



Stockholms
universitet

Likabehandlingsplan
2010-12-09

Dnr SU 40-3185-10

Likabehandlingsplan för Stockholms universitet 2010 - 2011

(fastställd av rektor, den 9 december 2010)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	3
1. Inledning.....	4
1.1. Policy för likabehandlingsarbete vid Stockholms universitet.....	4
1.2. Lagstiftning	5
1.3. Ansvar	5
1.4. Uppföljning	6
2. Riktlinjer för det universitetsövergripande likabehandlingsarbetet.....	7
2.1. Åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier.....	7
3. Riktlinjer för likabehandlingsarbetet vid institutioner och enheter	9
4. Handlingsplan för likabehandling 2010	10
4.1. Institutioner (eller motsvarande).....	10
4.2. Universitetsövergripande åtgärder	11
5. Handlingsplan för likabehandling 2011	12
5.1. Institutioner (eller motsvarande).....	12
5.2. Universitetsövergripande åtgärder	13
6. Hjälpavsnitt.....	14
6.1. Universitetsövergripande organisation.....	14
6.2. Exempel på lokal organisation av arbetet med likabehandling.....	15
6.3. Utgångspunkter i det förebyggande arbetet	16
6.4. Exempel på förebyggande arbete	17
6.5. Mall för institutionernas aktiva åtgärder	20
6.6. Begrepp och ord	21
6.7. Utredning av trakasserier enligt diskrimineringslagen	23



Förord

Stockholms universitets vision är att vara ett jämlikt och jämställt universitet där alla studenter och anställda behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter.

Universitetet ska erbjuda alla studenter en kreativ studie- och forskningsmiljö och medarbetare goda arbetsförhållanden. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska medarbetare, studenter samt sökande behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Universitetet accepterar inte diskriminering eller trakasserier som har samband med någon av de ovanstående kategorierna eller sexuella trakasserier.

En jämställd och jämlik studie- och arbetsmiljö för studenter och anställda är även en förutsättning för att de ska kunna prestera sitt bästa.

Stockholms universitet har enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) att fastställa två olika planer som berör frågor om likabehandling och jämställdhet. Universitetet, som utbildningsanordnare, ska årligen upprätta en likabehandlingsplan som berör främjandet av likabehandling när det gäller kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder. Som arbetsgivare ska universitetet var tredje år upprätta en jämställdhetsplan. För arbetet med breddad rekrytering som är stadgat i 1 kap 5 § 4 st högskolelagen (SFS 1992:1434) finns en särskild plan för breddad rekrytering.

Likabehandlingsplanen för Stockholms universitet är uppdelad i sex avsnitt och innehåller policy för likabehandlingsarbetet vid Stockholms universitet, riktlinjer för det universitetsövergripande likabehandlingsarbetet, riktlinjer för likabehandlingsarbetet vid institutioner och enheter, årlig handlingsplan och ett hjälpavsnitt till stöd för institutionerna i deras arbete. Handlingsplanen innehåller dels vad som ska göras lokalt, dels vad som ska göras universitetsövergripande.

Likabehandlingsplanen ska behandlas som en helhet. Tanken med strukturen är dock att det ska gå att plocka ut de delar som i ett visst sammanhang är aktuella för t.ex. institutionen i det arbete som bedrivs där. Likabehandlingsplanen är en översikt över Stockholms universitets likabehandlingsarbete.

Den uppföljning av föregående års likabehandlingsplan, som ska finnas enligt 3 kap 16 § diskrimineringslagen, hittas på universitetets webbplats, www.su.se/jamlikhet.

Eftersom den mesta kontakten med studenter sker vid institutionerna innebär det att institutioner och enheter ska integrera lokala aktiviteter som beaktar och svarar mot mål och åtgärder som främjar likabehandling i verksamheten. Prefektens ansvar beskrivs nedan i inledningen, under avsnitt 1.3 Ansvar.

Med likabehandlingsarbete avses de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller personer som söker till utbildning vid universitetet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier enligt diskrimineringslagen.

1. Inledning

Avsnittet innehåller Stockholms universitets policy för likabehandlingsarbetet, en översikt över diskrimineringslagstiftningen och en beskrivning av ansvarsfördelningen vid universitetet.

1.1. Policy för likabehandlingsarbete vid Stockholms universitet

Stockholms universitet 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.

