

Plan för lika möjligheter och rättigheter för studenter och sökande vid SKH 2017/2018

1. Inledning

Stockholms konstnärliga högskolas (SKH:s) plan för lika rättigheter och möjligheter (likabehandlingsplanen) har utvecklats utifrån de krav som ställs på högskolan i diskrimineringslagen. Målsättningen är att planen ska tydliggöra hur ansvarsfördelningen ser ut inom och mellan organisationens olika nivåer genom att konkretisera vilket ansvar och arbete som åligger förvaltningen, skolorna och institutionerna. Likabehandlingsplanen innefattar framför allt åtgärder som syftar till att främja studenters och sökandens lika rättigheter och möjligheter.

Planen uppdateras årligen och fastställs av rektor efter beredning i arbetsmiljökommittén. Det framgår av planen vem som är ansvarig för respektive åtgärd.

2. Policy för lika rättigheter och möjligheter

SKH:s verksamhet ska präglas av öppenhet gentemot såväl studenter som sökande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lika villkor ska forma högskolan som arbetsplats, och som utbildnings- och forskningsmiljö. SKH ska arbeta aktivt och förebyggande med att tillvarata både studenters och anställdas skilda erfarenheter, förutsättningar och livsvillkor, då detta främjar högskolans vidare utveckling och samhällsutvecklingen i stort. SKH:s vision är att vara endiskrimineringsfri arbets- och studieplats inom vilken människor ska mötas på lika villkor trots olikheter. En miljö som tillvaratar olikheter.

Avslutningsvis ska SKH vara en attraktiv studie- och arbetsplats med en kultur som bygger på respekt, likabehandling, engagemang och delaktighet med en väl definierad organisation, tydliga beslutsprocesser, starkt student- och personalinflytande och gott ledarskap. Därför ska högskolan kontinuerligt arbeta med att förbättra kunskapen om jämlikhetsfrågor och likabehandling på högskolan för anställda, studenter och sökanden.

3. Högskoleövergripande arbete med lika rättigheter och skyldigheter

Detta kapitel redogör för de främjande åtgärder som ska utföras. Vid varje åtgärd anges tänkt målgrupp för åtgärden och ansvarig chef för att åtgärden genomförs. Om det inte finns någon tidsperiod utsatt utförs åtgärden löpande inom den ordinarie verksamheten.

3.1 Aktiva åtgärder

SKH ska enligt diskrimineringslagen och den lagändring som trädde ikraft den 1 januari 2017 (2018:567) bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till och upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta

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

Ansvarig: Under 2017 ansvarar högskoledirektören (ordförande i Arbetsmiljökommittén, AMK) för att tillsammans med SKH:s förenade studentkår utreda hur arbetet med aktiva åtgärder bör genomföras vid SKH och föreslå till rektor att besluta om de åtgärder som bedöms nödvändiga. En föreslagen åtgärd är att genomföra en studentenkät kvartal 1/2018 i vilken även en kartläggning av upplevd diskriminering föreslås ingå.

3.2 Aktiviteter

Nedan beskrivs de främjande aktiviteter som ska genomföras årligen eller som riktade insatser. För varje aktivitet framgår den primära målgruppen och ansvarig chef.

- **Aktiv medveten inkludering**

I enlighet med rektors beslut angående aktiviteter och ansvarsområden beträffande aktiv medveten inkludering ska ett antal aktiviteter genomföras under läsåret 2016/17.¹ Arbetet ska utföras efter följande vision: ”SKH ska vara en högskola som värdesätter en mångfald av deltagande och perspektiv. Genom att aktivt och medvetet inkludera alla att delta i verksamheten på likvärdiga villkor skapas förutsättningar för framtidens kunskaps- och samhällsutveckling.”

De olika aktiviteterna och respektive ansvariga framgår av handlingsplanen för Aktiv medveten inkludering, bilaga 1.

- **Ökad kännedom om arbete för och innebörd av lika rättigheter och möjligheter inom organisationen**

Information om högskolans arbete och policy för lika möjligheter och rättigheter, samt handlägningsordningen vid diskrimineringsärenden ska ges vid:

- Terminsstart; då informations- och välkomstdagar anordnas för såväl nya som befintliga studenter
- Introduktion av nyanställda
- Grundutbildning av skyddsombud
- Informationstillfällen vid institutionernas kollegiemöten
- Chefsutbildningar

¹ RF 2016-06-29, dnr SKH 2016/712/1.2.2.

Målgrupp: Anställda, studenter, presumtiva studenter och sökande

Ansvarig: Chefen för HR-avdelningen och chefen för utbildningsadministrativa avdelningen (UA-avdelningen).

- **Förebygga diskriminering och trakasserier**

En lättillgänglig informationsbroschyr med utgångspunkt i diskrimineringslagen ska tas fram/uppdateras, distribueras och presenteras. I denna ska det förtydligas hur studenter, presumtiva studenter, sökande och anställda kan gå tillväga om de känner sig utsatta för eller bevittnar diskriminering eller trakasserier utifrån någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Broschyren ska finnas tillgänglig i såväl fysisk upptryckt form som på högskolans externa och interna hemsida.

Målgrupp: Studenter och anställda

Ansvarig: Chefen för HR-avdelningen och chefen för UA-avdelningen i samråd med chefen för kommunikationsavdelningen.

- **Utbildning för antagningsgrupper inom diskriminering, jäv och normkritik**

SKH ska erbjuda såväl intern som extern personal som arbetar med behörighetsgranskning och urval i ansöknings- och antagningsprocessen utbildning inom diskriminering, jäv och normkritik. Utbildningen ska innehålla information om jäv- och diskrimineringssituationer samt normkritiskt tänkande i myndighetsutövande.

