



Stockholms
universitet

2016-09-01

Dnr SU FV-2.12.1-1856-16

Rektor

Handläggare:

Christian Edling
Jämlikhetsamordnare
Studentavdelningen

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2016

INNEHÅLL

1. Inledning	3
2. Policy för lika rättigheter och möjligheter	3
3. Skyldigheter och ansvar	4
3.1. Regelkrav	4
3.2. Ansvarsfördelning för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet	5
4. Uppföljning	6
5. Institutionernas/motsv. arbete med lika rättigheter och möjligheter	7
6. Universitetsövergripande arbete med lika rättigheter och möjligheter	8
6.1. Information	8
6.2. Förebygga trakasserier och sexuella trakasserier	9
6.3. Funktionsnedsättning	9
6.4. Religion eller annan trosuppfattning	10
6.5. Breddad rekrytering	10

1. Inledning

Planen för lika rättigheter och möjligheter omfattar universitetets Likabehandlingsplan, Plan för breddad rekrytering och Plan för tillgänglighet. Planen ska tydliggöra för institutioner/motsv. vilket ansvar som finns på lokal nivå för arbetet med lika rättigheter och möjligheter.

Den aktuella planen innehåller främst åtgärder för studenters och presumtiva studenters lika rättigheter och möjligheter. För åtgärder som avser anställdas lika rättigheter och möjligheter, utöver tillgänglighetsarbetet, hänvisas till universitetets Jämlikhets- och jämställdhetsplan. Jämlikhets- och jämställdhetsarbetet för anställda samordnas av Personalavdelningen.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter har sin utgångspunkt i de krav som ställs på universitetet i lagar och förordningar. Se kapitel 3 nedan och kapitel 2 i Bilaga till Plan för lika rättigheter och möjligheter¹ för en kort introduktion till lagstiftningen.

2. Policy för lika rättigheter och möjligheter

Stockholms universitet ska vara ett öppet, nyskapande och dynamiskt universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbete med lika rättigheter och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för genomförandet av universitetets strategier.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö som tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt utan att mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Diskriminering och trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller sexuella trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma vid Stockholms universitet.

Universitetet ska på olika sätt aktivt verka för att studentsammansättningen både inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå och inom utbildning på forskarnivå ska spegla det omgivande samhället, bland annat för att möjliggöra att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildningar och forskning. Stockholms universitet ska arbeta för att undanröja hinder så att universitetet blir en arbets- och studieplats som inte bara upplevs vara, utan också är, öppen och tillgänglig för alla.

¹ Hittas på universitetets webbplats www.su.se/jamliket under Handlingsplaner

Kunskapen om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet ska kontinuerligt förbättras bland anställda och studenter. Detta omfattar, utöver diskrimineringslagstiftningen, även arbete för ökad tillgänglighet och breddad rekrytering av studenter.

3. Skyldigheter och ansvar

3.1. Regelkrav

Enligt högskolelagen (1992:1434) har universitetet en skyldighet att alltid iakttä och främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt aktivt främja och bredda rekryteringen (1 kap 5§ 2 respektive 4 st.).

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar universitetets ansvar, i egenskap av utbildningsanordnare², för frågor om lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunder. Av lagen följer att universitetet är skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att erbjuda studenter och sökande³ likvärdiga möjligheter till högskoleutbildning oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

I egenskap av utbildningsanordnare ska universitetet förebygga och vid kännedom utreda diskriminering, trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier.

De åtgärder⁴ som universitet vidtar för att uppnå ovanstående ska årligen dokumenteras i en likabehandlingsplan, där även en uppföljning av föregående års åtgärder ska redovisas. Stockholms universitet har valt att lägga samman likabehandlingsplanen och beskrivningen av arbetet för tillgänglighet och breddad rekrytering i Plan för lika rättigheter och möjligheter.

Förutom högskoleförordningen och diskrimineringslagen ska universitetets likabehandlingsarbete utgå från föräldraledighetslagen (1995:584), förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken,

² Lagen omfattar också regler om universitetets ansvar som arbetsgivare och ansvaret för personer som omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning.

³ Studenter och sökande på grund-, avancerad- och forskarnivå omfattas av lagen.

⁴ Notera att de ”nya” diskrimineringsgrunderna inte omfattas av lagens krav på aktiva åtgärder men att transsexualism omfattas av de kraven, eftersom den även sedan tidigare omfattas av grunden kön. I Stockholms universitets arbete omfattar vi även de ”nya” diskrimineringsgrunderna, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

regleringsbrev samt tillämpliga myndighetsföreskrifter och interna policydokument och anvisningar.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska ske i nära samarbete med studenterna. Stockholms universitets studentkår utser representanter för arbetet med jämlikhetsfrågor, såväl till lokala som centrala projektgrupper. Vid institutioner/motsv. ska det lokala studentrådet, om sådant finns, ges möjlighet att vara delaktigt i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Om det inte finns något studentråd kan aktuell studentkår kontaktas. Studenter välkomnas att ge förslag till förbättringsåtgärder vid institutioner/motsv. och vid universitetet som helhet, till exempel via universitetets jämlikhetssamordnare.

