

# **OPERAHÖGSKOLAN I STOCKHOLM**

## **LIKABEHANDLINGSPLAN 2006**

(Antagen av Operahögskolans styrelse 2006-05-08)

### **Lagen om likabehandling av studenter i högskolan**

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan trädde i kraft den 1 mars 2002 (SFS 2001:1286). Syftet med lagen är att främja lika rättigheter för studenter vid och sökande till högskoleutbildningar.

Lagen ska motverka diskriminering på grund av köns-, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Med etnisk tillhörighet avses ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Med sexuell läggning menas en persons homo-, bi-, trans- eller heterosexuallitet.

Funktionshinder definieras i Likabehandlingslagen som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”.

### **Övergripande mål**

Operahögskolan i Stockholm (OHS) ska, inom ramen för sin verksamhet, bedriva ett målinriktat arbete för att främja studenternas/de sökandes lika rättigheter genom att

- på alla sätt förhindra att studenter/sökande utsätts för trakasserier
- utreda trakasserier och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier
- göra en åtgärdsplan som ska skydda utsatta grupper mot diskriminering.

Interna dokument som anknyter till detta arbete är Handlingsplan för breddad rekrytering, Jämställdhetsplan samt Åtgärdsprogram mot trakasserier pga kön samt Tillgänglighetsplan. Lagstiftning som reglerar förhållandena inom detta område för Operahögskolans anställda är bl a Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet pga etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga funktionshinder samt Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga sexuell läggning.

***Operahögskolan skall vara en trygg och kreativ arbetsplats och studiemiljö.*** Studenter och sökande till utbildningarna och kursverksamheten får inte utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses klandervärda beteenden som kränker en students eller sökandes integritet.

Operahögskolan verkar för konstnärlig mångfald i en öppen och fördomsfri atmosfär. Diskriminering motverkas aktivt genom att alla studenter och sökande behandlas och bemöts med tolerans och respekt, oavsett ålder, kön, social bakgrund, politisk tillhörighet, hudfärg, etniskt och kulturellt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning eller funktionshinder.

***Operahögskolan skall motverka fördomsfulla attityder om kvinnligt och manligt.*** Rätten till likabehandling oavsett kön gäller både kvinnor och män, och oavsett sexuell identifikation.

***På Operahögskolan skall alla studenter och sökande bemötas och behandlas med respekt och värdighet oavsett ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.*** Alla studenter och sökande skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid högskolan. Rasism och främlingsfientlighet skall med kraft bekämpas. Operahögskolan strävar efter att öka mångfalden bland studenter och anställda och betraktar detta som ett led i kvalitetsarbetet.

***Operahögskolans arbetsmiljö skall ge funktionshindrade lika möjlighet att verka på skolan.*** I Likabehandlingslagens 2 § definieras *funktionshinder* som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”. Vid inträdesprov till högskolans utbildningsprogram ska detta också beaktas, så att ingen sökande utestängs från att delta. I Likabehandlingslagens 7 och 8 §§ finns dock regler om visst undantag från bestämmelserna angående direkt och indirekt diskriminering, som kan vara tillämpliga i detta hänseende. ( 8 §: En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.)

## **Handläggning av inträffade trakasserier**

### ***Informellt***

Den som anser sig vara utsatt för trakasserier rekommenderas att klart och tydligt säga till trakasseraren att hans/hennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Om trakasserier inte upphör eller om den trakasserade inte själv vill eller vågar ta upp saken med den trakasserande ska studenten/den sökande vända sig till högskolans rektor, administrative chef eller annan person i skolledningen som han/hon har förtroende för. Detta innebär *inte* att en formell anmälan mot trakasseraren har gjorts. Samtalet ska leda fram till hur frågan ska hanteras vidare.

**Formellt**

Om trakasserierna bedöms vara av allvarlig natur ska mer formella åtgärder omgående vidtas. Dessa åtgärder ska grundas på en formell anmälan som skyndsamt handläggs av högskolans administrativ chef.

Rättsliga åtgärder som, vad gäller anställda, kan komma ifråga till följd av en formell anmälan utgörs av disciplinpåföljd i form av varning eller löneavdrag (LOA 10 kap 1 & 2 §§), omplacering eller uppsägning (LAS 7 §), åtalsanmälan (LOA 12 kap 1 §), avstängning (LOA 13 kap 1 §) och avskedande (LOA 11 kap 1 §). I fall som bedöms som mindre allvarliga kan åtgärden som vidtas inskränkas till att rektor genomför ett samtal med trakasseraren och klargör situationens allvar för vederbörande.

Innan frågan väcks om uppsägning eller avskedande måste man pröva om det föreligger någon möjlighet till omplacering. Om omplacering inte är möjlig kan uppsägning aktualiseras. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) får en anställd sägas upp från sin anställning om det finns saklig grund för detta.

