



Stockholms universitet

Ekonomisk-historiska institutionen

Likabehandlingsplan 2011 – 2012

Antagen av institutionsstyrelsen 2011-06-08

Innehåll

LIKABEHANDLING	2
Ansvar och organisation	4
Handlingsplan för likabehandling.....	4
Handlingsplan 2011	4
Handlingsplan 2012	5
Uppföljning	6
Referenser	6

LIKABEHANDLING

Stockholms universitet har en vision om ett jämlikt och jämställt universitet. Universitetet accepterar inte att människor får sina rättigheter inskränkta eller utsätts för nedsättande bemötande. Därför arbetar Universitetet för att förebygga diskriminering och trakasserier och, om sådant ändå sker, förhindra att det fortsätter. Universitetet bedriver ett målinriktat arbete mot diskriminering och för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter under den samlande beteckningen *likabehandling*.

Diskrimineringslagen (SFS 2008: 567) reglerar högskolornas ansvar för frågor om likabehandling. Stockholms universitet som *utbildningsanordnare* ska årligen upprätta en likabehandlingsplan för att främja studenters likvärdiga möjligheter till högskoleutbildning. Som *arbetsgivare* ska universitetet vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska även innefatta studenter. Universitetet tar dessutom fram en särskild plan för breddad rekrytering enligt högskoleförordningens krav (SFS 1992: 1434).

Stockholms universitets likabehandlingsplan handlar om hur utbildningsanordnaren ska arbeta för att befrämja lika rättigheter och möjligheter för studenter. Denna likabehandlingsplan räknar upp ett antal grunder på vilka diskriminering eventuellt sker och ska motverkas. Det handlar om diskriminering på grund av ålder, könstillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller funktionshinder. Jämte dessa diskrimineringsgrunder läggs sexuella trakasserier. Universitetet går här litet utöver diskrimineringslagen som tar upp likabehandling med avseende på kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder. I inget av de två fallen anges social klass som en grund som ger upphov till olikheter som universitetet bör vidta åtgärder för att motverka och för att säkerställa lika möjligheter till högskolestudier. Universitetets plan för breddad rekrytering 2009 – 2012 framhåller däremot social klass i samband med snedrekrytering till universitetsutbildning och gör indirekt social klass till en fråga om likabehandling.

*

Ekonomisk-historiska institutionens plan för likabehandling är en lokal tillämpning av Stockholms universitets likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen för ekonomisk-historiska institutionen avser studenter. Kraven på planens innehåll behandlas i avsnittet *Studenter och sökande till utbildningen*. Avsnittet *Rekrytering* reser en fråga om likabehandling av studenter i utbildningen som tas upp i handlingsplanen för 2012. Ett kort avsnitt om arbetsgivare och anställda har infogats under rubriken *Anställda*. Efter dessa tre avsnitt går kort igenom hur likabehandlingsarbetet genomförs i avsnittet *Ansvar och organisation*. I det följande avsnittet *Handlingsplan för likabehandling* beskrivs kort föreslagna åtgärder för år 2011 respektive 2012. Likabehandlingsplanen avslutas med en notering om årlig uppföljning i avsnittet *Uppföljning*.

Studenter och sökande till utbildningen

Stockholms universitets *Likabehandlingsplan 2010-2011* tillskriver institutionerna en central roll i universitetets likabehandlingsarbete gentemot studenter och sökande till utbildningarna. Det beror naturligtvis på att det är vid institutionerna som studenterna är verksamma. Likabehandlingsplanen anger att institutionerna ”ska integrera lokala aktiviteter som beaktar och svarar mot mål och åtgärder som främjar likabehandling i sin verksamhet”. Någon skyldighet för institutionerna att upprätta en likabehandlingsplan föreligger emellertid inte. Diskrimineringslagen, som reglerar

högskolornas ansvar som *utbildningsanordnare* för frågor om likabehandling, ålägger universitetet att vidta åtgärder för att *befrämja* lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller personer som söker till utbildningen och *förebygga* och *förhindra* att studenter eller sökande till utbildningen utsätts för diskriminering och trakasserier.

Vidare skall universitetet upprätta en plan (likabehandlingsplan) som ska innehålla en översikt över åtgärder för att främja studenters lika rättigheter och möjligheter till högskoleutbildning och redogörelse för vilka åtgärder som avses påbörjas eller genomföras under det kommande året.

Lagstiftningen ålägger utbildningsanordnaren en skyldighet att utreda anmälan om diskriminering och trakasserier och vidta åtgärder för att detta skall upphöra. Om institutionen får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för diskriminering och trakasserier har universitetet och institutionen skyldighet att utreda omständigheter kring fallet och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det fortsätter.

Vad som ovan sagts gäller studenter och sökande på grund-, avancerad och forskarnivå.

