



Stockholms
universitet

BESLUT
2015-06-18

Dnr SU FV-2.12.1-3608-14

Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2015

Studentavdelningen

Stockholms universitet

Besöksadress:
www.su.se/jamlikhet

Telefon: 08-16 20 00
E-post: jamlikhet@su.se

INNEHÅLL

1. Inledning.....	3
2. Policy för lika rättigheter och möjligheter.....	3
3. Skyldigheter och ansvar	3
3.1. Ansvarsfördelning för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet	4
3.2. Uppföljning	5
4. Institutionernas arbete med lika rättigheter och möjligheter	6
5. Universitetsövergripande arbete med lika rättigheter och möjligheter.....	7
5.1. Information	7
5.2. Förebygga trakasserier och sexuella trakasserier	8
5.3. Funktionsnedsättning.....	8
5.4. Religion eller annan trosuppfattning	9
5.5. Ålder	10
5.6. Breddad rekrytering.....	10
5.7. Förena studier med småbarnsansvar.....	10

1. Inledning

Planen för lika rättigheter och möjligheter omfattar universitetets Likabehandlingsplan, Plan för breddad rekrytering och Plan för tillgänglighet. Förhoppningen är att planen ska vara överskådlig och att det ska vara tydligt för institutioner/motsvarande 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 för anställdas lika rättigheter och möjligheter utöver tillgänglighetsarbetet hänvisas till universitetets Jämlikhets- och jämställdhetsplan. Även det övriga planmässiga jämlikhetsarbetet 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 respektive kapitel 2 i Bilaga till Plan för lika rättigheter och möjligheter för en kort introduktion till lagstiftningen.

2. Policy för lika rättigheter och möjligheter

Stockholms universitet ska vara ett modernt, nyskapande, dynamiskt och jämlikt universitet. Arbeta med lika villkor och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för universitetets strategiska målsättningar.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö där vi 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 uppnå jämn könsfördelning på alla områden och nivåer. Studentsammansättningen inom både grundutbildning och forskarutbildning ska spegla det omgivande samhället, bland annat för att möjliggöra att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildningar och forskning. Vi 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.

Kunskap om jämlikhetsfrågor och arbetet för lika rättigheter och möjligheter på 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

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

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar universitetets ansvar, i egenskap av utbildningsanordnare¹, för frågor om lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunder. Av lagen följer att universitetet är skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter för studenter och sökande² oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder likvärdiga möjligheter till högskoleutbildning.

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

De åtgärder³ som universitet vidtar för att uppnå det ovanstående ska årligen dokumenteras i en likabehandlingsplan, där även en uppföljning av föregående års åtgärder ska redovisas. Vid Stockholms universitet har vi valt att lägga samman beskrivningen av det målinriktade arbetet och arbetet för tillgänglighet respektive breddad rekrytering i Plan för lika rättigheter och möjligheter.

Förutom högskoleförordningen och diskrimineringslagen ska universitetets jämlikhetsarbete utgå från föräldradedighetslagen (1995:584), förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken, 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 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 och universitetet som helhet, till exempel via universitetets jämlikhetssamordnare.

3.1. Ansvarsfördelning för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet

Det yttersta ansvaret för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet vid universitet ligger hos rektor. Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor ska vara rådgivande till rektor i frågor som rör jämställdhet och jämlikhet och sprida information inom universitetet om dessa frågor.

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 universitetet. 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.

¹ Lagen omfattar också regler om universitetets ansvar som arbetsgivare och ansvaret för personer som omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning.

² Studenter och sökande på grund-, avancerad- och forskarnivå omfattas av lagen.

³ 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.

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.

3.1.1. Institutioner⁴

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

Ansvarig för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet vid institutioner är prefekt eller motsvarande, enligt delegationsordningen. Vid varje institution ska det finnas en kontaktperson för jämlikhets- och jämställdhetsfrågor som utses av prefekt eller motsvarande.

Ansvar för utredningar om eventuell diskriminering är inte delegerat utan sådana frågor ska alltid rapporteras till universitetets jämlikhetssamordnare.

Institutioner ska upprätta 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 arbete ska syfta till att nå de universitetsövergripande målen och till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid aktuell institution.

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

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

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. Uppföljning

Studentavdelningen följer årligen upp det universitetsövergripande arbetet och institutionernas arbete med jämlikhetsfrågor, avseende studenter och sökande. Uppföljningen av institutionernas arbete sker genom en webbenkät ställd till prefekten. Rektor fattar därefter 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.

⁴ Med institutioner avses även enheter, centra och avdelningar inom förvaltningen.

4. Institutionernas arbete med lika rättigheter och möjligheter

ÅTGÄRDER FÖR JÄMLIKHET

Institutioner 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 eller motsvarande 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 lokaler, verksamhet eller då de vill ta del av information.

Endast de institutioner eller motsvarande 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, enhetschef eller motsvarande.

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

Handlägningsordning vid diskriminering

Det ska finnas tydlig information om hur institutionen 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 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.

5. Universitetsövergripande arbete med lika rättigheter och möjligheter

I detta kapitel beskrivs främjande åtgärder som ska utföras inom universitetets förvaltning. Vid varje åtgärd anges tänkt målgrupp för åtgärden, ansvarig enhet och inom vilken tidsperiod åtgärden ska genomföras. Ansvar för att utse operativt ansvariga för åtgärderna ligger inom de ansvariga enheterna.

