

Plan för lika rättigheter och möjligheter 2012

(Fastställd av rektor 2012-04-19)

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
Policy för lika rättigheter och möjligheter vid Stockholms universitet	4
Översikt av Stockholms universitets handlingsplaner	5
Ansvarsfördelning	6
Universitetsövergripande organisation	6
2. Mål och åtgärder – kontinuerligt arbete	8
Universitetsövergripande	8
Institutioner och enheter	10
3. Mål och åtgärder – prioriterat 2012	11
Universitetsövergripande	11
Institutioner och enheter	12
4. Anvisningar och råd till institutioner/enheter	13
Lokal organisering av jämlikhetsarbetet	13
Tips för ett framgångsrikt jämlikhetsarbete	14
Förslag på åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter	15
Mall för institutioner och enheters mål och åtgärder	17
Definitioner	19
Bilaga Utredning av trakasserier enligt diskrimineringslagen	22

1. Inledning

I den här planen beskrivs Stockholms universitets främjande arbete för studenter och presumtiva studenter lika rättigheter och möjligheter samt universitetets förebyggande arbetet mot diskriminering och trakasserier av studenter och sökande. Planen har tidigare haft titeln Likabehandlingsplan men har i år bytt namn för att avspegla universitetets främjande arbete för studenter och presumtiva studenter lika rättigheter och möjligheter. Här, samt i universitetets jämställdhetsplan, finns riktlinjer för de mål och åtgärder som ska tas fram lokalt på institutioner och enheter.

Planen för lika rättigheter och möjligheter är indelad i fyra avsnitt. I det första avsnittet presenteras Stockholms universitets policy för lika rättigheter och möjligheter. Därefter följer en översikt av universitetets planer, information om ansvarsfördelningen på universitet och om den universitetsövergripande organisationen för jämlikhetsfrågor. Hur arbetet för lika rättigheter och möjligheter följs upp beskrivs också i detta avsnitt.

I det andra avsnittet ges riktlinjer för det kontinuerliga arbetet för lika rättigheter och möjligheter, på institutionsnivå såväl som universitetsövergripande. Det tredje avsnittet beskriver de universitetsövergripande prioriterade målen och aktiva åtgärderna för 2012, där ges också förslag på prioriterade mål och aktiva åtgärder till institutionernas lokala planer.

Det fjärde avsnittet ger vägledning till anställda på institutioner och enheter som ska ta fram lokala mål och åtgärder. Här finns också riktlinjer för hantering av diskrimineringsärenden och en ordlista med centrala begrepp för jämlikhetsarbetet.

Policy för lika rättigheter och möjligheter vid Stockholms universitet

Stockholms universitet ska vara ett jämlikt lärosäte som karaktäriseras av öppenhet. Frågor som rör tillgänglighet, mottagande och bemötande av människor med olika behov och bakgrund ska ges hög prioritet. Lika rättigheter och möjligheter till högre utbildning handlar om demokrati och mänskliga rättigheter.

Genom att skapa en studie- och arbetsmiljö som karaktäriseras av öppenhet ska Stockholms universitet bidra till att fler har möjlighet att välja högre studier, vilket gör att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildning och forskning. Universitetet ska ta tillvara de resurser som studenter och anställda med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför.

Kunskap om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter på universitetet ska förbättras kontinuerligt bland anställda och studenter.

Medarbetare, studenter och presumtiva studenter ska, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder, behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Diskriminering och trakasserier är helt oacceptabelt och ska inte förekomma vid Stockholms universitet.

För att universitetet ska nå målet att vara jämlikt och präglas av öppenhet måste rektorer, enhetschefer och motsvarande vid universitetet ta ansvar för jämlikhetsarbetet inom sina områden. Samtliga anställda och studenter har ansvar för att skapa en jämlik studie- och arbetsmiljö utifrån universitetets mål och åtgärder.