Rekrytering

Stockholms universitets Likabehandlingsplan 2010-2012 nämner rekrytering till högre utbildning men hänvisar frågor om likabehandling och rekrytering till Universitetets särskilda plan för breddad rekrytering.

Likabehandlingsarbetet kan anses avse både studenter som redan studerar vid Stockholms universitet och ekonomisk-historiska institutionen eller personer som söker till utbildningen och också personer utanför universitetet som varken studerar eller söker utbildning. Åtgärder för likabehandling i den egna verksamheten är lättare att åstadkomma än åtgärder för likabehandling relaterat till rekrytering till den högre utbildningen av personer från grupper som är underrepresenterade på universitet och högskola. Frågan om rekrytering kan emellertid ha betydelse för rekrytering av studenter på en lägre till en högre nivå i utbildningen ända upp till forskarnivån. Ekonomisk-historiska institutionens likabehandlingsplan reser därför frågan om åtgärder för rekrytering för fortsatta studier på ekonomisk-historiska institutionen efter nivå I.

Anställda

Stockholms universitets Likabehandlingsplan 2010-2012 nämner mycket litet om de anställda vid Stockholms universitet utöver vad som diskrimineringslagen kräver. Som *arbetsgivare* ska Stockholms universitet var tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Även Ekonomisk-historiska institutionen är skyldig att upprätta en jämställdhetsplan.

De anställda omfattas även av en rad lagar mot diskriminering (Jämställdhetslagen 1991: 433; Lag om förbud mot diskriminering (2003: 307), Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (199: 133). Dessutom har anställda genom sina fackliga organisationer möjlighet att förebygga och motverka diskriminering i arbetslivet.

ANSVAR OCH ORGANISATION

Prefekten har det direkta ansvaret för likabehandlingsarbetet på ekonomisk-historiska institutionen och att det integreras i den reguljära verksamheten på institutionen. Prefekten ska utse en kontaktperson för likabehandlingsfrågor på institutionsnivå. Årlig uppföljning av utförda åtgärder ska rapporteras i samband med den årliga verksamhetsuppföljningen.

Kontaktperson för likabehandlingsfrågor. Kontaktpersonen arbetar på uppdrag av prefekten.

Likabehandlingsgrupp. Likabehandlingsgruppen arbetar på uppdrag av prefekten. Likabehandlingsgruppen utses av institutionsstyrelsen/Prefekten. Likabehandlingsgruppen bör bestå av personer från gruppen lärare och forskare, administrativ och teknisk personal samt studenter på grund-, avancerad och forskarnivå.

För information om ansvaret för Stockholms universitets likabehandlingsarbete hänvisas till Stockholms universitets likabehandlingsplan.

HANDLINGSPLAN FÖR LIKABEHANDLING

Arbetet med likabehandling befinner sig i en uppbyggnadsfas. Detta tar sig bland annat uttryck i att en stor del av arbetet handlar om att sätta sig in i frågor om likabehandling, formulera mål för institutionens arbete på en övergripande nivå samt finna lämpliga arbetsformer.

Handlingsplan 2011

De första sex punkterna handlar om åtgärder för information om likabehandling, diskriminering och trakasserier på ekonomisk-historiska institutionens hemsida. Samtliga sex åtgärder är arbetsuppgifter som universitetets likabehandlingsplan anger ska utföras löpande för att främja likabehandlingsarbetet.

1. **Kontaktpersoner.** Information om vem som skall kontaktas i likabehandlingsfrågor och vid diskriminering och trakasserier.

Operativt ansvarig: Informations- och hemsidesansvarig ansvarar för att informationen läggs ut på hemsidan. Likabehandlingsgruppen tillhandahåller informationen.

Tidsplan: Åtgärden ska vara vidtagen ht 2011.

2. **Till dig som upplever dig diskriminerad eller trakasserad.** Det skall finnas tydlig information om hur institutionen hanterar fall då en student anser sig utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen. Handläggningsordningen ska bl.a. innehålla information om vem som ska kontaktas, om ärendegången och hur ärenden dokumenteras.

Operativt ansvarig: Informations- och hemsidesansvarig ansvarar för att informationen läggs ut på hemsidan. Likabehandlingsgruppen tillhandahåller informationen.

Tidsplan: Åtgärden ska vara vidtagen ht 2011.

3. **Information vid introduktionsdagar** för studenter. Se över och eventuellt revidera den information om likabehandling, diskriminering och trakasserier som ges till studenterna vid terminsintroduktionen.

Operativt ansvarig: Studierektorerna för EH resp. IR.

Tidsplan: åtgärder vidtagna ht 2011 för att reviderad information skall föreligga inför VT-12.

4. **Tillgänglig undervisning för studenter med funktionshinder.** Inventera vilka lokaler som är anpassade för vilka funktionshinder.