Kunskap och kännedom om likabehandlingsarbetet och jämlikhetsfrågor bland medarbetare och studenter ska förbättras kontinuerligt.

Vid Stockholms universitet accepteras inte ett omotiverat användande av nedsättande språkbruk eller bilder, där kön reduceras till sexualobjekt. På samma sätt accepteras inte heller spridning av budskap, texter, bilder eller märken som nedvärderar och förringar personer på grund av deras etniska tillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, religiösa eller annan trosuppfattning, sexuella läggning, ålder.

Trakasserier enligt diskrimineringslagen, såväl på grund av någon eller flera diskrimineringsgrunder eller sexuella trakasserier, är helt oacceptabla och tolereras inte vid Stockholms universitet.

Det är viktigt att den som upplever sig utsatt för trakasserier inte låter bli att påtala detta på grund av en rädsla för att utsättas för represalier. Att utsätta någon, som medverkar i en utredning om eller har anmält trakasserier för negativa konsekvenser, är en mycket försvårande omständighet vid bestämmande av disciplinpåföljd.

Diskriminering eller trakasserier av personer som studerar eller söker till utbildningar vid Stockholms universitet får inte förekomma. Vanligast är att situationer uppmärksammas när en lärare anses trakassera en student, lagens krav på utredning och förbud mot trakasserier omfattar dock även om en student anses trakassera en annan student eller om en anställd trakasserar en annan anställd.

Om trakasserier enligt diskrimineringslagen konstateras ska åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier, beroende på vem som utsatt en student för trakasserier ska ärendet tas till Personalansvarsnämnden, när förövaren är anställd vid universitetet, eller Disciplinnämnden när förövaren är student vid universitetet.

För att universitetet ska kunna nå målet att vara ett jämlikt universitet är det nödvändigt att alla prefekter och andra chefer vid universitetet tar ansvar 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.

1.2. Lagstiftning

Diskrimineringslagen reglerar högskolornas ansvar för frågor om likabehandling. Enligt lagen ska universitetet

- 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,
- 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.¹

Lagen omfattar, på utbildningsområdet, studenter och sökande på grund-, avancerad- och forskarnivå.

När det gäller att anpassa lokaler, information och verksamhet vid Stockholms universitet för att göra dessa tillgängliga för personer med funktionshinder omfattas universitetet, i egenskap av statlig myndighet, av förordning (SFS 2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken.

1.3. Ansvar

Rektor

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

¹ 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.



Fakultetsnämnder och lärarutbildningsnämnd

Fakultetsnämnd har ansvar för 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.

1.4. Uppföljning

Alla specifika mål ska följas upp kontinuerligt. En specifik uppföljningsenkät skickas ut i december till institutioner och motsvarande. Ansvarig för att genomföra uppföljningen är chefen för Studentavdelningen.

Uppföljning av Stockholms universitets likabehandlingsplan finns på universitetets webbplats: www.su.se/jamlikhet >> Handlingsplaner.

2. Riktlinjer för det universitetsövergripande likabehandlingsarbetet

I detta avsnitt beskrivs arbetsuppgifter som ska utföras löpande, främst inom infrastrukturavdelningarna (den universitetsövergripande förvaltningen) för att främja likabehandlingsarbetet.

2.1. Åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier

Informationsarbetet är en stor utmaning i en organisation som Stockholms universitet, med ca 50 000 studenter och över 6 000 anställda. En undersökning som Sveriges Förenade Studentkårer presenterade i november 2007², pekade på vikten av att information om den då gällande likabehandlingslagen fanns och var tillgänglig för studenterna, men även att det aktiva informationsarbetet inte kan överskattas. Ikraftträdandet av diskrimineringslagen har inte ändrat denna slutsats.

Information om jämlikhet och likabehandling på Stockholms universitets webbplatser

Arbetet med universitetets webbplatser ska fortsätta och utvecklas genom följande punkter:

- 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

Information och utbildning om likabehandling

Följande utbildningstillfällen genomförs inom den ordinarie verksamheten årligen eller en gång per termin:

- Introduktion för nya chefer vid universitetet (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 (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- Utbildning för nya forskarhandledare (likabehandling är ett delmoment i utbildningen)
- 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)

² Osynliga rättigheter – SFS rapport om studenternas diskrimineringskydd, november 2007



- Besök vid lärarmöten och liknande på institutionerna (löpande verksamhet)

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen, chefen för Universitetspedagogiskt centrum respektive chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Information och utbildning om likabehandling

