

# Statsvetenskapliga institutionens likabehandlingsplan 2017-2019

Antagen av Institutionsstyrelsen 2017-05-02  
(Dnr: SU 320-1.1.2-0052-17)

## 1. Övergripande mål

I likhet med föregående likabehandlingsplan är planens övergripande mål är att bidra till att statsvetenskapliga institutionens verksamhet ska karaktäriseras av jämställdhet, jämlikhet och öppenhet. Institutionen ska erbjuda alla studenter, lärare och övriga anställda goda arbetsförhållanden samt en kreativ studie- och forskningsmiljö. Oavsett etnisk tillhörighet, ålder, könstillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller funktionshinder ska anställda, studenter och blivande studenter behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Institutionen strävar efter etnisk och social mångfald och ska bidra till arbetet mot social snedrekrytering.

Institutionen ska bedriva ett målinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter för alla anställda och studenter utifrån deras personliga förutsättningar. All kränkande särbehandling är oacceptabel och får inte förekomma. Jämlikhetsarbetet vid institutionen ska utvecklas så att trakasserier och diskriminering på olika grunder förebyggs och förhindras.

I Lag om ändring i diskrimineringslagen (2016: 828) som trädde i kraft 2017-01-01 har tidigare krav på jämställdhets- och likabehandlingsplaner som återfanns i *Diskrimineringslagen* ersatts med krav på att arbetsgivaren årligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. För att underlätta detta arbete är det en god idé att fortsatt ha fleråriga jämställdhets- och likabehandlingsplaner som praxis. För att tillgodose kravet på dokumentation läggs till detta en modell med årlig avrapportering, enligt vad som beskrivs i avsnitt 5.4 av denna likabehandlingsplan.

## 2. Ansvar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter

Enligt Diskrimineringslagen (2008: 567) och Stockholms universitets centrala riktlinjer (Plan för lika rättigheter och möjligheter 2016) ska mål och aktiva åtgärder som främjar lika rättigheter och möjligheter samt jämställdhet tas fram. En uppföljning av planerade åtgärder som förebygger diskriminering och främjar studenters lika rättigheter och möjligheter ska ske årligen. Ansvar för att årligen följa upp detta arbete ligger inom ramen för institutionens utbildningsansvar och därför är det i likabehandlingsplanen särskilt fokus på institutionens ansvar i relation till studenter. Enligt Stockholms universitets riktlinjer ska alla institutioner som har kontakt med studenterna på någon utbildningsnivå ”årligen vidta åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter och förebygga trakasserier (Plan för lika rättigheter och möjligheter 2016:5). Institutionen ska vidta åtgärder för de områden som anges i diskrimineringslagen och som finns angivna i universitetets plan. Institutionens arbete ska syfta till att nå de universitetsövergripande målen och till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid institutionen.

Institutionsstyrelsen, ytterst prefekten, ansvarar för att arbetet för en jämlik arbetsplats förverkligas och att arbetet för lika behandling och rättigheter tilldelas tillräckliga resurser.

Årlig uppföljning av utförda åtgärder ska rapporteras i samband med den årliga verksamhetsupp-följningen samt i följande års likabehandlingsplan.

Andra med särskilt ansvar för arbetet för lika rättigheter och möjligheter:

- Prefekten, ställföreträdande prefekten och den administrativa chefen (med särskilt ansvar för rekryteringsfrågor och arbetsmiljöfrågor)
- Studierektor och biträdande studierektor för grundutbildningen, masterutbildningen respektive forskarutbildningen (med särskilt ansvar för undervisningsbemanning, schemaläggning samt kursinnehåll)
- Momentansvariga lärare (med särskilt ansvar för kursinnehåll)
- Undervisande lärare (med särskilt ansvar för att undervisningen sker i respektfulla former)

### **3. Jämställdhets- och jämlikhetskommitté**

Prefekten har ansvar för att en jämställdhets- och jämlikhetskommitté, med särskilt ansvar för att följa jämställdhets och jämlikhetsarbetet och att samla information och underlag för detta, utses. En sammankallande i gruppen utses. Kommittén består av representanter från lärare, administrativ personal, doktorander och studerande. Arbetsledningen lämnar förslag till institutionsstyrelsen om hur mycket kommitténs anställda medlemmar ersätts med per år/person för möten, planering och uppföljning. För övrigt arbete – exempelvis med att ta fram statistik, göra undersökningar etc. – utgår särskild ersättning.