Översikt av Stockholms universitets handlingsplaner

Stockholms universitets övergripande arbete för lika rättigheter och möjligheter regleras i ett antal planer som svarar mot olika lagar och förordningar. Planerna fastställs av universitetsstyrelsen och rektor. Här följer en redogörelse av de planer som tillsammans reglerar universitetets arbete för lika rättigheter och möjligheter.

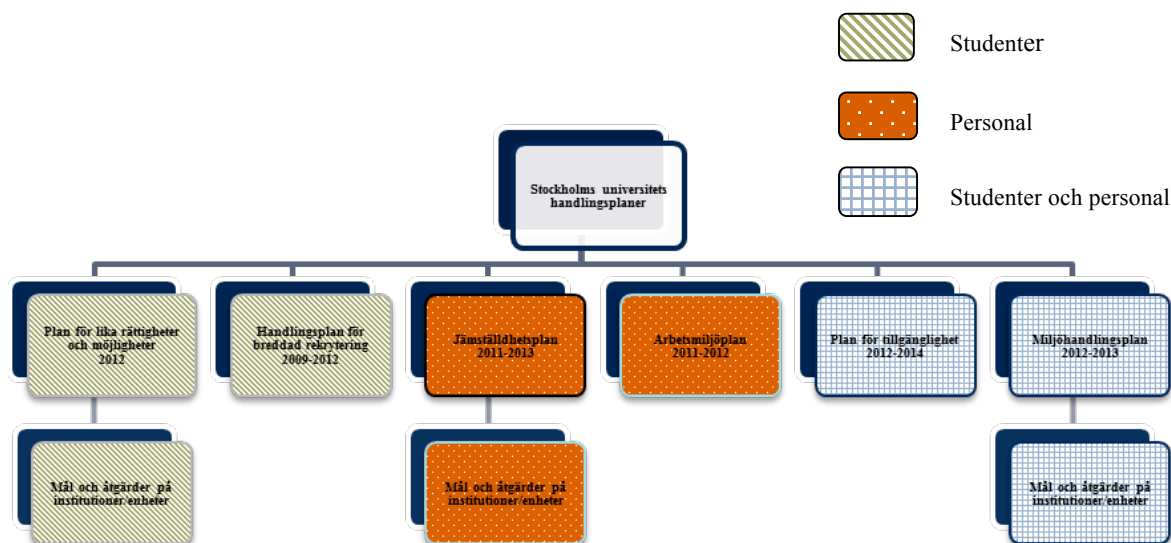
Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska universitetet som utbildningsanordnare årligen upprätta en plan med syfte att dels främja studenters och presumtiva studenters lika rättigheter och möjligheter, dels förebygga och förhindra trakasserier. I den här planen beskrivs hur Stockholms universitet arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter för studenter och presumtiva studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder.

Som arbetsgivare ska universitet enligt diskrimineringslagen vart tredje år upprätta en Jämställdhetsplan och arbeta målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Det universitetsövergripande tillgänglighetsarbetet för både studenter och anställda beskrivs i Plan för tillgänglighet. Skyldigheten att lokaler, information och verksamhet vid universitetet anpassas och görs tillgängliga för personer med funktionsnedsättning regleras i Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken.

Det universitetsövergripande arbetet för inkluderande högre utbildning beskrivs i Handlingsplanen för breddad rekrytering. Arbetet med breddad rekrytering är stadgat i 1 kap 5 § 4 st högskolelagen (SFS 1992:1434).

Då arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska integreras i universitetets verksamhet ska institutioner och enheter ta fram lokala mål och åtgärder. Alla institutioner och enheter som möter studenter i sin lokala verksamhet ska årligen ta fram mål och åtgärder som främjar studenters lika rättigheter och möjligheter. Institutioner eller enheter med minst 25 anställda ska också ta fram årliga mål och åtgärder som främjar jämställdhet bland personalen.



Ansvarsfördelning

Rektor är ytterst ansvarig för att Stockholms universitet är ett jämlikt universitet, vilket innebär att rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat och aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet.

Rektor har delegerat ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat och aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter på institutionsnivå till respektive prefekt. Prefekten har därmed det direkta ansvaret för att jämlikhetsarbetet utförs inom universitetet och att det integreras som en del av den reguljära verksamheten på institutionen.

