet - Utveckla verksamheten kring Mittermins dagar med särskilt riktad information till studenter som känner sig främmande i den akademiska miljön.**

Målgrupp: Första års studenter

Indikator: Utöka antalet studenter som kommer från studieovana miljöer

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

**5.4. Aktivitet - Utveckla ett *Early Warning System* (EWS), som syftar till att tidigt identifiera och rikta särskilda insatser till studenter med behov av hjälp och stöd i sina studier.**

Målgrupp: Förstaårsstudenter

Målvärde: Minska studieavhoppen

Tidsplan: 2010 och framåt

Ansvarig: Prefekter eller motsvarande och chefen för Studentavdelningen

**5.5. Aktivitet - Utveckla webbaserad studieteknik och studievanor**

Målgrupp: Studenter

Målvärde: Minska studieavhoppen

Tidsplan: Ht 2009 och framåt

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

**5.6. Aktivitet – Akademisk skrivande**

Målgrupp: Studenter inom lärarutbildningen

Målvärde: Minska studieavhoppen

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

### **5.7. Psykologiskt stöd - våga tala - stresshantering**

Målgrupp: Studenter

Målvärde: Minska studieavhoppen

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

### **5.8. Tala inför grupp och presentationsteknik**

Målgrupp: Studenter

Målvärde: Minska studieavhoppen

Tidsplan: Löpande

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

## **6. I slutet av studierna**

Mål: Då studievalet också påverkas av utsikterna att få anställning efter avslutad utbildning, är åtgärder för att skapa en bredare rekrytering till arbetslivet ytterligare ett led i arbetet för att göra universitetets utbildningar attraktiva för sökande från studieovana miljöer.

### **6.1. Aktivitet - Mentorerna från arbetslivet till studenter som saknar "nätverk"**

Målgrupp: Studenter

Målvärde: 20 alumner som blir mentorer för 40 studenter

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

### **6.2. Aktivitet - Hur får jag jobb - arbetsmarknadsseminarier till studenter som saknar "nätverk"**

Målgrupp: Studenter och doktorander

Tidsplan: Höstterminen 2009 och framåt

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Målvärde: Utöka antalet målinriktade seminarier

## **7. Uppföljning och utvärdering**

Studentavdelningen genomför årsvisa uppföljningar och rapporterar kontinuerligt till Arbetsgruppen för breddad rekrytering och Jämlikhetsgruppen samt svarar för uppföljning och utvärdering vid periodens slut.

## Högskoleverkets statistik ur Rapport 2007:43 R

## bilaga

### Stockholms universitet

#### Andel med högutbildade föräldrar, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Stockholms universitet	39	38	40	41	42
Jämförelsetal	* 1,47	1,41	1,44	1,42	1,49

\*Ett jämförelsetal *över* 1 innebär en *högre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

#### Andel med arbetarbakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Stockholms universitet	17	18	16	16	16
Jämförelsetal	* 0,65	0,66	0,64	0,67	0,65

\*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

#### Andel med utländsk bakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Stockholms universitet	18	22	22	22	22
Jämförelsetal	* 0,87	0,98	0,96	0,93	0,93

\*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

### Lärarhögskolan

#### Andel med högutbildade föräldrar, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lärarhögskolan i Stockholm	21	18	21	20	23
Jämförelsetal	* 0,98	0,83	0,91	0,83	0,95

\*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

#### Andel med arbetarbakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lärarhögskolan i Stockholm	29	30	26	28	27
Jämförelsetal	* 0,93	0,97	0,96	1,03	0,98

\*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

#### Andel med utländsk bakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Lärarhögskolan i Stockholm	15	18	21	23	22
Jämförelsetal	* 0,77	0,87	0,95	1,06	0,94

\*Ett jämförelsetal *under* 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.