*Uppdraget innebär följande:*

- Att på uppdrag av institutionsstyrelsen upprätta och utvärdera institutionens jämställdhets- och jämlikhetsplan.
- Att på uppdrag av institutionsstyrelsen utföra enkätundersökningar eller andra undersökningar om de anställdas och studerandes syn på och erfarenheter av jämställdhet vid institutionen
- Den sammankallande i kommittén fungerar som kontaktperson och ska med tystnadsplikt bistå studerande och anställda som blivit utsatta för trakasserier eller annat ovälkommet uppträdande.
- Kommittén utses för ett år i taget.

### **4. Kommitténs arbete**

Den senaste planen för likabehandling (jämlikhet) för den statsvetenskapliga institutionen upprättades 2014 och sträckte sig till och med 2016. Föreliggande plan gäller 2017-2019.

2016 års kommitté består av följande personer:

### **Tabell 1. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén 2016**

---

Sammanställande	Kåre Vernby
Representant för lärarkåren/forskarna	Helena Tinnerholm-Ljungberg, Michele Micheletti
Representant för den administrativa personalen	Petter Zirath
Representant för doktoranderna	Tua Sandman
Representant för SVÄR	Pernilla Söderberg, Philine Kruse, Rebecca Hagberg

---

## **5. Likabehandlingsplan 2017-2019**

I avsnittet som följer redovisas den statsvetenskapliga institutionens specifika mål för 2017-2019. I texten beskrivs mål och åtgärder under rubrikerna: Undervisning, Arbete mot trakasserier, Tillgänglighet, Arbete för breddad rekrytering och Dokumentation. Vissa åtgärder antas ske löpande och andra är särskilda för de olika åren.