5.1. Information

Mål: Att anställda, studenter, presumtiva studenter och övriga externa samarbetskontakter lättare ska känna till Stockholms universitets vision och arbete för lika rättigheter och möjligheter.

Att informations- och marknadsföringsmaterial som produceras med Stockholms universitet som avsändare ska spegla en mångfald av studentpopulationen samt vara tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tidsperiod
Arbeta för layout/illustrationer som ska genomsyra arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Åtgärden syftar till att synliggöra det gemensamma universitetsövergripande arbetet.	Anställda/ studenter/ presumtiva studenter	Studentavdelningen Personalavdelningen.	Påbörjas under 2015
Ta fram ett nyhetsbrev med aktuell information om arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Nyhetsbrevet ska skickas ut vid behov och vara särskilt riktat till kontaktpersoner för lika rättigheter och möjligheter, studentkårer, och andra intressenter.	Anställda/ studenter	Studentavdelningen	2015
Se över representation i trycksaker/informationsmaterial så att dessa speglar en mångfald av studentpopulationen och bland de anställda.	Anställda/ studenter/ presumtiva studenter	Kommunikationsavdelningen Personalavdelningen Studentavdelningen	2015

5.2. Förebygga trakasserier och sexuella trakasserier

Mål: Att ge stöd till institutioner 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
Seminarium inom lika rättigheter och möjligheter ska erbjudas chefer, anställda och studenter.	Anställda/ studenter	Personalavdelningen Studentavdelningen	2015
Tillhandahålla informationsbroschyr om trakasserier, sexuella trakasserier (inklusive kränkande särbehandling) riktad till anställda och studenter.	Anställda/ studenter	Personalavdelningen Studentavdelningen	2015
Informationsseminarier om trakasserier, sexuella trakasserier (inklusive kränkande särbehandling) för anställda, studenter och chefer.	Anställda/ studenter	Personalavdelningen Studentavdelningen	2015
Formulera fråga i kursvärdering som undersöker hur studenter upplever studiemiljön utifrån lika rättigheter och möjligheter.	Studenter	Studentavdelningen	2015
Ta fram exempel på text som institutionerna kan använda när de informerar praktikplatsen/motsvarande om studentens rättigheter.	Studenter	Studentavdelningen	2015

5.3. 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 och enheter.	Anställda / studenter/ presumtiva studenter	Studentavdelningen	2015
Informationskampanj om att bristande tillgänglighet kan vara diskriminering från den 1 januari 2015.	Anställda/ studenter	Personalavdelningen Studentavdelningen	2015



Se över tillgänglighet i trycksaker/informationsmaterial så att personer oavsett funktionsförmåga kan ta del av informationen.	Anställda / studenter/ presumptiva studenter	Kommunikationsavdelningen Personalavdelningen Studentavdelningen	2015
Se över mallarna för universitetets webbpubliceringsverktyg så att universitetets webbplatser uppfyller gällande standards för tillgänglighet.	Anställda/ studenter/ presumptiva studenter	Kommunikationsavdelningen	2015
Ta fram en plan för hur talande webb-funktionen ska kunna erbjudas vid universitetets samtliga webbplatser.	Anställda/ studenter/ presumptiva studenter	Kommunikationsavdelningen	2015
Ta fram en plan med syfte att grundläggande information ska finnas på teckenspråk på universitetets webbplats. Planen ska omfatta vilken information som ska tas fram på teckenspråk, vem som blir informationsägare samt hur filmerna ska förvaltas.	Anställda/ studenter/ presumptiva studenter	Kommunikationsavdelningen	2015
Alla universitetslokaler ska tillgänglighetsinventeras	Anställda/ studenter/ omvärlden	Fastighetsavdelningen	Påbörjas 2015
Följa upp enkäten om tillgänglighet som genomfördes 2013 och utifrån den genomföra åtgärder för ökad tillgänglighet.	Studenter/ presumptiva studenter	Studentavdelningen	2015
Erbjuda seminarium om inkluderande och tillgänglig kommunikation till berörda målgrupper, t.ex. informatörer, kommunikatörer.	Anställda / studenter/ presumptiva studenter	Kommunikationsavdelningen	2015

5.4. Religion eller annan trosuppfattning

Mål: Att studenter inte ska behöva ställas inför valet att fira helgdagar enligt sina traditioner och att genomföra obligatoriska moment.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Information om möjligheten att fråga efter likvärdig examination när obligatoriska moment krockar med religiösa helgdagar.	Studenter/ presumptiva studenter	Studentavdelningen	Påbörjas 2015



5.5. Ålder

Mål: Att öka kunskapen om åldersfördelningen bland studenterna och därigenom få en grund för en analys av eventuella situationer där diskriminering på grund av ålder kan uppkomma.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Kartläggning av åldersfördelningen inom utbildningar vid Stockholms universitet.	Studenter	Studentavdelningen	2015

5.6. Breddad rekrytering

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

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Utvärdering av mentorsskapsprogrammet Medvind.	Studenter/ presumtiva studenter	Studentavdelningen	Våren 2015
Skapa en struktur och fungerande rutiner för medlemskapet i nätverket Include och hur information från fortbildningstillfällen sprids i organisationen.	Anställda	Studentavdelningen	2015

5.7. Företräda studier med småbarnsansvar

Mål: Att underlätta för studenter med småbarnsansvar att företräda föräldraskap och studier.

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Tid
Integrera frågor som rör studier och föräldraskap i de ordinarie utbildningsinsatser som genomförs i jämlikhetssamordnarens regi.	Studenter	Studentavdelningen	2015