## **Stockholms universitets treåriga jämställdhetsplan för åren 2007-2010**

Fastställd av Rektor 2007-02-15

Jämställdhetsplanen för perioden 2007 - 2010 är ett universitetsövergripande dokument som behandlar frågor knutna till jämställdhetsarbetet på Stockholms universitet.

### **Jämställdhet för kvalitet**

Jämställdhet mellan kvinnor och män hör till de grundläggande värden som universitetet skall skydda och främja. Jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet gäller därför alla anställda och alla studenter. Det är i mötet med lärarna, med utbildningens innehåll och dess förmedling som studenten får vägledning i vad som utgör akademiskt meriterande forskning och vad som utgör relevant undervisningsinnehåll m.m. I kontakten med anställda produceras och reproduceras uppfattningar om normer för kvinnliga respektive manliga förhållningssätt och arbetsuppgifter. Jämställdhetsarbetet gäller alltså även studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer.

Jämställdhet för kvalitet är inte bara en fråga av betydelse för universitetets interna utveckling utan också externt genom universitetets viktiga roll för samhällsutvecklingen. Det är därför viktigt att universitetet förutom sina huvuduppgifter forskning och utbildning också förmedlar goda förebilder för både kvinnor och män, då kunskaper och förebilder som studenten inhämtat under sin grundutbildning kommer att praktiseras i kommande förvärvsarbete.

Målet för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet är att det skall råda balans mellan kvinnors och mäns inflytande på undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden samt mellan antalet kvinnor och män i grund- och forskarutbildning, inom olika yrkesgrupper och i nämnder och styrelser.

Det yttersta ansvaret för att detta mål uppnås ligger hos rektor, men förändringsarbetet måste ske ute på institutionerna. Enligt jämställdhetslagen (JämL 1991:433) skall alla arbetsgivare i samverkan med arbetstagarna bedriva ett aktivt arbete för jämställdhet. Finns det tio eller fler anställda på en arbetsplats skall arbetsgivaren upprätta en jämställdhetsplan. Med arbetsgivare avses inom Stockholms universitet prefekt eller motsvarande enhetschef enligt universitetsstyrelsens beslut 1997, och jämställdhetsplanen skall enligt Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, även omfatta studenter. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas enligt högskolelagen (HL 1 kap. 5 §). Jämställdhetsarbetet skall dels gälla rekrytering för att nå balans i andel kvinnor och män, dels förändringar i studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer som kan leda till att fler kvinnor väljer att gå vidare till högre nivåer inom mansdominerade ämnen och fler män inom kvinnodominerade områden.

## **Jämställdhetsåtgärder**

### **Urval och antagning av studenter**

Vid i övrigt likvärdiga meriter får urval också göras med hänsyn till kön i syfte att förbättra rekryteringen av studenter från det underrepresenterade könet (HF 7 kap. 10 §). Vid Stockholms universitet gäller att vid antagningen till samtliga program och kurser, oavsett nivå, används skiljekriteriet underrepresenterat kön då sökande har lika meritvärde. Detta ska gälla i alla urvalsgrupper.

### **Anställning av personal**

Vid ledigkungörande av anställning skall personer som tillhör det underrepresenterade könet inom den aktuella befattningen uppmanas att söka anställningen. Lärarförslagsnämnder motsvarande och övriga beredningsorgan skall kritiskt granska utlåtanden och beslut som kan tänkas spegla värderingar som motverkar strävanden om jämställdhet mellan kvinnor och män. Meritvärderingen kan påverkas av strukturella och organisatoriska normer och värderingar samt kunskaps- och vetenskapsideal som bidrar till att vidmakthålla den rådande obalansen mellan könen. De organ som ger förslag till eller beslutar om anställning eller vikariat, skall därför redovisa hur jämställdhetsaspekten beaktats.