### **5.1 Undervisning**

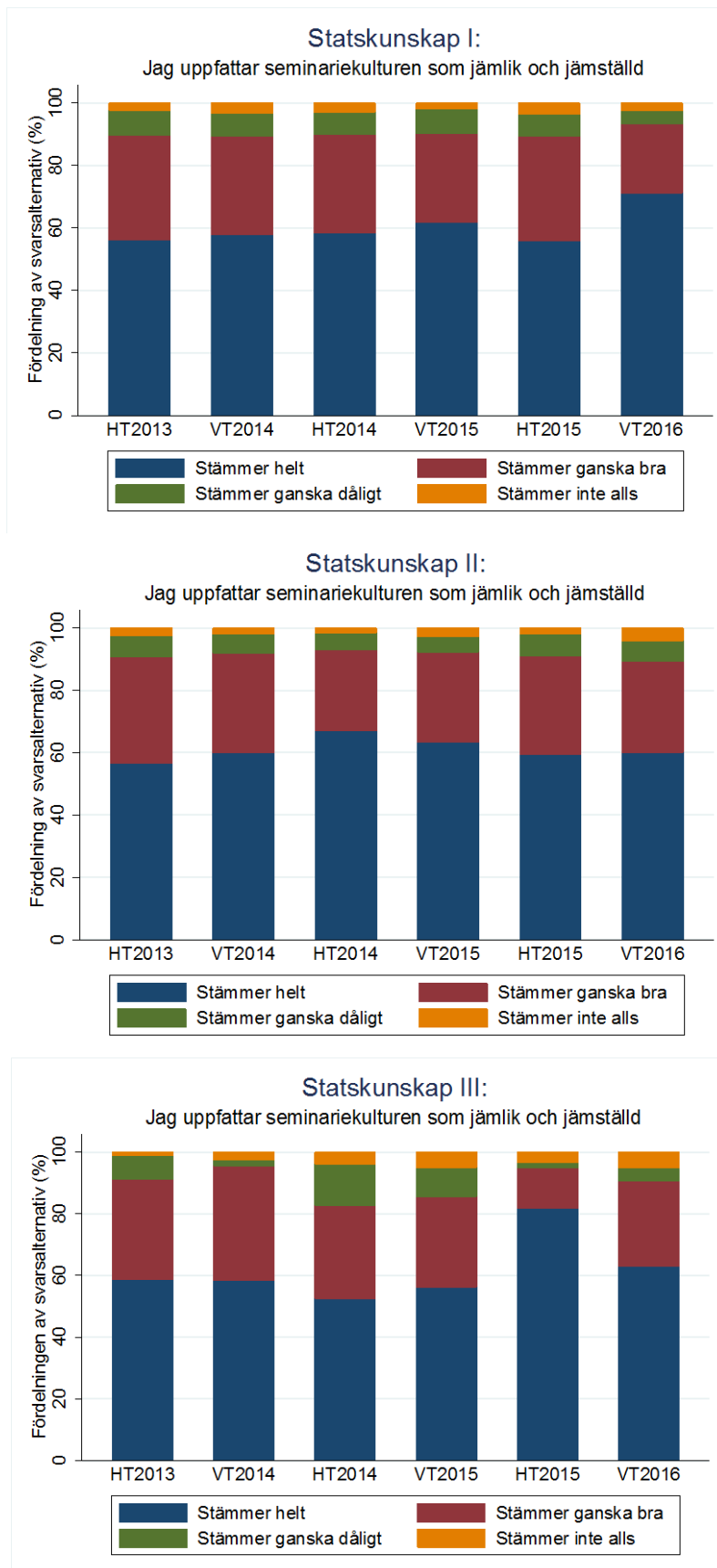
#### *Mål*

Ett mål för likabehandlingsarbetet är att undervisningen ska karaktäriseras av öppenhet och respekt. Institutionen ska bejaka allas lika möjligheter att delta i undervisningens alla moment och delar. Det innebär ett ansvar för i synnerhet studierektorer och kursansvariga att säkerställa att institutionens undervisning, till exempel seminariekulturen, uppfattas som jämlik och jämställd. Det innebär även att institutionens studentexpedition tar hänsyn till likabehandlingsmålet i sina kontakter med studenterna och sitt arbete med att schemalägga examinationstillfällen. Institutionen bör särskilt verka för att öka lärares och studentadministratörs medvetenhet kring dold diskriminering och informella strukturer, samt hur detta bör hanteras i undervisningssituationer och andra möten mellan studerande, lärare och administrativ personal. Institutionen ska också främja möjligheten för studenter att genomföra obligatoriska moment utan att behöva göra avkall på firande av helgdagar enligt sina traditioner. Likabehandlingsarbetet innefattar också frågor om tillgänglighet, att institutionens lokaler inte ska utgöra ett hinder för att ta del av verksamheten.

Som ett led i detta arbete har det under 2013 i alla kursvärderingar införts en fråga om i vilken grad som studenterna uppfattar seminariekulturen som jämlik och jämställd. Den nya frågan löd:

- Jag uppfattar seminariekulturen som jämlik och jämställd.

Under höstterminen 2016 sammanställdes data från dessa två frågor från kursvärderingarna på grundnivån under perioden höstterminen 2013 – vårterminen 2016. Vad gäller uppfattningen av seminariekulturen så tycker fler än 90 % av de svar grundnivån att seminariekulturen är jämlik och jämställd. Samtidigt tycker mellan 5-10 % av de svarande att seminariekulturen inte är jämlik och jämställd.



Figur 1. Sammanställning av svar på kursvärderingar ht 2013 till vt 2016. Genomsnittligt antal svarande: Statskunskap I=417 (35%), Statskunskap II=250 (36%) och Statskunskap III=130 (34%).

SVÅR har lyft frågan om anonymisering av hemtentor, liknande den rutin som finns på plats för salstentor. Man argumenterar att detta kommer att öka förtroendet bland studenter för att tentor bedöms rättvist och icke-diskriminerande.

#### *Åtgärder*

- Fortsatt följa de nya frågorna i kursvärderingar, de som infördes 2013 om jämlik och jämställd seminariekultur. Dela upp materialet på kön.  
Ansvarig: Jämställdhets- och jämlikhetskommittén  
Tidplan: löpande årsvis
- Att skapa en rutin för anonymisering av hemtentor, liknande den som finns på plats för salstentor. Tillämpa denna rutin på kursens examinationsupplägg tillåter det.  
Ansvariga: Studierektor  
Tidsplan: HT2017

## **5.2 Arbete mot trakasserier**

### *Mål*

I Diskrimineringslagens 7§ står det att om ”en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden” (SFS 2008: 567).