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

Ansvarig: Chefen för Personalavdelningen respektive Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Tillgängliga lokaler

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 tillgänglighetsfrågor samt prefekter eller motsvarande

Tillgänglig undervisning för studenter med hörselskada

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

Ansvarig: Enhetschefen vid Enheten för utbildningstolkning respektive Chefen för Studentavdelningen

Möjlighet att utöva religion eller annan trosuppfattning

Stockholms universitet är ett icke-konfessionellt universitet och verksamheten ska vila på vetenskaplig grund. Stockholms universitet ska erbjuda alla studenter, lärare och övriga medarbetare goda arbetsförhållanden samt en kreativ studie- och forskningsmiljö. Varje medarbetare och student ska visa respekt för varandras olikheter och åsikter och vårt förhållningssätt ska präglas av tolerans.

Studenter och anställda vid Stockholms universitet har på Stockholms universitets campus, Södra Frescati, möjlighet att besöka Andrummet, E 407, ett böne- och meditationsrum öppet för alla med religiös eller annan tro. I Kista delar Stockholms universitet genom Institutionen för data- och systemvetenskap och KTH på ansvaret för ett Andrum i Forum, rum 5340. Vid övriga campusområden möjlighet till kontemplation ges i tillgängliga vilrum eller motsvarande utrymmen.

3. Riktlinjer för likabehandlingsarbetet vid institutioner och enheter

I detta avsnitt beskrivs arbetsuppgifter som ska utföras löpande för att främja likabehandlingsarbetet. Ansvarig för punkterna nedan är prefekten eller motsvarande, vid institution och enheter som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå.

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

Handläggningsordning vid trakasserier enligt diskrimineringslagen

Det ska finnas tydlig information om hur institutionen hanterar eventuella fall då student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen. Handläggningsordningen ska bl.a. innehålla information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

Information vid introduktionsdagar för studenter

I samband med introduktionsdagar vid institutioner/enheter för studenter ska information särskilt ges om likabehandling.

Kontaktinformation

Det ska finnas en sammanställning med tydlig information om vem som ska kontaktas vid likabehandlingsfrågor. Informationen kan med fördel publiceras på institutionens webbplats och anslås vid studentexpeditionen så att den lätt nås av såväl studenter som medarbetare.

Tillgänglig undervisning för studenter med funktionshinder

Det åligger institutionerna att anpassa lokaler, information och verksamhet vid Stockholms universitet så att dessa är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Ansvaret följer av att universitetet, i egenskap av statlig myndighet, omfattas av förordning (SFS 2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken.

Tillgänglig undervisning för studenter med hörselskada

När det finns högtalaranläggning eller teleslinga i undervisningslokalen bör mikrofon användas utan att det efterfrågas från studenter.

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.

4. Handlingsplan för likabehandling 2010

4.1. Institutioner (eller motsvarande)

Detta avsnitt ska brytas ned av ansvariga på lokal nivå till lokala ”handlingsplaner” med stöd av den mall (uppställd som en tabell) som finns framtagen. Mall för åtgärdsplan finns i hjälpavsnittet, under avsnitt 6.5.

Tre aktiva åtgärder

Under året bör minst tre åtgärder vidtas inom institutionen/enheten, som bedöms förebygga diskriminering och trakasserier mot studenter. Exempel på åtgärder finns i hjälpavsnittet, under avsnitt 6.4 nedan.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande vid institution eller enhet som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå alternativt har kontakt med studenter och sökande i ordinarie verksamhet.

Prioriterade åtgärder under 2010, om detta inte redan finns är:

1. Kontaktinformation

Beskrivning: Tydlig information om vem som ska kontaktas i likabehandlingsfrågor och vid fall av trakasserier.

Bakgrund: Uppföljningen av Stockholms universitets handlingsplan för likabehandling av studenter 2009 visade att endast 43 institutioner har sådan information tillgänglig för studenter.

Mål: alla institutioner och enheter som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå ska tillgängliggöra sådan information.

2. Handläggningsordning vid trakasserier enligt diskrimineringslagen

Beskrivning: Tydlig information om hur man hanterar eventuella fall då student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen. Handlingsordningen ska bl.a. innehålla information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

Bakgrund: Uppföljningen av Stockholms universitets handlingsplan för likabehandling av studenter 2009 visade att endast 37 institutioner har sådan information.

Mål: alla institutioner och enheter som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå ska tillgängliggöra sådan information.

