



Stockholms
universitet

2017-03-23

Dnr SU FV-2.12.1-0865-17

Rektor

Handläggare:

Christian Edling
Jämlikhetsamordnare
Studentavdelningen

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2017

Innehåll

1.	Inledning	3
2.	Policy för lika rättigheter och möjligheter	3
3.	Skyldigheter och ansvar	4
3.1	Regelkrav	4
3.1.1	Förändringar i diskrimineringslagen från 2017.....	5
3.2	Ansvarsfördelning för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.....	6
3.2.1	Rektor.....	6
3.2.2	Förvaltningschef.....	6
3.2.3	Områdesnämnder	6
3.2.4	Institutioner/motsv.	6
3.2.5	Jämlikhetssamordnare	6
4.	Uppföljning	7
5.	Institutionernas/motsv. arbete med lika rättigheter och möjligheter	7
6.	Universitetsövergripande arbete med lika rättigheter och möjligheter	8
6.1	Främja lika rättigheter och möjligheter	9
6.2	Funktionsnedsättning	9
6.3	Breddad rekrytering	10
6.4	Förena föräldraansvar med studier.....	10
6.5	Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck	10

1. Inledning

Planen för lika rättigheter och möjligheter omfattar universitetets Likabehandlingsplan, Plan för breddad rekrytering och Plan för tillgänglighet. Planen ska också 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 lika rättigheter och möjligheter där de slutliga målgrupperna är studenter och presumtiva studenter. För åtgärder som avser anställdas lika rättigheter och möjligheter 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 gränsöverskridande universitet som verkar för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbeta 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 och inte 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

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

undanröja hinder så att universitetet blir en arbets- och studieplats som inte bara upplevs vara, utan också är, öppen och tillgänglig för alla.

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 iaktta 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 åtgärder som universitet vidtar för att uppnå ovanstående ska dokumenteras årligen. Sedan tidigare har Stockholms universitet valt att lägga samman dåvarande likabehandlingsplan och beskrivningen av arbetet för tillgänglighet och breddad rekrytering i Plan för lika rättigheter och möjligheter. Under år 2017 fortsätter universitetet med samma struktur för dokumentation.

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.

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 jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen.

3.1.1 Förändringar i diskrimineringslagen från 2017

Den 1 januari 2017 byttes diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder (3 kap.) ut. Det omfattar reglering av vad lagstiftaren menar med aktiva åtgärder, hur genomförandet av arbetet ska ske och pekar ut vilka områden universitetet ska arbeta med. Nu framgår det att arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
- analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och
- följa upp och utvärdera arbetet enligt punkterna ovan.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Universitetets arbete med aktiva åtgärder, som utbildningsanordnare, ska genomföras inom följande områden:

- antagnings- och rekryteringsförfarande,
- undervisningsformer och organisering av utbildningen,
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
- studiemiljö och
- möjligheter att förena studier med föräldraskap.

En ytterligare förändring i arbetet med aktiva åtgärder är att alla diskrimineringsgrunder omfattas. Förändringarna kommer under 2017 att integreras i universitetets arbete med aktiva åtgärder. En utförligare beskrivning av förändringarna finns på universitetets webbplats www.su.se/jamlikhet.

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 jämlikhets- och jämställdhetsfrågor inom universitetsförvaltningen. Ansvaret innebär en pådrivande, samordnande och uppföljande funktion avseende arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet. Förvaltningschefen har genom en allmän delegation till avdelningscheferna inom universitetsförvaltningen delegerat ansvaret för att jämlikhetsarbetet utförs inom universitetsförvaltningen 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 samt i intern och extern samverkan. Områdesnämnderna ansvarar även för samordning av jämlikhetsarbetet i fakultetsövergripande utbildning och forskning. 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 universitetsövergripande målen. De institutioner/motsv. som har kontakt med studenter på någon utbildningsnivå ska årligen vidta åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter och förebygga trakasserier.