Målsättningen för institutionens jämställdhets och likabehandlingsarbete är att ingen anställd eller student skall utsättas för trakasserier utan ha rätt till en god arbetsmiljö och professionellt bemötande. Ett första steg på vägen är att arbeta för att siffrorna för hur många som delvis eller helt känner att de blivit trakasserade minskas. Ytterligare en målsättning är att alla skall ha vetskap om var man vänder sig om man känner sig trakasserad

Prefekten har ett ansvar att förebygga och utreda trakasserier samt verka för att dessa upphör.

Det innebär vidare att varje medarbetare och student är ansvarig för sina egna attityder, värderingar och handlingar men också för att agera om någon i omgivningen utsatts för trakasserier. Om man utsätts för trakasserier kan man ta kontakt med sammankallande i statsvetenskapliga institutionens jämställdhets- och jämlikhetskommitté, arbetsledningen eller fackligt ombud. För studenter finns förutom dessa instanser också ämnesrådet (SVÅR) samt kåren till vilka man kan vända sig. Om man vill prata med någon utanför institutionen rekommenderas också studenter att vända sig till studenthälsan och anställda till företagshälsovården.

### *Lägesbeskrivning*

För att göra det tydligare vart studenterna ska vända sig ska statsvetenskapliga institutionen antogs 2014 en särskild handläggningsordning vid påtalad diskriminering av student. Denna grundar sig på den rekommenderade från Stockholms universitet centralt.

## Åtgärder

- Se till att uppdaterad (t.ex. vad gäller kontaktuppgifter) handläggningsordningen finns tillgänglig på institutionens hemsida och informera institutionens personal. Information ska finnas tillgänglig också på engelska.  
Ansvarig: Prefekten  
Tidplan: Löpande
- Vid praktik eller motsvarande ska information ges till praktikplatsen om den universitetsövergripande planen för lika rättigheter och möjligheter och särskilt det arbetsrättsliga ansvaret som följer. Information ska också ges till studenterna som ska ha praktik. Informationen ska finnas på både svenska och engelska.  
Ansvarig: Studierektorer för grundutbildning och avancerad nivå samt praktikkoordinatorer.  
Tidplan: löpande
- Nyantagna studenter och nyanställd personal skall även i fortsättningen informeras, både muntligt och skriftligt, om statsvetenskapliga institutionens jämställdhetsarbete och arbetet mot trakasserier. Detta görs lämpligen vid introduktionsdagar för studenterna, samt vid ett introduktionssamtal med alla nyanställda, även doktorander. Jämställdhets- och likabehandlingsplanerna skall finnas på hemsidan och spridas till samtliga anställda och studenter.  
Ansvarig: Prefekten, studierektorer samt administrativ chef med arbetsmiljöansvar  
Tidsplan: löpande
- Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet skall föredras vid en särskild programpunkt på institutionens årliga höstupptakt. Därutöver ska arbetet för lika möjligheter och rättigheter behandlas antingen i en arbetsgrupp, eller i form av inbjudna gäster som föreläser på temat.  
Ansvarig: Prefekten  
Tidplan: löpande vid varje kick-off
- Informera om studenternas möjlighet att fråga efter likvärdig examination när obligatoriska moment krockar med religiösa helgdagar.  
Ansvarig: Studierektor  
Tidplan: löpande

## 5.3 Arbete för breddad rekrytering

### *Mål*

Statsvetenskapliga institutionen eftersträvar mångfald bland både anställda och studenter. Detta innefattar både ett aktivt arbete för breddad rekrytering samt ett arbete för att motverka studieavhopp vid institutionen.

Statsvetenskapliga institutionen samarbetar med Studentavdelningen, SU, rörande breddad rekrytering. Syftet med detta arbete är att institutionerna vid SU förutom sina ordinarie rekryteringsverksamheter även ska bedriva systematiska aktiviteter med syfte att rekrytera studenter från underrepresenterade grupper. Fokus i detta arbete ligger på åtgärder för att minska den sociala snedrekryteringen och innefattar besök från gymnasielever och dess

lärare. I senaste besöket, i februari 2014, ingick en guidad rundtur av universitet, en föreläsning på temat Global Rättvisa som ingår i delkursen Politisk teori på Statsvetenskap I, samt ett efterföljande seminarium där eleverna tillsammans med sina lärare fick diskutera och reflektera frågor som hade tagits fram av föreläsaren i samarbete med lärarna vid den aktuella gymnasieskolan och studierektorn för grundutbildningen vid statsvetenskapliga institutionen.