**Rekryteringsmålet** för andelen kvinnliga professorer vid Stockholms universitet för perioden 2005-2008 är 30 % (regleringsbrev för 2005-2008). Då ca 40 procent av de rekryterade professorerna kommer att uppnå pensionsåldern under de närmaste fem åren och hälften av de kvinnliga rekryterade professorerna tillhör denna grupp, måste ansträngningarna för att nå rekryteringsmålet intensifieras. Rektor har därför uppdragit åt fakulteterna att särskilt arbeta med åtgärder som stödjer och uppmuntrar kvinnor att söka anställning som eller befordras till professor. För att öka gruppen professorskompetenta kvinnor måste då även de föregående leden, dvs. anställning av fler kvinnliga lektorer och antagning av fler kvinnliga docenter, beaktas.

### **Löner**

I fråga om kvinnors och mäns löner skall vid universitetet gälla principen ”lika lön för lika arbete”. Det gäller också för arbeten som är att betrakta som likvärdiga, varvid de olika arbetenas innehåll utifrån kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden skall jämföras.

Universitetet skall i samverkan med de fackliga organisationerna årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att eliminera strukturella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Kartläggningen skall användas av de enskilda prefekterna/cheferna vid den individuella lönesättningen. Universitetets policy är att en osaklig löneskillnad skall åtgärdas snarast, dock senast inom tre år.

Fördelningen av kompetensutveckling och vidareutbildning av olika slag bör på samma sätt kartläggas för ökade jämställdhetsåtgärder riktade mot teknisk och administrativ personal.

### **Könskränkningar och sexuella trakasserier**

Enligt Jämställdhetslagen och Högskoleförordningen (Jäml 6 §, HF 1 kap. 9 §) har arbetsgivaren/universitetet skyldighet att förhindra att någon arbetstagare eller student utsätts för trakasserier på grund av kön eller av sexuell natur. Stockholms universitet har fastställt ett särskilt Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier, se [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se) och [www.pb.su.se](http://www.pb.su.se).

Med trakasserier på grund av kön eller av sexuell natur avses sådant ovälkommet uppträdande som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Det innebär också att nyttjande av datorer och internet i pornografiskt eller sexuellt kränkande syfte är förbjudet.

Könskränkningar och sexuella trakasserier är allvarliga hot mot anställdas och studerandes integritet, arbetsglädje, hälsa, ekonomi och möjligheter till framgång i arbete såväl som i studier. Sexuella trakasserier på grund av kön eller av sexuell natur tolereras inte vid Stockholms universitet. Rättsliga åtgärder får vidtas mot den som utsätter någon för sexuella trakasserier (Jäml 22 §, HF 10 kap. 1 §).

### **Könsperspektiv i text och bild**

Informationsmaterial från universitetets olika organ som gäller utbildning, forskning och tredje uppgiften skall utformas så att jämställdhet främjas. Ett särskilt ansvar för denna fråga ligger på Enheten för kommunikation och samverkan.

### **Ansvarfördelning av jämställdhetsarbetet**

Det övergripande ansvaret ligger hos rektor och universitetsstyrelsen och det operativa ansvaret hos prefekter/motsvarande, men för att få ett aktivt och resultatriktat arbete måste alla på universitetet ta sitt ansvar, anställda såväl som studerande.

Jämställdhetsarbetet skall kontinuerligt redovisas i universitetets årsredovisning där nedanstående punkter skall tas upp:

- genomförda och planerade åtgärder för jämställdhet
- rekrytering av kvinnor respektive män till grundutbildning, forskarutbildning och anställningar
- fördelning av kvinnor och män i ledande ansvarsfunktioner
- utveckling av innehållet i verksamheten från jämställdhetssynpunkt

Underlag för rapporteringen till årsredovisningen lämnas av institutionerna/motsvarande enheter till fakultetsnämnderna, som i sin tur sammanställer och förmedlar uppgifterna till Planeringsenheten, Jämställdhetskommittén och Personalbyrån.