4.2. Universitetsövergripande åtgärder

Vissa av de nedanstående projekten har påbörjats tidigare, och de ska slutföras under 2010. Ansvar för genomförande av nedanstående åtgärder ligger hos infrastrukturavdelningarna.

Förebygga och förhindra trakasserier enligt diskrimineringslagen

1. Översyn av "Åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier"

Stockholms universitet har sedan 2002 fastställt 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 påbörjades under 2008.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen

2. Förenkla för studenter att påtala kränkande kurslitteratur via webben

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

Ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Främja studenters och sökandes lika rättigheter och möjligheter

1. Analys av likabehandlingsaspekter i UPC:s kursutbud

För att målet om att kunskap och kännedom om jämlikhetsarbetet och jämlikhetsfrågor bland anställda ska uppfyllas 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.

Ansvarig: Jämlikhetsgruppen

5. Handlingsplan för likabehandling 2011

5.1. Institutioner (eller motsvarande)

Detta avsnitt ska brytas ned av ansvariga på lokal nivå till lokala "handlingsplaner" med stöd av den mall (uppställd som en tabell) som finns framtagen. Mall för åtgärdsplan finns i hjälpavsnittet, under avsnitt 6.5.

Tre aktiva åtgärder

Under året bör minst tre åtgärder vidtas inom institutionen/enheten, som bedöms förebygga diskriminering och trakasserier mot studenter. Exempel på åtgärder finns i hjälpavsnittet, under avsnitt 6.4 nedan.

Ansvarig: Prefekten eller motsvarande vid institution eller enhet som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå alternativt har kontakt med studenter och sökande i ordinarie verksamhet.

Prioriterade åtgärder under 2011, om detta inte redan finns är:

1. Handläggningsordning vid trakasserier enligt diskrimineringslagen

Beskrivning: Tydlig information om hur man hanterar eventuella fall då student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen. Handlingsordningen ska bl.a. innehålla information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

Bakgrund: Uppföljningen av Stockholms universitets handlingsplan för likabehandling av studenter 2009 visade att endast 37 institutioner har sådan information.

Mål: alla institutioner och enheter som bedriver undervisning på grund-, avancerad- och/eller forskarnivå ska tillgängliggöra sådan information

2. Aktualisera frågor med grund i "Etisk vägledning – för att hålla diskussionen levande"

Beskrivning: Samtal med grund i "Etisk vägledning – för att hålla en diskussion levande" vid t.ex. institutionsmöte eller i medarbetargrupper.

Bakgrund: För att förebygga trakasserier enligt diskrimineringslagen i sin helhet är det viktigt att ha samtal vid institutionerna om värderingar och vad som är acceptabelt beteende.

Mål: Att en skapa en miljö där trakasserier enligt diskrimineringslagen inte förekommer och en öppenhet att diskutera interaktionen mellan kollegor, anställda och studenter.

5.2. Universitetsövergripande åtgärder

Ansvar för genomförande av nedanstående åtgärder ligger hos infrastrukturavdelningarna.

Förebygga och förhindra trakasserier enligt diskrimineringslagen

1. Framtagande av broschyr om trakasserier enligt diskrimineringslagen

Stockholms universitet tog under år 2010 fram en ny broschyr om sexuella trakasserier. En motsvarande broschyr med information om övriga trakasserier enligt diskrimineringslagen och hur de ska hanteras ska arbetas fram.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren och Jämställdhetssamordnaren

2. Seminarier om trakasserier enligt diskrimineringslagen

När broschyren om trakasserier enligt diskrimineringslagen har tagits fram ska ett antal seminarier arrangeras för att lyfta frågorna och öka kännedomen om broschyren vid Stockholms universitet.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren och Jämställdhetssamordnaren

3. Kartläggning av tillgänglighetsproblem vid Stockholms universitet

Den statliga utredningen ”Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering” har föreslagit att diskrimineringslagen ska omfatta mer områden av tillgänglighet för personer med funktionshinder än lokaler. Stockholms universitet behöver därför kartlägga i vilken mån information och undervisning anpassas för funktionshindrade studenter, för att vid behov kunna förändra rutiner m.m. innan lagstiftningen träder i kraft.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

Främja studenters och sökandes lika rättigheter och möjligheter

1. Omorganisation av jämlikhetsarbetet vid Stockholms universitet

Under 2011 kommer eventuellt Jämlikhetsgruppen och Jämställdhetskommittén att slå samman till ett universitetsövergripande organ för strategiskt arbete med frågor om jämlikhet och jämställdhet gällande Stockholms universitet.