#### *Åtgärder*

- Fortsätta samarbetet med Studentavdelningen, SU, för breddad rekrytering.  
Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen  
Tidplan: Löpande
- Sprida goda exempel genom att inleda samtal och samarbete med gymnasister i Stockholms ytterområde om betydelsen av offentlig politik för deras vardag och framtid. Ett pilotprojekt sätts igång inför valet 2018; en film sammanställs och används för att stimulera intresset för att läsa statsvetenskap och främja institutionens mål med breddad rekrytering.  
Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen  
Tidplan: ht17/vt18

## **5.4 Dokumentation**

### *Mål*

I Lag om ändring i diskrimineringslagen (2016: 828) som trädde i kraft 2017-01-01 utökas kravet på arbetsgivaren att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

”En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder” (SFS 2016:828, 3 kap, 13§)

### *Lägesbeskrivning*

Tidigare jämställdhets- och likabehandlingskommitté har, i de utgående jämställdhets- och likabehandlingsplanerna, redan satt upp ett bra system för dokumentation. Man har upprättat checklistor på åtgärder, med en beskrivning av åtgärden, vem som är huvudansvarig, och tidsplan. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén har naturligtvis dokumenterat mycket av sitt arbete. Vi bedömer dock att ändringen i diskrimineringslagen dessutom kräver att ett mer systematiskt årligt sammanfattande dokument tas fram, där de åtgärder som utförts under året ”bockas av.”<sup>1</sup>

### *Åtgärder*

- Inför varje kalenderårs sista styrelsemöte inkommer sammankallande för Jämställdhets- och likabehandlingskommittén med en promemoria som sammanfattar innevarande års arbete med aktiva åtgärder och som beskriver några av nästa års planerade åtgärder. Sammankallande för Jämställdhets- och likabehandlingskommittén gör en kortare föredragning av promemorian på styrelsemötet och styrelsen inbjuds till diskussion.

---

<sup>1</sup> Praxis har varit att ansvariga för åtgärder har redovisat arbetet med åtgärder på institutionsstyrelsen, men också i vissa fall på sådana institutionsarrangemang som den årliga kick-offen. När åtgärder redovisats på styrelsen protokollsförs detta. Vissa rapporter/statistiska sammanställningar har också lämnats in till styrelsen och på så sätt kommit att ingå i styrelsehandlingarna.

Ansvarig: Jämställdhets- och likabehandlingskommittén  
Tidsplan: löpande



## Handläggningsordning vid påtalad diskriminering av student <sup>2</sup>

Fastställd av [institutionsstyrelsen/motsv.] den [datum]

### Trakasserier och kränkande särbehandling

Handlingar som påverkar en enskild negativt, som gör att personen kan hamna utanför gemenskapen på institutionen/enheten eller får sina möjligheter att göra en bra insats försvårade, kan vara trakasserier enligt diskrimineringslagen eller kränkande särbehandling/mobbning.

Trakasserier är 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot någon enskild person, men som inte är av sexuell natur eller har samband med någon diskrimineringsgrund, kan vara kränkande särbehandling/mobbning.

Det är den som upplever sig utsatt för negativa handlingar som avgör vad som är kränkande, men ibland måste den personen klargöra att beteendet är ovälkommet eller att det upplevs som kränkande.

Om en företrädare för universitetet får veta att en student upplever sig utsatt för något av det ovanstående ska omständigheterna utredas och det ska vidtas åtgärder så att kränkningar upphör omedelbart.

### Vad gör du om du upplever diskriminering?

Om någon agerar mot dig på ett sätt som du uppfattar som trakasserande, gör anteckningar om vad som hände, när och var, och tala om saken med någon du känner förtroende för. Vid Statsvetenskapliga institutionen föreslår vi att du i första hand ska vända dig till sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén (Maria Wendt), eller prefekten (Maritta Soininen). Du kan också vända dig till kursansvarig på den aktuella kursen eller studierektor för den nivå som kursen ingår i. Därutöver finns möjligheten att vända sig till institutionens studievägledare

Tänk på att om du påtalar trakasserier, så är den medarbetare som får kännedom om detta skyldig att föra saken vidare till prefekten. Prefekten är i sin tur skyldig att se till att en utredning inleds och att informera universitetets jämlikhetssamordnare.