Områdesnämnderna ansvarar för strategisk integrering av jämlikhetsfrågor i planering, uppföljning och utvärdering av utbildning och forskning, samordning av jämlikhetsarbetet i fakultetsövergripande utbildning och forskning samt i intern och extern samverkan.

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

Prefekten/enhetschefen ska utse en kontaktperson för jämlikhetsfrågor respektive jämställdhetsfrågor på institutionen/enheten. På institutioner och enheter ska mål och aktiva åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter samt jämställdhet tas fram.

Universitetsövergripande organisation

Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor inrättades den 1 februari 2011. Rådet ska bland annat vara rådgivande till rektor i frågor som gäller jämställdhet och jämlikhet och sprida information inom universitetet om dessa frågor. Fakultetsrepresentanterna i rådet ska förankra rådets arbete vid respektive fakulteter samt föra information som rör jämställdhet och jämlikhet mellan fakulteterna och rådet. I rådet deltar också fackliga representanter samt studentrepresentanter.

Som ett led i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter har Stockholms universitet en jämlikhetssamordnare och en jämställdhetssamordnare, knutna till Studentavdelningen respektive Personalavdelningen. Samordnarnas arbetsuppgifter omfattar att genomföra utredningar om eventuell diskriminering och/eller trakasserier enligt diskrimineringslagen samt att, med utgångspunkt i de universitetsövergripande planerna för lika rättigheter och möjligheter samt jämställdhet, arbeta förebyggande för lika rättigheter och möjligheter.

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 eller centrala projektgrupper som till Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Vid institutioner ska det lokala studentrådet, om sådant finns, bjudas in till jämlikhetsarbetet, om inget studentråd finns kan aktuell studentkår kontaktas. Studentrepresentanterna informeras också om de utredningar enligt diskrimineringslagen som genomförs vid universitetet. Studenter välkomnas att ge förslag till förbättringsåtgärder vid institutioner och universitetet som helhet, till exempel via universitetets jämlikhetssamordnare.

Uppföljning

Enligt diskrimineringslagen ska en uppföljning av planerade åtgärder som förebygger diskriminering och främjar studenters lika rättigheter och möjligheter ske årligen. Vid Stockholms universitet ska universitetsövergripande mål följas upp kontinuerligt. En uppföljningsenkät gällande institutioner och enheters planerade och genomförda åtgärder skickas ut i en årlig verksamhetsuppföljning till prefekter och enhetschefer. Ansvarig för att uppföljningen genomförs är chefen för Studentavdelningen, ansvarig för att utförda åtgärder på institutioner och enheter inrapporteras är prefekt eller enhetschef.

Uppföljning av Stockholms universitets likabehandlingsplan 2011 finns på universitetets webbplats: www.su.se/jamlikhet >> Handlingsplaner

2. Mål och åtgärder – kontinuerligt arbete

Det här avsnittet utgår ifrån mål som anges i Stockholms universitets policy för lika rättigheter och möjligheter. Utifrån målen bestäms åtgärder som ska genomföras löpande för att främja studenter och presumtiva studenter lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering vid universitetet. Inledningsvis ges riktlinjer för arbetet vid den universitetsövergripande förvaltningen därefter ges riktlinjer till institutioner och enheter.

Universitetsövergripande

Här beskrivs åtgärder som ska utföras löpande främst inom den universitetsövergripande förvaltningen. Åtgärderna är sorterade under den enhet/motsvarande som ansvarar för genomförandet. Om inget annat anges är chefen för Studentavdelningen ansvarig för att åtgärderna genomförs och jämlikhetssamordnaren är operativt ansvarig.

Information

- Information om lika rättigheter och möjligheter och om handlägningsordningen vid trakasserier enligt diskrimineringslagen ska vara tydlig och enkel att hitta vid Stockholms universitets webbplats.
- Aktuell information ska finnas på svenska och engelska.
- Informationen ska vara tillgänglig så att studenter, presumtiva studenter och anställda, oavsett funktionsförmåga, kan ta del av den.
- Studenter som upplever att kursmaterial är kränkande ska enkelt kunna anmäla detta via ett formulär på universitetets webbplats.