Ansvarig: Jämlikhetsgruppen och Jämställdhetskommittén

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren och Jämställdhetssamordnaren

2. Uppföljning av 2010 års kartläggning av kursutbudet vid UPC

För att målet om att kunskap och kännedom om jämlikhetsarbetet och jämlikhetsfrågor bland anställda ska uppfyllas bör de kurser som Universitetspedagogiskt centrum (UPC) erbjuder innehålla sådan information. Den kartläggning som genomförs under år 2010, om i vilken utsträckning detta erbjuds, ska användas som underlag för diskussioner med UPC om åtgärder för att en ökad uppmärksamhet på ovanstående frågor inom UPC:s utbildningar.

Ansvarig: Jämlikhetsgruppen

Operativt ansvarig: Jämlikhetssamordnaren

6. Hjälpavsnitt

Detta avsnitt är tänkt att vara ett stöd för institutioner och enheter i deras arbete med förebyggande och främjande åtgärder i den egna verksamheten. Här återfinns en beskrivning av den universitetsövergripande organisationen, förslag på hur arbetet kan organiseras lokalt, en beskrivning av de utgångspunkter som gäller för likabehandlingsarbetet vid Stockholms universitet, exempel på aktiva åtgärder, en förteckning av vissa ord och begrepp som används och universitetets handlägningsordningsordning för utredningar gällande eventuella trakasserier enligt diskrimineringslagen.

6.1. Universitetsövergripande organisation

Jämlikhetsgruppen

Rektor beslutade 2003-11-06 att inrätta en rådgivande grupp för jämlikhetsfrågor, Jämlikhetsgruppen, med uppdrag att följa upp och samordna universitetets jämlikhetsarbete. Jämlikhetsgruppen ska stödja och vidareutveckla arbetet med likabehandlingsplanen, planen för breddad rekrytering och mångfaldsplanen. Gruppen består av lärare, personalrepresentant och studentrepresentanter. Ett sekretariat bestående av två anställda vid Personalavdelningen och två anställda vid Studentavdelningen är kopplat till gruppen.

Jämlikhetssamordnaren

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

Tjänsten är knuten till Studentavdelningen.

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.

6.2. Exempel på lokal organisation av arbetet med likabehandling

Det nedanstående är endast exempel på hur arbetet kan organiseras vid institutionerna/enheterna. Eftersom den mesta verksamheten på universitetet bedrivs vid institutionerna är det viktigt att likabehandlingsarbetet är integrerat i institutionernas ordinarie verksamhet.

Jämlikhets- och jämställdhetsgrupp

Gruppen kan bestå av ledamöter som representerar administrativ personal, lärare, doktorander och studenter. Har institutionen utsett en kontaktperson för likabehandlingsfrågor bör den personen vara med i gruppen. För att understryka vikten av arbetet kan prefekten vara med, förslagsvis som sammankallande och ordförande.

Uppgiften är att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämlikhet och jämställdhet på institutionen som arbetsplats och som studiemiljö. Gruppen arbetar löpande med att bevaka och väcka intresse för jämlikhets- och jämställdhetsfrågor vid institutionen. Ett särskilt ansvar kan vara att samordna det årliga arbetet med uppföljningen av institutionens likabehandlingsåtgärder och uppföljningen av jämställdhetsplanen. I samband med att förslaget till jämställdhetsplan och likabehandlingsåtgärder arbetas fram, tar gruppen fram egna förslag för att förbättra jämlikheten och jämställdheten vid institutionen, vilka sedan föreslås institutionsstyrelsen för beslut. Förslagen kan baseras på de exempel på åtgärder som ges nedan.

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 komma med förslag till förbättringsåtgärder inom institutionen och inom universitetet som helhet.

Kursansvariga

Kursansvarig, i samråd med prefekten och/eller institutionens jämlikhets- och jämställdhetsgrupp, ansvarar för att kursplan och lista över kurslitteraturen är tillgängliga i god tid före kursstart så att framförallt 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 schemalaggningsen 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.

6.3. Utgångspunkter i det förebyggande arbetet

Nedan beskrivs vad som kan användas som utgångspunkt/-er vid det förebyggande arbetet generellt, med enskilda diskrimineringsgrunder eller mot sexuella trakasserier.

