



Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltighetstid	Dokumenttyp
EHS styrelse	2020-12-14, Revid. 2021-05-19 Revid 2021-12-06	2021-12-06 och tills vidare	Policy

Diskrimineringspolicy

Denna policy¹ har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare, studenter och personal vid Enskilda Högskolan Stockholm (EHS).

Policyn tar sin utgångspunkt i Diskrimineringslagen (2008:567) som har till ändamål att motverka diskriminering och förebygga och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen innehåller bl.a. definitioner, bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier, utredningsskyldighet och bestämmelser om aktiva åtgärder. Mer information finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats, <https://www.do.se>.

I arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) finns relaterade föreskrifter som rör kränkande särbehandling.

Policy och övergripande mål

All personal och alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid EHS oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter gäller också oberoende av religiös, teologisk eller ideologisk övertygelse.

I anslutning till vad högskolelagen föreskriver har EHS som övergripande mål att främja:

- En hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.
- En breddad rekrytering till högskolan.

Vid EHS ska

¹ Policyn var tidigare en del av Handlingsplan för år 2021 gällande likabehandling.



- verksamheten främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa
- särskilda behov tillgodoses för personer med funktionsnedsättningar
- den etniska mångfalden främjas
- frågor om mångfald och kulturmöten behandlas i utbildningarna
- olika sexuell läggning respekteras
- könsöverskridande identitet eller uttryck respekteras
- arbetas för att förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden ska främjas
- alla ges möjlighet till religionsutövning
- alla ska bemötas med respekt oavsett trosuppfattning
- nätverk för studenter med behov av samtal och ömsesidigt stöd uppmuntras
- åldersdiskriminering förebyggs
- alla former av trakasserier motverkas
- studenter som av något skäl bytt personnummer ska på begäran erhålla nytt examensintyg

Personer med funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning avses här sådana varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar som påverkar funktionsförmågan i studiesituationen. Begreppet "varaktigt" ska tolkas i relation till begreppen tillfälligt och bestående. Det vill säga att det inte behöver röra sig om bestående funktionsnedsättning, men inte heller om tillfälliga och snart övergående skador eller tillstånd.

EHS ska verka för att

- undanröja hinder och erbjuda individuellt anpassat stöd för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan
- erbjuda en god och positiv fysisk, social och psykisk arbetsmiljö
- öka medvetenheten och bidra till att man i högskolans verksamhet på alla plan tar hänsyn till frågor som gäller funktionsnedsättning - informationen om detta ska vara tillgänglig för alla på hemsidan

Det finns en samordnare för pedagogiskt stöd. Samordnarens uppgift är att informera studenter om stödåtgärder och bedöma vilka stödåtgärder studenten ska få beroende på funktionsnedsättningens art. Stödinsatser kan vara anteckningshjälp, individuellt anpassade examinationsformer, tekniska hjälpmedel, etc.

EHS ska arbeta för att göra informationen lättillgänglig på hemsidan. Namn och telefonnummer till samordnare för pedagogiskt stöd ska vara lätt att finna. Studievägledare och studentkår ska vara väl förtroagna med EHS arbete för att stödja studenter med funktionsnedsättning. Det är inte högskolans ansvar att avråda studenter med funktionsnedsättning att utbilda sig till ett visst yrke.

Enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter EHS 0,3 procent av omsättningen för grundutbildning till pedagogiska stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar. Högskolans samordnare för pedagogiskt stöd ansvarar för hur dessa medel används. Kostnader som överstiger det beloppet kan efter ansökan delvis täckas av medel som disponeras av Stockholms universitet för särskilda åtaganden.



Likabehandling

EHS ser det som ytterst angeläget att alla bemöts med respekt och värdighet. Diskriminering, trakasserier eller kränkande uppträdande ska inte förekomma. Det ska i alla sammanhang framgå att mångfald och våra inbördes olikheter är en ovärderlig tillgång.

Verksamheten vid EHS bygger på övertygelsen om att varje människa är lika i värdighet och rättigheter, och att detta ska genomsyra verksamheten. Studenter oberoende av religion eller annan trosuppfattning välkomnas att studera vid EHS. Alla ska bemötas med samma respekt. Inom forskning och undervisning – liksom i övrigt inom högskolans lokaler – ska tros- och övertygelsefrihet kompromisslöst värnas.