Utbildning

- Information om lika rättigheter och möjligheter och om handlägningsordningen vid diskriminering ska ges vid följande utbildningstillfällen:
 - Introduktion för nya chefer vid universitetet
 - Grundutbildning för nya skyddsombud
 - Introduktion för nyanställda
 - Fortbildning för arbetsledare och skyddsombud
 - Fortbildning för studievägledare
 - Information under Välkomstdagen
 - Besök vid lärarmöten och liknande på institutionerna
- Minst ett större universitetsövergripande seminarium med jämlikhetstema, som riktar sig till studenter och anställda, ska arrangeras varje år.
- Information om lika rättigheter och möjligheter ges också på universitetspedagogiska utbildningar vid Universitetspedagogiskt centrum (UPC). Ansvarig: Chefen för UPC.

Mentorskap

- Ett mentorsprogram ska erbjudas studenter med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.
- Medvind – universitetets studenter är mentorer åt elever på utvalda högstadieskolor inom Stockholms län. Målsättningen är att eleverna bland annat ska få ett ökat intresse för lärande, klara målen i skolan och få förebilder genom mentorskapet.
- Studenter möter alumner genom ett centralt mentorskapsprogram vid universitetet. Målet är att underlätta för studenterna vid övergången från studier till arbetsmarknad.

Tillgänglighet

- Gällande Stockholms universitets arbete för att göra universitetet till en studie- och arbetsplats som är tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga, ska åtgärder genomföras i linje med Plan för tillgänglighet 2012-2014. Plan för tillgänglighet kan läsas på www.su.se/jamlikhet >> Handlingsplaner
- Studenter och anställda har möjlighet att på universitetets campus besöka Andrummet (Södra Frescati, rum E 407), ett böne- och meditationsrum öppet för alla. I Kista delar Stockholms universitet genom Institutionen för data- och systemvetenskap och KTH på ansvaret för ett Andrum i Forum (rum 5340). Ansvarig: Chefen för tekniska avdelningen.
- Studenter och anställda har tillgång till ett amningsrum på plan 4 i hus C i Södra huset, Frescati (rum C 427). Ansvarig: Chefen för tekniska avdelningen.

Institutioner och enheter

Här anges åtgärder som ska utföras löpande vid institutioner och enheter där studenter på grundnivå, avancerad nivå och/eller forskarnivå är i sin dagliga verksamhet. Ansvarig för att åtgärderna vidtas är prefekt, enhetschef eller motsvarande.

För vidare råd och information om lika rättigheter och möjligheter är personal vid institutioner och enheter välkomna att vända sig till universitetets jämlikhetssamordnare.

Information om studenters lika rättigheter och möjligheter

I samband med introduktionsdagar vid institutioner/enheter för studenter ska information ges om studenters lika rättigheter och möjligheter

Kontaktuppgifter vid frågor om lika rättigheter och möjligheter

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

Handlägningsordning vid diskriminering

Tillse att det finns tydlig information om hur institutionen hanterar fall då 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.

Tillgängliga lokaler

Det åligger institutionerna/enheterna att välja lämpliga lokaler samt kontakta Tekniska avdelningen när lokaler befinner sig otillgängliga. Institutionerna/enheterna ansvarar också för att deras information och verksamhet är tillgänglig så att den passar studenter oavsett funktionsförmåga. Riktlinjer för tillgänglighetsarbetet ges i Plan för tillgänglighet 2012-2014, planen kan läsas på www.su.se/jamlikhet >> Handlingsplaner

Information inför praktik

Vid praktik/motsvarande utanför universitetet som ingår i utbildningen ska praktikplatsen/motsvarande informeras om den universitetsövergripande planen för lika rättigheter och möjligheter 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

3. Mål och åtgärder – prioriterat 2012

I det här avsnittet anges de mål och åtgärder som ska prioriteras under 2012 för att främja studenter och presumtiva studenter lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering vid universitetet. Inledningsvis anges prioriterade mål och åtgärder för den universitetsövergripande förvaltningen, därefter ges exempel på mål och åtgärder som kan genomföras vid institutioner och enheter.