Målgrupp: Antagningsgrupper vid skolorna. Det vill säga de studenter och intern/extern personal som utses till ledamöter i antagningsgrupper.

Ansvarig: Chefen för UA-avdelningen

- **Tillgänglighet vid SKH:s bibliotek**

Biblioteket ska arbeta för att tillgängliggöra bibliotekets resurser genom att tillhandahålla särskilt stöd till studenter med behov, till exempel genom att informera om talböcker och e-textböcker.

Målgrupp: Anställda och studenter

Ansvarig: Chefen för biblioteket

- **Tillgängligheten i och till högskolans lokaler**

Högskolans lokaler ska kontinuerligt inventeras, och utvärderas. I utvärderingen ska tillgängligheten i universitetsmiljön redovisas. I den årliga skyddsronen ska frågor om tillgänglighet lyftas och synliggöras. De brister i tillgängligheten som observeras ska sedan redogöras för i en åtgärdsplan. I denna ska hyresvärd och hyresgäst upprätta en prioriteringsordning i vilken det ska framgå vilka åtgärder som ska vidtas och hur dessa ska finansieras. Åtgärder vidtas sedan i enlighet med denna. Vid all nybyggnation, ombyggnation eller renovering ska tillgänglighetsperspektivet tas i beaktande. Därtill ska all skyltning inom de olika skolområdena ses över, utvärderas och uppdateras utifrån ett tydlighets- och tillgänglighetsperspektiv

Målgrupp: Anställda, studenter och presumtiva studenter.

Ansvarig: Chefen för fastighets- och serviceavdelningen (FAS).

- **Särskilt pedagogiskt stöd**

På varje ingående skola ska det finnas utsedda samordnare för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd. Samordnarna ger råd och information till såväl studenter som anställda, och kan skriva utlåtanden till studenter om rekommenderade pedagogiska insatser.

Målgrupp: Studenter och presumtiva studenter.

Ansvarig: Chefen för UA-avdelningen.

3.3 Policy och handlägningsordning vid trakasserier och sexuella trakasserier

SKH ska följa upp och revidera högskolans policy mot diskriminering och trakasserier.² Den ska innehålla konkret och tydlig information om till vem den som anser sig utsatt för trakasserier kan vända sig till, hur ärendegången ser ut och hur ärenden dokumenteras. Policyn ska synliggöra SKH:s generella ståndpunkt i dessa frågor.

Målgrupp: Anställda, studenter och presumtiva studenter.

Ansvarig: HR-chefen och chefen för UA-avdelningen.

Dokumentation och uppföljning

SKH ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten med studenter och anställda fullgörs.

Ansvarig för att sammanställa dokumentationen är högskoledirektören (ordförande i arbetsmiljökommittén). Utsedda chefer är ansvariga för att utförda åtgärder inrapporteras.

Uppföljningen ska redovisas i en rapport från arbetsmiljökommittén till rektor årligen senast den 30 april. De åtgärder som planeras ska årligen föras in i SKH:s verksamhetsplan för kommande år. Om någon åtgärd rör en särskild institution eller avdelning ska den åtgärden även föras in i den aktuella avdelningens verksamhetsplan.

En ny likabehandlingsplan ska fastställas senast den 30 juni varje år.

² Dnr SKH 393/2.2.7/2014.

Bilaga: Definitioner och lagrum

Nedan följer en presentation och förklaring av centrala begrepp, lagrum och de olika diskrimineringsgrunder som är viktiga i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Syftet med denna begreppsbeskrivning är att ge anställda, studenter och sökande grundläggande kunskaper om sina respektive rättigheter och skyldigheter.

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering, och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Denna lag är av tvingande karaktär vilket innebär att SKH i egenskap av utbildningsanordnare är skyldig att aktivt arbeta med att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier för såväl studenter som sökanden.

Diskrimineringsgrunder anges i diskrimineringslagen och är följande: Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering sker när någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med en eller flera diskrimineringsgrunder (se ovan). Diskriminering kan vara direkt, indirekt eller ske genom någon form av trakasserier eller bristande tillgänglighet.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det är den som utsätts för trakasserier som avgör vad som upplevs som kränkande.

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet genom t.ex. beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong.

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Etnisk tillhörighet är enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter, och således kan alla bli utsatta för etnisk diskriminering oavsett etnisk tillhörighet.

Funktionsnedsättning definieras enligt diskrimineringslagen som bestående fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga som kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som personen är. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

Intersektionalitet innefattar teorier om maktstrukturer och maktrelationer, hur dessa skapas och upprätthålls, t.ex. överordning och underordning avseende funktionsförmåga, etnicitet och/eller kön.

Jämställdhet syftar till att skapa jämlikhet utifrån kön.

Könsidentitet eller könsuttryck avser personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet och könsuttryck avser Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Kön syftar till människors könstillhörighet och omfattar även personer som avser ändra eller byta könstillhörighet. Likabehandling syftar till de åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller söker till utbildning vid högskolan och som förebygger och förhindrar trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Religion eller annan trosuppfattning innefattar alla som har en religion eller annan trosuppfattning exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

Sexuell läggning innefattar homosexuella, heterosexuella och bisexuella.

Transperson är ett samlingsbegrepp för personer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerades vid födseln.

Transsexuell är en person som inte identifierar sig med sitt biologiska eller juridiska kön, utan oftast öskar genomgå en korrigerande behandling genom hormonbehandling och kirurgi av den felaktiga kroppen personen har. Termen har följaktligen ingenting med sexualitet att göra utan handlar om könsidentitet.

Ålder avser enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.