Förbud mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

EHS fördömer alla former av sexuella trakasserier liksom alla former av kränkande behandling på grund av etnisk tillhörighet, ålder, trosuppfattning, liksom funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könstillhörighet och tolererar inte att sådana förekommer på högskolan.

Vidare tolereras inte någon form av kränkande särbehandling vid EHS. Detta gäller även när det saknas koppling till någon av de i Diskrimineringslagen angivna grunderna.

Kränkande särbehandling och trakasserier kan ske vid direkta möten men även via mail, sms och sociala medier. Sådana kränkningar är allvarliga hot mot arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i studier och arbete, särskilt om de pågår en längre tid. De leder också till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen” (6 § Jämställdhetslagen). Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar:

- *Trakasserier grundade på könsidentitet/ könsöverskridande identitet eller uttryck.* Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker genomgå någon könskorrigering omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.
- *Trakasserier av sexuell natur* kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning och att den som går med på kraven får löfte om belöning. Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:
 - ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag



- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- pornografiska bilder.

Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är i grunden allvarliga former av maktmissbruk, som kan drabba både män och kvinnor. Kränkningarna kan antingen vara riktade mot en enskild individ eller mot kvinnor eller män som grupp.

Jämställdhet

Jämställdhetsfrågorna är centrala för EHS och ska vara aktuella i undervisning och forskning. Balans i antalet män och kvinnor eftersträvas i alla delar av verksamheten vid EHS, bland studenter, inom kollegiet, i styrelsen, bland gästande lärare med mera.

Målet för EHS jämställdhetsarbete är att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En jämställd högskola skapar möjligheter till utveckling inom utbildningarna men underlättar därtill kontakter med det samhälle studenterna utbildas för. Målet om jämställdhet ska förverkligas genom analys, medvetandegörande, kompetensutveckling och konkreta åtgärder.

Målsättningen för EHS är att ha en kontinuerlig gemensam reflektion kring strukturerna vid EHS, huruvida de medverkar till eller motverkar jämställdhet. De övergripande jämställdhetsmålen är följande:

- Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet.
- Kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete och i övrigt lika anställningsvillkor.
- Arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska utformas så att de lämpar sig för både män och kvinnor.
- Både män och kvinnor ska vara representerade, helst med en jämlik fördelning, i styrelser och andra demokratiskt valda organ. Detsamma gäller i olika typer av tjänster.
- Under varje läsår ska hållas utvecklingssamtal med all personal för att arbeta vidare med stöd till kompetensutveckling.
- Högskolans ägare uppmanas att tillse att högskolans styrelse har en jämn könsfördelning.
- Vid alla nyanställningar ska en jämn könsfördelning alltid eftersträvas. Könsaspekten ska även beaktas vid val av sakkunniga och i sammansättningen av tjänsteförslagsnämnd. Vid framtida tjänstetillsättningar ska EHS via annonsering ta ställning till det lämpliga i att uppmana underrepresenterat kön att söka ledig tjänst.
- Kurser och kurslitteraturen ska granskas utifrån frågor om könsfördelning bland författare, normalitet och stereotyper, samt kränkande innehåll. Kurser och kurslitteratur granskas i ämneskollegierna. Därefter fastställs de i respektive beslutande avdelningskollegier.



Ansvar

Rektor ska tillse att högskolan uppfyller sina skyldigheter enligt Diskrimineringslagen.

I rektors ansvar ingår att efter samråd med studenter och anställda fastställa en årlig handlingsplan för aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjlighet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Planen ska innefatta identifierade risker och hinder, analys av orsaker samt förebyggande och främjande åtgärder inom angivna områden. Uppföljningen av arbetet med aktiva åtgärder ska redovisas till styrelsen i samband med verksamhetsberättelsen.

Vidare ska rektor fastställa en rutin för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling och säkra att högskolan utreder och vidtar åtgärder om någon student eller medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i samband med arbetet eller studierna.

Kollegier

När det gäller att bevaka och följa upp att EHS övergripande mål främjas i högskolans kurs- och utbildningsprogram ska det kontinuerligt ske i ämnes- och avdelningskollegier.

Vid anmärkning mot EHS

Studenter – eller anställda – vid EHS liksom sökande till utbildningar och kurser, som anser att EHS brustit i utredningsskyldighet eller inte vidtagit nödiga åtgärder för att främja likabehandling av studenter, kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO), som har till uppgift att se till att högskolan följer Diskrimineringslagen.