Universitetsövergripande

Nedan anges universitetsövergripande mål och åtgärder som prioriteras under 2012. Ansvaret för att åtgärderna genomförs åvilar cheferna på berörda förvaltningsenheter.

Mål: Öka studenters möjlighet till information om lika rättigheter och möjligheter

Åtgärd: Information på engelska om lika rättigheter och möjligheter, handlägningsordning vid trakasserier och kontaktpersoner

På universitetets webbplats ska information på engelska om universitetets arbete för studenters lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminera finnas. Informationen ska vara sökbar och tillgänglig för studenter, presumtiva studenter och anställda.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen

Mål: Förebygga och förhindra trakasserier enligt diskrimineringslagen

Åtgärd: Broschyr om trakasserier

En broschyr om trakasserier ska tas fram, målgruppen är studenter, presumtiva studenter och anställda. Broschyren ska innehålla information om trakasserier enligt diskrimineringslagen, diskrimineringsgrunderna och handlägningsordningen vid diskrimineringsärenden.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen.

Åtgärd: Seminarier om trakasserier

När broschyren om trakasserier har tagits fram ska ett antal seminarier arrangeras för att lyfta frågorna. Seminarierna syftar till att förebygga trakasserier samt skapa ökad kunskap om handlägningsordningen vid utredning av eventuella trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen och chefen för Personalavdelningen.

Mål: Förbättra tillgängligheten vid Stockholms universitet

Åtgärd: Kartläggning av tillgängligheten vid Stockholms universitet

En undersökning ska genomföras bland studenter med funktionsnedsättning som söker pedagogiskt stöd på Studentavdelningen. Undersökningen ska användas som underlag för åtgärder med syfte att förbättra tillgängligheten på universitetet.

Ansvarig: Chefen för Studentavdelningen.

Institutioner och enheter

Vid de institutioner/enheter som möter studenter i sin verksamhet bör minst tre åtgärder vidtas under året som bedöms förebygga diskriminering och trakasserier mot studenter och presumtiva studenter. Detta avsnitt ger förslag på lokala mål och åtgärder till ansvariga för jämlikhetsfrågor på institutioner/enheter.

Mål: Att motverka trakasserier och vara förberedd vid eventuella trakasserier

Åtgärd: Handläggningsordning vid trakasserier enligt diskrimineringslagen

Tydlig information om hur eventuella fall då en student eller presumtiv student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen ska hanteras. Handlingsordningen ska bland annat innehålla information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

Ansvarig: Prefekt eller enhetschef vid institution eller enhet.

Mål: Öka kunskapen om frågor som rör lika rättigheter och möjligheter

Åtgärd: Kompetensutveckling bland institutionen/enhetens personal och/eller studenter i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter

Arrangera ett seminarium, en workshop eller liknande för anställda och/eller studenter på institutionen/enheten där frågor om studenters lika rättigheter och möjligheter lyfts. Fokus kan vara på det generella arbetet för lika rättigheter och möjligheter vid universitetet eller institutionen, eller utgå ifrån en specifik diskrimineringsgrund.

Ansvarig: Prefekt eller enhetschef vid institution eller enhet.

Mål: Att göra institutionens/enhetens schemaläggning mer tillgänglig

Åtgärd: Använda en "mångkulturell almanacka" vid schemaläggning

Att vid schemaläggning använda en så kallad mångkulturell almanacka, så att obligatoriska föreläsningar, seminarier och examinationstillfällen inte läggs samtidigt med större högtider. Detta med syfte att göra undervisning och examination tillgänglig för fler.

Ansvarig: Prefekt eller enhetschef vid institution eller enhet.