Trakasserier enligt diskrimineringslagen

Det som av en person kan upplevas som oskyldiga yttranden eller handlingar kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen om en annan person gjort klart att yttrandet uppfattas som kränkande och den personen omfattas av lagen, eller om det är uppenbart att den kränkta personen omfattas av definitionerna av diskrimineringsgrunder. En handling som i ett sammanhang kan verka harmlös kan när den upprepas övergå till att vara trakasserande. Särskilt allvarliga är trakasserier när någon i beroendeställning, anställd eller student, trakasseras av den som har makt; chef eller lärare.³

Trakasserier 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, forskning m.m.

Sexuella trakasserier

Ovälkomna handlingar av sexuell natur är inte tillåtna. Sexuella trakasserier är vanligast på arbetsplatser där könsfördelningen är ojämn. Kvinnor och män kan såväl utsätta som utsättas för sexuella trakasserier av både kvinnor och män. Vanligast är dock att män utsätter kvinnor för sexuella trakasserier. De förekommer inte sällan på arbetsplatser med stort inslag av informella maktstrukturer, som t.ex. på ett universitet. Särskilt allvarliga är sexuella trakasserier när någon i beroendeställning, anställd eller student, trakasseras av den som har makt; chef eller lärare.

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.

Kön

Kön ska inte utgöra grund för diskriminerande särbehandling, liksom att transsexualism eller föräldraskap inte ska utgöra grund för diskriminerande särbehandling.

Genusperspektiv ska, om möjligt, integreras som en naturlig del av utbildningen.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Studenter som är transpersoner får inte osynliggöras, ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt könsnormativt perspektiv.

³ Se Carstensen, Gunilla (2004) *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld* och *Kunskapsöversikt Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet* (JämO rev 2006)



Etnisk tillhörighet

Universitetets studenter ska spegla den etniska och sociala mångfald som finns i samhället och särskilt i huvudstaden.

Religion eller annan trosuppfattning

Varje medarbetare och student ska visa respekt för varandras olikheter och åsikter och vårt förhållningssätt ska präglas av tolerans. Hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till studier och arbete.

Sexuell läggning

Studenter med bi-, homosexuell eller annan sexuell läggning får inte osynliggöras, ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt heteronormativt perspektiv.

6.4. Exempel på förebyggande arbete

Detta kapitel innehåller exempel på främjande och förebyggande åtgärder som kan genomföras vid institutioner eller motsvarande. Uppräkningen nedan är inte alls heltäckande och det finns stor möjlighet för anpassning av åtgärderna till den enskilda institutionens behov.

Progression av genusperspektiv och intersektionella perspektiv i undervisningen.

Bristen på progression i inslagen av genus- och intersektionella perspektiv 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. Med andra ord ska studenterna ges möjlighet att bygga vidare på de kunskaper och färdigheter som de har förvärvat på tidigare nivåer.

Studenternas villkor ska beaktas i mål och kravspecifikationer (lärandemål/learning outcomes). De krav som ställs på studenterna ska granskas kritiskt.

En kritisk diskussion 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.⁴ Material som ifrågasätter vissa typer av funktionshinder bör hanteras på samma sätt.

⁴ Se Socialstyrelsens borttagande av sjukdomsklassificeringen av ett flertal diagnoser: <http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/FirstPage/2008/Q4/081117nyhet.htm>

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

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 utöver ordinarie kursutbud.

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 föräldransvar. Möjligheten att byta undervisningsgrupp för att anpassa rutiner kring föräldraskap ska i största möjliga mån beaktas.

Kön

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 inte beskrivas i könsstereotypa sammanhang, figurera lika naturligt och i samma omfattning.

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. Val av litteratur eller annat undervisningsmaterial bör vila på en god vetenskaplig grund.

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.

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

Etnisk tillhörighet

Information på fler språk än svenska.

Användande av mångfaldskalender vid schemaläggning av obligatoriska moment minskar risken för att personer från andra länder ställs inför valet mellan att fira sina helgdagar och att genomföra obligatoriska moment.

Religion eller annan trosuppfattning

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

Att föra samtal på institutionen om livsåskådningar, värdegrunder och eventuella värderingskonflikter.

Sexuell läggning

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.

Funktionshinder

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.

Särskilt pedagogiskt stöd till studenter med funktionshinder.

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.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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.

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.

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".