Operativt ansvarig: Lokalbokningsansvarig

Tidsplan: Åtgärden ska vara vidtagen ht 2011

5. **Tillgänglig undervisning för studenter med hörselskada.** När det finns högtalaranläggning eller teleslinga i undervisningslokalen bör mikrofon användas utan att det efterfrågas från studenter. Åtgärd: skriv in detta i lärarlathunden .

Operativt ansvarig: Studierektorer

Tidsplan: Åtgärden ska vara vidtagen ht 2011

6. **Information till samarbetspartners vid praktik.** Vid praktik eller motsvarande verksamhet utanför universitetet som ingår i utbildningen skall praktikplatsen/motsvarande informeras om universitetets likabehandlingsplan och påminnas om sitt arbetsrättsliga ansvar. Samma information skall ges till studenten. Informationen ska läggas upp på institutionens hemsida samt skrivas in i lärarlathunden.

Operativt ansvarig: Studievägledare

Tidsplan: Åtgärden ska vara vidtagen ht 2011

Följande tre punkter handlar om åtgärder för information om likabehandling, diskriminering och trakasserier på ekonomisk-historiska institutionens hemsida.

7. Gällande **likabehandlingsplan** ska finnas på institutionens hemsida
8. Gällande **jämställdhetsplan** ska finnas på institutionens hemsida
9. **Länkar** till universitetets likabehandlingsarbete ska finnas på institutionens hemsida

Operativt ansvar punkterna 7 – 9: Informations- och hemsidesansvarig ansvarar för att informationen läggs ut på hemsidan. Likabehandlingsgruppen tillhandahåller informationen.

Tidsplan punkterna 7 - 9: åtgärderna skall vara vidtagna under ht 2011.

Handlingsplan 2012

Stockholms universitets likabehandlingsplan framhåller åtgärder i undervisningen, i fråga om kurslitteratur och utbildning av studenter och personal i frågor om likabehandling som viktiga förebyggande åtgärder mot diskriminering och för främjandet av lika möjligheter. Eftersom universitetets likabehandlingsplan inte kräver något bestämt av institutionerna på de här områdena kan institutionen förhålla sig mer öppet till vilka teoretiska perspektiv som eventuellt är frigörande för mänskligheten än vad man gör i universitetets likabehandlingsplan.

10. **Utbildning** om likabehandling. Studenter och anställda vid institutionen ska få kunskap om likabehandling genom att erbjudas utbildning i form av möjlighet att delta i seminarier och föreläsningar. Ur ett studentperspektiv borde det vara av vikt att undervisningen sker på ett inkluderande sätt. Frågor om likabehandling ska behandlas på **pedagogiska seminarier för lärare** kring temat *undervisning för mångfald och likabehandling* vid ett av institutionens lärarmöten.

Operativt ansvarig: studierektor för grundutbildning

Tidsplan: åtgärden ska vara vidtagen senast under Vt 2012.

11. **Kurslitteratur** ur ett likabehandlingsperspektiv. Institutionen för vid litteraturkommitténs återkommande sammanträden diskussioner kring kurslitteraturen. På litteraturkommitténs sammanträde kan frågor med relevans för likabehandlingsarbetet behandlas. Studenterna har möjlighet att ge synpunkter på litteraturen i de kursutvärderingar de ombeds göra vid en delkurs slut. Studenternas synpunkter på litteraturen ska tas fram som underlag för litteraturkommitténs diskussioner och beslut.

Operativt ansvarig: den som sammanställer kursutvärderingarna.

Tidsplan: åtgärden skall vara vidtagen under Vt 2012.

12. **Rekrytering.** Likabehandling i den egna verksamheten är lättare att påverka för institutionen än förhållanden utanför universitetet. Institutionen bör kunna påverka den rekrytering som sker från en nivå i utbildningen till den närmast högre nivån. En stor och viktig uppgift kan därför vara att ta fram åtgärder för rekrytering till fortsatta studier vid ekonomisk-historiska institutionen. Institutionen ska därför försöka formulera åtgärder för rekrytering till fortsatta studier inom ramen för likabehandlingsarbetet.

Operativt ansvarig: Likabehandlingsgruppen

Tidsplan: åtgärden vidtagen under perioden Vt-12.

UPPFÖLJNING

Likabehandlingsarbetets utveckling och alla specifika mål ska årligen redovisas. I redovisningen bör genomförda åtgärder relateras till de mål som finns uttryckta i både universitetets och institutionens verksamhets- och handlingsplaner.

Operativt ansvarig: Likabehandlingsgruppen

Tidsplan: Åtgärden skall vara vidtagen fr.o.m. Ht 2011

REFERENSER

Likabehandlingsplan för Stockholms universitet 2010 – 2011. (Fastställd av rektor, den 9 december 2010). Stockholms universitet: 2010

Stockholms universitets handlingsplan för breddad rekrytering 2009 – 2012. Stockholms universitet: Studentavdelningen: 2009.