4. Anvisningar och råd till institutioner/enheter

Det här avsnittet innehåller en beskrivning av hur jämlikhetsarbetet kan organiseras på lokal nivå, tips för ett framgångsrikt jämlikhetsarbete, exempel på åtgärder och en mall för fastställda mål och åtgärder. Här finns också definitioner av nyckelbegrepp.

Lokal organisering av jämlikhetsarbetet

På institutioner och enheter finns det många sätt att organisera arbetet för studenters lika rättigheter och möjligheter, här följer ett exempel. Eftersom merparten av verksamheten vid universitetet bedrivs på lokal nivå är det viktigt att arbetet för lika rättigheter och möjligheter integreras i ordinarie verksamhet.

Jämlikhets- och jämställdhetsgrupp

Gruppen kan bestå av ledamöter som representerar administrativ personal, lärare, doktorander och studenter. Har institutionen utsett en kontaktperson för frågor rörande lika rättigheter och möjligheter 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 lika rättigheter och möjligheter på institutionen/enheten som studie- och arbetsplats. Gruppen arbetar löpande med att bevaka och väcka intresse för jämlikhetsfrågor och kan vara drivande i arbetet med att ta fram förslag till mål och åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter för studenter och jämställdhet bland anställda. Åtgärderna kan baseras på de exempel på åtgärder som ges i den här planen. Förslagen på mål och åtgärder bör sedan föreslås institutionsstyrelsen för beslut. Gruppen kan också samordna arbetet med den årliga uppföljningen av institutionens/enhetens mål och åtgärder.

Kontaktperson vid institution eller motsvarande

Vid institutioner, Stockholms universitets bibliotek, Studentavdelningen och berörda enheter inom förvaltningen ska kontaktpersoner för lika rättigheter och möjligheter 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 ansvarar, i samråd med prefekten och/eller institutionens jämlikhets- och jämställdhetsgrupp, 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 schemalaggingen 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 informeras om att de av religiösa skäl inte kan tentera eller medverka vid andra obligatoriska kursmoment vissa datum eller tider, erbjuds likvärdiga examinationsalternativ.

Tips för ett framgångsrikt jämlikhetsarbete

- Bilda en grupp som ansvarar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter.
- Dokumentera arbetet.
- Bli bekant med definitioner som gäller för jämlikhetsområdet och diskrimineringslagen.
- En bra startpunkt är att genomföra nulägesanalys av arbetsplatsen gällande lika rättigheter och möjligheter. Använd exempelvis resultat från arbetsmiljöenkäter eller kursutvärderingar.
- Arbeta fram åtgärder som är konkreta, tidsbestämda och realistiska.
- Tydliggör ansvar för genomförande och uppföljning, tidplan och koppling till mål.
- Ta hellre fram ett fåtal åtgärder som genomförs än många åtgärder som riskerar att inte hinnas med.
- Informera kollegor och studenter vid institutionen/enheten om ert arbete för lika rättigheter och möjligheter.
- Titta gärna på andra institutioners mål och åtgärder för idéer och inspiration. (Se respektive institutions hemsida.)
- Samarbeta med studentkårer/studentföreningar. De utgör en viktig resurs i arbetet med att nå ut till studenter med information om deras rättigheter och skyldigheter.

Förslag på åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter

Förslagen nedan är inte heltäckande och det finns stor möjlighet för anpassning av åtgärderna till behoven vid den enskilda institutionen eller enheten. Det är möjligt att i det lokala arbetet för lika rättigheter och möjligheter fokusera på ett antal utvalda områden per termin eller år, exempelvis en eller ett par diskrimineringsgrunder. En annan möjlighet är att fokusera på samtliga grunder men under teman som information, bemötande, tillgänglighet på webben, kurslitteratur eller undervisning.

Övergripande åtgärder

Ökad kunskap om lika rättigheter och möjligheter

Ge studenter och anställda vid institutionen/enheten ökad kunskap om lika rättigheter och möjligheter och diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder genom att erbjudas seminarier och föreläsningar utöver ordinarie kursutbud.