Inför att studenternas könsidentitet ska efterfrågas kan det vara lämpligt att analysera vad informationen ska användas till, och om den är nödvändig. Ibland kan det biologiska könet vara en viktig indikator, men ibland kan det istället vara intressant med hur personerna som tillfrågas faktiskt identifierar sig själva.

Ålder

Att t.ex. inte låta gruppindelningar för inlämningsuppgifter ske så att grupperna blir åldershomogena.

Sexuella trakasserier

Resonemang kring samtalston och jargong vid institutionen.

Diskussion kring ramarna för umgänge med studenter, t.ex. deltagande vid "tentapubar" och dylikt.

Som grund för det ovanstående kan universitetets "Etisk vägledning – för att hålla en diskussion levande" användas.

ÅTGÄRDER FÖR LIKABEHANDLING AV STUDENTER

INSTITUTION / MOTSVARANDE:

Gäller för perioden:

Fastställd av institutionsstyrelsen / motsvarande den

Bilagor:

	Mål	Åtgärd	Ansvarig	Resurser	Uppföljning
1.					
2.					
3.					

Fastställd åtgärdsplan skickas till:

Jämlikhetssamordnaren
Studentavdelningen
106 91 Stockholm

Behandlad i Jämlikhetsgruppen den _____

6.6. Begrepp och ord

Denna begrepps- och ordlista finns även publicerad under www.su.se/jamlikhet.

Jämställdhet och intersektionalitet - vad betyder egentligen begreppen? De begrepp som förekommer i diskussionen om likabehandling är inte alltid lätta att definiera. Här har vi försökt att ringa in några betydelser av centrala begrepp för debatten om jämlikhet. För vissa av begreppen finns det en definition fastställd i lag, då används dessa nedan. Andra begrepp har utvecklats utan lagstiftarens påverkan och saknar fastställda definitioner, nedan används då den vanligaste definitionen av begreppet.

Diskriminering; definieras i diskrimineringslagen som ett missgynna en person genom att behandla henne eller honom på ett sämre sätt än vad högskolan skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation (direkt diskriminering). Det kan även ske genom att tillämpa en bestämmelse som framstår som neutral men som i praktiken missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder (indirekt diskriminering). Trakasserier kan också vara en form av diskriminering.

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 som 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".

Skillnaden mellan Socialstyrelsens definition av funktionsnedsättning respektive diskrimineringslagens definition av funktionshinder ligger i att kravet på varaktighet saknas i Socialstyrelsens definition.

Genus; uppfattningar och föreställningar om vad kön är och har för betydelse i samhället. Genus behöver inte vara kopplat till det biologiska könet, utan handlar mer om de attityder, handlingar och värderingar som ger ord som "man-ligt" och "kvinnt" sina betydelser.

Handikapp; Socialstyrelsens Terminologiråd (2007-10-04) rekommenderar att uttrycket funktionshinder används istället. Tidigare användes uttrycket handikapp för att beskriva den begränsning som ett funktionshinder innebär för en person i relation till omgivningen.

GBT; 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.

GBTQ; används som samlingsterm för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queerpersoner.



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.

Kön; definieras i diskrimineringslagen som att någon är kvinna eller man. Diskrimineringsgrunden omfattar även den som avser att korrigera eller har korrigerat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck; definieras i diskrimineringslagen som 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.

Likabehandling; omfattar de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller personer som söker till utbildning vid universitetet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Queerteori; en blandning av teorier som främst fokuserar och problematiserar heterosexualitet som norm.

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

Sexuella trakasserier; är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker en annan persons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargong som är sexuellt anspelande och som upplevs som kränkande och ovälkomna.

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

Det är den som utsätts för trakasserier som vad han eller hon anser vara kränkande och ovälkommet.

Transperson; Person vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid avviker från normen för sitt 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.

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

Transsexualism; handlar om könsidentitet och inte om sexuell läggning.

Ålder; är enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

6.7. Utredning av trakasserier enligt diskrimineringslagen

Handlägningsordning

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. Föreligger en grundad misstanke om att trakasserier enligt diskrimineringslagen har förekommit ska ärendet anmälas till rektor för eventuell hantering i Disciplinnämnden.



Mer information och uppföljning av Stockholms universitets likabehandlingsplan:

www.su.se/jamlikhet

Mer information om Stockholms universitet: www.su.se

Kontakt: info@su.se **Telefon:** 08-16 20 00

Postadress: Stockholms universitet, 106 91 Stockholm