Enligt universitetets besluts- och delegationsordning är prefekt/motsv. ansvarig för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet vid institutionen/motsv.

3.2.5 Jämlikhetssamordnare

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 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.

Ansvar 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. Beslut i diskrimineringsärenden fattas oftast av chefen för Studentavdelningen men i ärenden av principiell karaktär fattas besluten 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 prefekter/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

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. Åtgärden ska tillsammans omfatta mer än ett område, t.ex. diskrimineringsgrunden kön eller breddad rekrytering och flera målgrupper, t.ex. studenter eller presumtiva studenter.

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.

Ytterligare stöd i arbetet med att ta fram åtgärder eller tips för genomförande kan fås genom jämlikhetssamordnarna. För kontakt - 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 institutioner/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.

Möjliggöra för studenter att kombinera föräldraskap med studier

Sedan den 1 januari 2017 ska arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen även omfatta möjligheter att förena studier med föräldraskap. Till exempel kan det handla om att utse kontaktperson för studerande med föräldraansvar, hur undervisningen organiseras och när den förläggs, och om det finns särskilda behov när det gäller lokalerna.

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 (slutlig tänkt målgrupp för effekterna av åtgärderna är alltid studenter eller presumtiva studenter), vem som är ansvarig för

genomförandet och inom vilken tidsperiod åtgärden ska genomföras. Ansvaret för att utse operativt ansvariga för åtgärderna ligger inom de ansvariga förvaltningsavdelningarna.

6.1 Främja lika rättigheter och möjligheter

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

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tids-period
Utredning avseende införande av universitetsövergripande administrering och samordning av normkritisk granskning av kurslitteratur	Institutioner	Studentavdelningen	2017
Kompetensutveckling i jämlikhetsfrågor	Anställda	Personalavdelningen Studentavdelningen	2017
Stöd till institutionernas arbete för lika rättigheter och möjligheter genom de lokala råden för arbetsmiljö och lika villkor	Institutioner	Personalavdelningen Studentavdelningen	2017

6.2 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	Tids-period
Kartläggning av i vilken omfattning filmat undervisningsmaterial används och i vilken utsträckning materialet är textat – eller tillgängliggjort på annat sätt	Institutioner	Studentavdelningen	2017
Universitetsövergripande policy/rekommendation om textning av filmat undervisningsmaterial	Studenter/ Anställda	Studentavdelningen	2017
Universitetsövergripande policy/rekommendation om inspelning av föreläsning/seminarium	Studenter/ Anställda	Studentavdelningen	2017

Seminarier om tillgänglighet	Anställda/ Studierektorer	Studentavdelningen	2017
------------------------------	------------------------------	--------------------	------

Vid Samverkansavdelningen inleds under 2017 projektet Webb 2021, ett projekt för bättre informationsflöden och en ökad synlighet för universitetets utbildning och forskning genom nya mallar som är tillgängliga och moderna.

6.3 Breddad rekrytering

Mål: Att öka representationen av underrepresenterade grupper och bredda deltagandet i studier vid Stockholms universitet.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tidsperiod
Universitetsövergripande strategi för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande	Anställda	Studentavdelningen	2017

6.4 Föreina föräldraansvar med studier

Mål: Förbättra möjligheten för studenter att föreina studier med föräldraansvar

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tidsperiod
Säkerställa att institutionsledningarna har tillgång till information om ansvaret att möjliggöra för studenter att kombinera barnansvar med studier	Prefekter/ Studierektor	Studentavdelningen	2017

6.5 Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck

För att samlat organisera universitetets deltagande vid Stockholm Pride har Samverkansavdelningen fått i uppdrag att sammankalla en planeringsgrupp för deltagande vid Stockholm Pride, att boka och planera aktiviteter i samband med Stockholm Pride - i nära samarbete med Arbetsgruppen för lika villkor, att hålla kontakt med Stockholm Pride och att hantera extern och intern kommunikation om universitetets deltagande.