Förebygg trakasserier

För resonemang kring samtalston och jargong vid institutionen. Diskutera ramarna för anställdas umgänge med studenter, till exempel deltagande vid ”tentapubar” och dylikt. Som grund för samtalet kan universitetets ”Etisk vägledning – för att hålla en diskussion levande” och broschyr om sexuella trakasserier användas.

Progression av genusperspektiv och intersektionella perspektiv i undervisningen

Se över integreringen av genus- och intersektionella perspektiv i utbildningen. Arbetet med formulering av lärandemål utgör ett bra tillfälle för att beskriva hur detta ska ske. Sträva efter att studenterna ges möjlighet att bygga vidare på de kunskaper och färdigheter som de har förvärvat på tidigare nivåer.

Kritisk diskussion kring kurslitteratur/undervisningsmaterial

För en kritisk diskussion kring kurslitteratur/undervisningsmaterial som kan uppfattas som kränkande. 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. Kartlägg studenternas uppfattning om litteraturen genom att fråga om detta i kursvärderingar.

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

Underlättande åtgärder för studerande med barn

Schemalägg undervisning, förläggning av grupparbeten, obligatoriska moment och tentamen i största möjliga mån med hänsyn tagen till studenter med omsorgsförpliktelser. 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. Möjligheten att byta undervisningsgrupp för att anpassa till tiderna till rutiner för omsorgsförpliktelser 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 könsneutrala. I den utsträckning kön måste finnas med i exempel bör de användas i en balanserad omfattning och inte beskrivas i könsstereotypa sammanhang.

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.

Etnisk tillhörighet

Information ska ges på fler språk än svenska, se universitetets språkpolicy för vidare information.

Användande av mångfaldskalender vid schemaläggning av obligatoriska moment minskar risken för att personer från andra länder än Sverige 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.

Sexuell läggning

För att bryta det heteronormativa perspektivet bör det, i möjligaste mån, användas exempel i undervisningen där samkönade par figurerar lika självklart som olikkönade par.

Funktionsnedsättning

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

Särskilt pedagogiskt stöd ska vid behov ges till studenter med funktionsnedsättning, detta sker i samråd med samordnarna på Studentavdelningen.

Öka tillgängligheten på institutionens/enhetens hemsida.

Könsidentitet 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 sträva efter att inte låta gruppindelningar för inlämningsuppgifter ske så att grupperna blir åldershomogena.

Mall för institutioner och enheters mål och åtgärder

På nästa sida följer en mall som kan användas som grund för institutioner/enheters lokala mål och åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. Mallen finns också på universitetets webbplats: www.su.se/jamlikhet >> Handlingsplaner >> Relaterade länkar

ÅTGÄRDER FÖR STUDENTERS LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Institution/motsvarande:

Gäller för perioden:

Fastställt av institutionsstyrelsen/motsvarande den:

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Resurser	Uppföljning
1.				
2.				
3.				

Fastställt åtgärdsplan skickas till universitetets jämlikhetssamordnare med mejl eller interntpost.

Mejl: jamlikhet@su.se

Postadress: Jämlikhetssamordnaren
Studentavdelningen
(106 91 Stockholm)

Behandlad i Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor den: _____

Definitioner

Här presenteras några av de begrepp som är viktiga i arbetet för lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering. Många av begreppen har flera innebörder. Definitionerna av diskrimineringsgrunderna går i linje med Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer, se <http://do.se/sv/Fakta/Ordlista/>. Ordlistan finns även publicerad på www.su.se/jamlikhet.

Ableism

Nedsättande attityder mot personer med funktionsnedsättning.

Breddad rekrytering

Breddad rekrytering betyder att eftersträva en rekrytering och genomströmning/retention av studenter på lika villkor oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck eller funktionsnedsättning.

Design för alla

Ett arbetssätt som innebär att alla produkter, miljöer och tjänster utformas med hänsyn till användbarhet och tillgänglighet för så många människor som möjligt. Utgångspunkten i arbetsprocessen är att vidga målgruppen och se till människors skilda behov i olika situationer i livet, och inte fokusera på särlösningar för vissa grupper.