3.2. Ansvarsfördelning för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet

Varje anställd och student vid universitetet är ansvarig för att i den dagliga verksamheten arbeta för att universitetet ska vara en jämlik studie- och arbetsplats som är öppen för alla.

3.2.1. Rektor

Det yttersta ansvaret för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet vid universitetet ligger hos rektor. Rådet för arbetsmiljö och lika villkor (RALV) ska vara rådgivande till rektor i frågor som rör jämställdhet och jämlikhet och sprida information inom universitetet om dessa frågor.

3.2.2. Förvaltningschef

Förvaltningschefen har det övergripande ansvaret för hantering av jämlikhetsfrågor inom de universitetets gemensamma funktionerna. Ansvaret innebär en pådrivande, samordnande och uppföljande funktion avseende arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet. Förvaltningschefen har delegerat ett funktionsansvar till avdelningschefer inom universitetets förvaltning. Avdelningscheferna har därmed det direkta ansvaret för att jämlikhetsarbetet utförs inom universitetets förvaltning och att det integreras som en del av den reguljära verksamheten på avdelningarna.

3.2.3. Områdesnämnder

Områdesnämnderna ansvarar för att jämlikhetsfrågor integreras i planering, uppföljning och utvärdering av utbildning och forskning, samordning av jämlikhetsarbetet i fakultetsövergripande utbildning och forskning samt i intern och extern samverkan. I detta ansvar ingår att tillse att det på institutionsnivå/motsv. inrättas lokala råd/grupper för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor.

3.2.4. Institutioner/motsv.

Institutioner/motsv. ska arbeta för jämlikhet och jämställdhet på lokal nivå utifrån diskrimineringslagstiftningens krav och de universitetets övergripande målen. De institutionerna/motsv. som har kontakt med studenter på någon utbildningsnivå ska årligen vidta åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter och förebygga trakasserier.

Enligt besluts och delegationsordningen är prefekt/motsv. ansvarig för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet vid institutionen/motsv. Vid varje institution/motsv. ska det finnas en kontaktperson för jämlikhets- och jämställdhetsfrågor som utses av prefekt/motsv. Vid institutionerna/motsv. ska det inrättas lokala råd för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor.

Institutionerna/motsv. ska upprätta en åtgärdsplan med mål samt vidta åtgärder för de områden som anges i diskrimineringslagen och som finns angivna i denna plan. Åtgärdsplanen kan upprättas för ett år i taget. Institutionernas/motsv. arbete ska syfta till att nå de universitetsövergripande målen och till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid aktuell institution/motsv.

Åtgärdsplanen ska vara dokumenterad på ett för institutionen/motsv. lämpligt sätt. Exempel på hur arbetet kan dokumenteras finns i Bilaga till plan för lika rättigheter och möjligheter kapitel 8.

3.2.5. Jämlikhetssamordnare vid Studentavdelningen

För stöd och råd till institutioner/motsv. i arbetet med lika rättigheter och möjligheter finns det vid Studentavdelningen jämlikhetssamordnare, handläggare för breddad rekrytering samt samordnare och dyslexipedagoger för särskilt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning. Vid Personalavdelningen finns det jämlikhetssamordnare och handläggare med ansvar för tillgänglighetsfrågor avseende anställda. Kontaktuppgifter till dessa personer återfinns i Bilaga till plan för lika rättigheter och möjligheter, kapitel 1.

Ansvaret för utredningar om eventuell diskriminering av studenter är inte delegerat till prefekten/motsv. utan sådana frågor ska alltid rapporteras till universitetets jämlikhetssamordnare och handläggas vid Studentavdelningen. Eventuella beslut i diskrimineringsärenden fattas av rektor i enlighet med universitetets besluts- och delegationsordning.

4. Uppföljning

Studentavdelningen följer årligen upp både det universitetsövergripande arbetet och institutionernas/motsv. arbete med jämlikhetsfrågor avseende studenter och sökande. Uppföljningen av institutionernas/motsv. arbete sker genom en webbenkät ställd till prefekten/motsv. Rektor fattar beslut om eventuella åtgärder med anledning av resultatet i uppföljningen. Uppföljningen finns tillgänglig på universitetets webbplats, www.su.se/jamlikhet när den läggs till Plan för lika rättigheter och möjligheter.

5. Institutionernas/motsv. arbete med lika rättigheter och möjligheter

Institutionerna/motsv. ska varje år genomföra åtgärder som bedöms främja lika rättigheter och möjligheter för studenter. Åtgärderna ska tillsammans omfatta mer än ett område, t.ex. diskrimineringsgrunden kön eller breddad rekrytering och flera målgrupper, t.ex. studenter eller presumtiva studenter. Tips på aktiviteter finns i Bilaga till plan för lika rättigheter och möjligheter.

Om det finns behov av stöd i arbetet med att ta fram åtgärder eller tips för genomförande finns det kontaktpersoner vid Studentavdelningen och vid Personalavdelningen, se Bilaga till plan för lika rättigheter och möjligheter.