Om du vill söka stöd eller diskutera det som har hänt innan du vet om du vill att en utredning startas, börja med att vända dig till studentkåren eller Studenthälsan.

### Utredning och uppföljning

När misstänkta trakasserier påtalas ska enskilda samtal hållas med berörda parter för att fastställa vad som har hänt. Detta genomförs av prefekten eller sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén. Samtalen ska dokumenteras skriftligt, helst kortfattat i punktform. Ärendet ska behandlas konfidentiellt och snabbt. Universitetets jämlikhetssamordnare ska informeras även i detta första stadium. Syftet med de enskilda samtalen är att få det oönskade beteendet att upphöra.

Om det efter samtalen fortfarande kan finnas anledning att klargöra om diskriminering har förekommit ska en utredning av omständigheterna genomföras av universitetets jämlikhetssamordnare. Är det möjligt att det som har inträffat kan vara kränkande särbehandling ska en utredning av omständigheterna genomföras av institutionen.

---

<sup>2</sup> Texten är baserad på förslag till handläggningsordning som Stockholms universitet förordar i sin *Plan för lika rättigheter och möjligheter 2014*.

Beslut om diskrimineringsärenden fattas av rektor. Prefekten ska följa upp ärendet genom att kontakta den anmälade parten inom en bestämd och angiven tid [t.ex. en månad], för att försäkra sig om att beteendet har upphört. Om så inte är fallet ska universitetets jämlikhetssamordnare kontaktas för vidare åtgärder.

**Om du upplever dig utsatt för diskriminering i samband med studierna vid Statsvetenskapliga institutionen kontakta någon av följande:**

Kåre Vernby, sammankallande för jämställdhets- och jämlikhetskommittén,  
[kare.vernby@statsvet.su.se](mailto:kare.vernby@statsvet.su.se)

Maritta Soininen, prefekt, [maritta.soininen@statsvet.su.se](mailto:maritta.soininen@statsvet.su.se)

**Studentavdelningen**

Jämlikhetssamordnaren, e-post: [jamlikhet@su.se](mailto:jamlikhet@su.se), tfn: 08-16 25 59

**Stöd**

Stockholms universitets studentkår -för kontaktuppgifter se [www.sus.su.se](http://www.sus.su.se) [Ev. lokal kår (Institutionen för socialt arbete resp. DSV)] Studenthälsan -för kontaktuppgifter se [www.studenthalsanistockholm.se](http://www.studenthalsanistockholm.se)

**3.3. Vad ska du som blir kontaktad angående upplevd diskriminering göra?**

Steg 1

- Hantera situationen direkt.
- Ta den drabbades version av det inträffade på allvar.
- Visa respekt för de inblandade.
- Ställ frågor för att få klarhet i vad som har hänt.
- Berätta för den utsatte hur rutiner ser ut och vad du kan göra för att hindra att eventuellt diskriminerande handlingar fortsätter.
- Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till lämplig kontaktperson -om du själv inte kommer att hantera ärendet vidare.
- Dokumentera vad som sägs och hur frågan hanteras vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du har dokumenterat.

Steg 2

- Den som fortsatt hanterar ärendet ska skapa sig en egen bild av situationen genom att tala enskilt både med den som har utsatts och den som ska ha utsatt.
- Diskutera alternativen för fortsatt handling med den utsatte. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa den drabbade.
- Dokumentera vad som sägs och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du dokumenterat.
- Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår i personalgruppen/studentgruppen som kan medföra till exempel mobbning eller utstötning.
- Institutionen ska alltid kontakta Personalavdelningen eller Studentavdelningen.

Steg 3

- Jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen är ansvarig för utredningar om diskriminering när det gäller studenter. Beslut i diskrimineringsfrågor är inte delegerat från rektor.
- Jämlikhetssamordnaren ska hålla regelbunden kontakt med de inblandade och kontinuerligt informera om hur utredningen fortskrider och vilka tidsplaner som gäller.

- Om student eller sökande som har påtalat diskriminering är missnöjd med utredningsarbetet eller universitetets ställningstagande kan personen kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.