Diskriminering

Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Se www.su.se/jamlikhet för mer information om diskrimineringslagen, vem du kan kontakta om du upplever dig utsatt för diskriminering eller vad du ska göra om du blivit kontaktad av någon som känt sig diskriminerad.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Funktionsnedsättning

Stockholms universitet har, i likhet med bland andra Diskrimineringsombudsmannen och Handisam, valt att använda sig av begreppet *funktionsnedsättning*. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *funktionshinder* är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Stockholms universitet menar att ett funktionshinder är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

Genus

Det sociala könet som skapas av handlingar och föreställningar om kvinnlighet och manlighet i samhället.

HBT

Samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

HBTQ

Samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera personer.

Homofobi

En uppfattning (hos en individ, en grupp eller ett samhälle) som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor.

Intersektionalitet

Teorier om hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan olika maktstrukturer, till exempel funktionalitet, etnicitet och kön.

Jämlikhet och Jämställdhet

Jämlikhet handlar om att människor oavsett bakgrund ska ha lika rättigheter och möjligheter. Jämställdhet syftar till att skapa jämlikhet utifrån kön.

Kön

Definieras enligt diskrimineringslagen som att någon är kvinna eller man. Diskrimineringsgrunden omfattar även den som avser att korrigera eller har korrigerat sin könstillhörighet.

Könsidentitet eller uttryck

Stockholms universitet har, i likhet med Diskrimineringsombudsmannen, valt att använda sig av begreppen *könsidentitet* eller *könsuttryck*. Diskrimineringsombudsmannen beskriver könsidentitet eller könsuttryck som en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *könsöverskridande identitet eller uttryck* är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter, intergender eller intersexuella. Stockholms universitet menar att alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner.

Likabehandling

Omfattar de åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller söker till utbildning vid universitetet och som förebygger och förhindrar trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Normer

Idéer, regler och föreställningar som formar oss som människor. Heteronormen är ett exempel på en norm, den beskriver de ett system där heterosexualitet uppfattas som det normala, givna och förväntade och där det som uppfattas som manligt och kvinnligt regleras.

Queerteori

Samlingsbenämning på olika teoretiska perspektiv där normer analyseras som relationer, identiteter, strukturer och värderingar vilka är historiskt betingade. Queerteori används inom alla discipliner som behandlar konstruktion av samhälle och värderingar.

Rasism

Ursprungligen ett ord som beskriver uppdelningen av människor i ett rassystem där vissa raser

biologiskt ses som underställda andra. Idag pratas det ofta om kulturrasism – föreställningen om att kulturer är absoluta, oföränderliga och definierar individens egenskaper.

Religion eller annan trosuppfattning

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Sexuell läggning

Diskrimineringslagens definition omfattar 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 beröring, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargong som är sexuellt anspelade och som upplevs som kränkande och ovälkomna.

Tillgänglighet

För att alla ska kunna delta på lika villkor i samhället är det viktigt att det görs tillgängligt. Det innebär att bland annat information, lokaler och verksamheter anpassas så att alla kan ta del av dem, oavsett funktionsförmåga.

Trakasserier

Är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande som kränker en annan persons värdighet och som har samband med etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöversidentitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Det är den som utsätts för trakasserier som avgör vad som upplevs kränkande och ovälkommet.

Transperson

Ett samlingsbegrepp för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerades för dem vid födseln. I begreppet ingår bland andra intergenderpersoner, transsexuella och transvestiter och ibland dragqueens och dragkings. Transsexuella omfattas alltså av begreppet men ingår lagtekniskt i diskrimineringsgrunden kön.

Transsexuell

Person som inte identifierar sig med sitt biologiska eller juridiska kön, om personen inte har gått igenom könskorrigering.

Ålder

Är enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

Bilaga Utredning av trakasserier enligt diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen omfattar på utbildningsområdet studenter och sökande på grund-, avancerad- och forskarnivå. Här följer den handläggningsordning gällande diskrimineringsärenden som är antagen vid Stockholms universitet.

Handläggningsordning

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 om Stockholms universitets arbete för
lika rättigheter och möjligheter:

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