Institutioner/motsv. ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter på lokal nivå. Med detta menas att:

- arbeta utifrån diskrimineringslagstiftningens regler om aktiva åtgärder
- ta ett ansvar för breddad rekrytering
- så långt det är möjligt, se till att tillgängligheten är sådan att ingen behöver uppleva hinder i institutionens/motsv. lokaler, verksamhet eller då de vill ta del av information.

Endast de institutionerna/motsv. som i sin verksamhet har studentkontakt, vilket också omfattar utbildning av doktorander, behöver vidta åtgärder för att främja studenters lika rättigheter och möjligheter.

Ansvarig för att åtgärderna vidtas är prefekt/motsv.

Följande åtgärder ska prioriteras om de inte är genomförda sedan tidigare:

Handlägningsordning vid diskriminering

Det ska finnas tydlig information om hur institutionen/motsv. hanterar fall då anställd eller student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen. Handlägningsordningen ska bland annat innehålla:

- information om vem som ska kontaktas
- hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras

Kontaktuppgifter vid frågor om lika rättigheter och möjligheter

Det ska för varje institution/motsv. finnas en sammanställning med tydlig och tillgänglig information om vem som ska kontaktas vid frågor rörande lika rättigheter och möjligheter.

Se över rutiner för att utveckla tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning

Från den 1 januari 2015 kan bristande tillgänglighet utgöra diskriminering enligt diskrimineringslagen. Bestämmelsen innebär ett förtydligande av tidigare gällande rätt och innebär att lokaler, information och verksamhet ska vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

6. Universitetsövergripande arbete med lika rättigheter och möjligheter

I detta kapitel beskrivs främjande åtgärder som ska utföras inom universitetsförvaltningen. Vid varje åtgärd anges tänkt målgrupp för åtgärden, vem som är ansvarig för genomförandet och inom vilken tidsperiod åtgärden ska genomföras. Ansvar för att utse operativt ansvariga för åtgärderna ligger inom de ansvariga förvaltningsavdelningarna.

6.1. Information

Mål: Att synliggöra Stockholms universitets arbete för lika rättigheter och möjligheter för anställda, studenter, presumtiva studenter och externa samarbetsparter.

Att informations- och marknadsföringsmaterial som produceras med Stockholms universitet som avsändare ska spegla studentpopulationens mångfald och vara tillgängligt för alla, oavsett funktionsförmåga.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tidsperiod
Ta fram en layout/illustrationer som kan användas i arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Åtgärden syftar till att synliggöra det gemensamma universitetsövergripande arbetet.	Anställda/ Studenter/ Presumtiva studenter	Studentavdelningen Personalavdelningen	Påbörjas under 2016
Ta fram ett nyhetsbrev med aktuell information om arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Nyhetsbrevet ska vara särskilt riktat till kontaktpersoner för lika rättigheter och möjligheter, studentkårer, och andra intressenter.	Anställda/ Studenter	Studentavdelningen	2016

6.2. Förebygga trakasserier och sexuella trakasserier

Mål: Att ge stöd till institutioner/motsv. i det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Att studenter och anställda ska få ökad kunskap om vad trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är samt vilket stöd som finns att få.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tidsperiod
Formulera en fråga som kan användas i kursvärderingarna, i syfte att undersöka hur studenter upplever studiemiljön utifrån lika rättigheter och möjligheter.	Studenter	Studentavdelningen	2016
Ta fram exempel på text som institutionerna/motsv. kan använda när de informerar praktikplatsen/motsvarande om studentens rättigheter.	Studenter	Studentavdelningen	2016

6.3. Funktionsnedsättning

Mål: Att universitetets lokaler, information och verksamhet är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Att öka kunskapen vid universitetet om att bristande tillgänglighet kan utgöra en form av diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Beställa boken ”Riv hindren” från Myndigheten för delaktighet och distribuera till institutioner/motsv. som inledning till en informationskampanj om tillgänglighet.	Anställda/ Studenter/ Presumptiva studenter	Studentavdelningen	2016

6.4. Religion eller annan trosuppfattning

Mål: Främja möjligheten för studenter att genomföra obligatoriska moment utan att behöva göra avkall på firande av helgdagar enligt sina traditioner.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Informera om möjligheten att fråga efter likvärdig examination när obligatoriska moment krockar med religiösa helgdagar.	Studenter/ Presumptiva studenter/ Anställda	Studentavdelningen	2016

6.5. Breddad rekrytering

Mål: Att öka kunskap och medvetenhet om breddad rekrytering och breddat deltagande vid universitetet.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Stockholms universitet är värd för InCludes nätverksträff under hösten 2016	Anställda/ Studenter	Studentavdelningen	2016
Kartläggning av studentpopulationen vid Stockholms universitet med fokus på föräldrarnas utbildningsbakgrund	Studenter	Studentavdelningen i samarbete med Avdelningen för planering och ledningsstöd	2016
Informationsspridning om alternativa urval	Anställda	Studentavdelningen	2016