### **Fakultetsnämnderna**

Förutom vad som nämnts ovan ansvarar fakultetsnämnderna för att jämställdhetsaspekten beaktas vid sammansättningen av olika organ såsom lärarförslagsnämnder, budgetkommittéer (motsvarande), arbetsgrupper m.m. Fakultetsnämnderna har vidare ett övergripande ansvar för institutionernas jämställdhetsarbete och för att i samarbete med Personalbyrån tillse att alla institutioner och motsvarande enheter inom fakulteten med tio eller fler anställda upprättar en årlig jämställdhetsplan.



### **Institutionerna/motsvarande enheter**

Prefekterna/motsvarande skall varje år i samarbete med de anställda, facklig representant och studeranderepresentanter arbeta fram och fastställa jämställdhetsplaner för den egna institutionen/enheten. Till stöd för detta arbete finns utarbetade riktlinjer som kan hämtas från både Jämställdhetskommitténs och Personalbyråns hemsidor. Av dem framgår bl.a. att jämställdhetsplaner skall innehålla en kartläggning av könsfördelning, anställningsförhållanden och löner, samt en granskning av institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv ur både studenters och personalens synvinkel.

Institutionernas personalpolitik skall förhindra att könskränkningar och sexuella trakasserier uppstår. Det är i den vardagliga verksamheten, på kafferaster och seminarier som ett gott arbetsklimat grundas. Prefekter/chefer har ansvar för att sätta stopp för en kultur som tillåter skämt med sexuella övertoner, förlöjligande av kön eller vad som i övrigt luckrar upp en god arbetsmoral. Jämställdhetsplanen skall innehålla ett avsnitt som visar vilken beredskap institutionen har för att åtgärda en eventuell anmälan (JämL § 6).

Utformning av personalpolitiken bör även uppmärksamma olika gruppers speciella behov. Föräldralediga bör ges möjlighet att ha kontakt med sin arbetsplats och ta del av information, kurser och motsvarande under ledigheten, och småbarnsföräldrars arbetsförhållanden skall uppmärksammas. Vid schemaläggning bör hänsyn tas till föräldraskap och studenter med barn.

Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid budgetarbete och andra frågor som rör institutionens verksamhet, och medel avsättas för projekt och arbete med jämställdhetsfrågor.

Prefekter/motsvarande ansvarar för att åtgärderna i planen genomförs och att resultatet redovisas för institutionsstyrelse och fakultetsnämnd. Jämställdhetsplanen och information om pågående aktiviteter etc. samt uppgift om kontaktperson för jämställdhetsfrågor skall finnas tillgänglig på institutionens/motsvarande enhets hemsida och länkas till [www.jamstkom.su.se](http://www.jamstkom.su.se).

### **Jämställdhetskommittén**

Jämställdhetskommittén är ett beredande och rådgivande organ åt universitetsstyrelsen och rektor i frågor som rör jämställdhet, och har en central roll för samordning och uppföljning av institutionernas jämställdhetsplaner. Kommittén skall beredas tillfälle att yttra sig över remisser som rör anställningsförhållanden och övergripande verksamhetsfrågor. Kommittén svarar för utarbetande av universitetets övergripande jämställdhetsplan samt utvärdering av dels tidigare års satsningar, dels översyn av universitetets långsiktiga satsningar. Det är även kommitténs uppgift att följa löneutvecklingen vid universitetet samt arbeta med åtgärder för att förebygga könskränkningar och sexuella trakasserier mot anställda och studenter.

Kommitténs ordförande och representanterna för SU:s fakulteter samt deras suppleanter utses av rektor på tre år. SACO, TCO och Centrum för genusstudier har vardera en ordinarie plats och en suppleantplats i kommittén. Studentkåren har två ordinarie och två suppleantplatser. Kommittén har därtill två jämställdhetshandläggare som är sekreterare i jämställdhetskommittén, vilket innebär genomförande och uppföljning av de årliga aktivitetsplanerna samt allmän information och vägledning gentemot personal och studenter.