Disciplinära åtgärder mot en student, som utsatt en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för trakasserier pga kön, regleras i Högskoleförordningen (HF 10 kap).

**Om du skulle bli trakasserad**

*Säg ifrån!* Konfrontera personen direkt. Lämna inget utrymme för missförstånd.

*Kom ihåg att det inte är ditt fel!* Om du har svårt att säga ifrån muntligt så skriv ett brev. Beskriv där vad som har hänt och hur du upplever det. Skriv att du vill att personen ska sluta upp med det. Behåll en kopia av brevet och skicka det rekommenderat med mottagningsbevis.

*Skriv ner* vad som har hänt så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det som hänt. Anteckna datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad den som trakasserade dig sa och gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.

*Tala* med någon på högskolan som du har förtroende för.

*Kontakta* den som inom högskolan ansvarar för likabehandlingsfrågor eller rektor.

**Det här förväntas alla göra:**

*Var uppmärksam* på dina arbetskamraters/medstudenters reaktioner.

*Våga fråga* om du undrar över något du ser eller hör.

*Lyssna* när någon vill berätta vad han/hon upplevt. Ta dig den tid som behövs.

*Ta berättelsen på allvar.*

### **Vad man särskilt bör tänka på:**

Är du osäker på hur ditt eget beteende kan uppfattas? Fråga dig själv: Skulle jag känna mig besvårad om min familj såg vad jag gör eller hörde vad jag säger? Hur skulle jag reagera om min hustru/man, flickvän/pojkvän, dotter/son etc behandlades så här?

Var uppmärksam på dina arbetskamraters/medstudenters reaktioner. Säger en person nej så menar han/hon nej.

Tro på dem som söker ditt stöd mot personer som trakasserar dem och ställ upp på de utsattas sida.

### **Handlingsplan för 2006**

Operahögskolans grupp för likabehandling och studentinflytande bereder och handlägger likabehandlingsfrågor. I arbetsgruppen ingår representanter för såväl personal som studenter.

En åtgärdsplan beträffande likabehandlingsfrågor ska upprättas inför varje nytt år. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska ingå i nästkommande års plan. Åtgärderna kan vara av både kort- och långsiktig karaktär.

#### ***Åtgärder för att motverka diskriminering***

- Information om Likabehandlingslagen samt Operahögskolans likabehandlingsplan delas ut till alla anställda och studenter, och ingår i den information som lämnas till nyanställda (även korttidsanställda) och nyantagna studenter. Information sprids också till de teatrar där högskolans studenter gör sin praktikperiod.
- Informationsmaterialet inför inträdesproven ses kontinuerligt över så att inga formuleringar kan uppfattas som diskriminerande.
- All information om Operahögskolan, såväl i tryck som på hemsidan, ses kontinuerligt över så att inget kan uppfattas som stridande mot Likabehandlingslagen.
- Operahögskolans lärare uppmanas att hålla diskussionen levande i sin undervisning.
- Kriterierna för juryns antagningsarbete har utformats med beaktande av Likabehandlingslagen.

#### ***Åtgärder för att främja etnisk mångfald***

- Den handlingsplan för breddad rekrytering som antogs av högskolestyrelsen i december 2005 revideras kontinuerligt.

- Samarbetet med skolor i kommuner med bred etnisk mångfald utvidgas.

### *Åtgärder avseende studenter med funktionshinder*

- Operahögskolans lokaler är åtkomliga för studenter och sökande med fysiska funktionshinder. Högskolans administrativa chef och tekniske ledare bevakar dessa frågor.

### **Avrapportering per 2005-12-31**

På OHS finns en arbetsgrupp för likabehandling och studentinflytande som behandlar frågor om jämställdhet. Gruppen består av en ledningsrepresentant, en kanslirepresentant, tre lärarrepresentanter och tre studentrepresentanter. Under året har bl.a. diskuterats hur kunskapen om jämställdhetssituationen på högskolan och kunskapen på generell nivå om genusfrågor ska ökas. Två föreläsare inbjöds:

Professor Yvonne Hirdman, Stockholms Universitet, höll i februari en föreläsning om jämställdhet och genus. Sociologen Fredrik Bondestam, Uppsala Universitet, föreläste i september om könsmedveten pedagogik med olika praktiska övningar för deltagarna.

Under våren besöktes högskolan av representanter för Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, för ett s.k. fördjupande samtal efter den enkät kommittén tillställt samtliga konstnärliga sceniska utbildningar. I samtalet deltog representanter för ledningen, lärare, administration och studenter.

I december 2005 antog Operahögskolans högskolestyrelse en handlingsplan för breddad rekrytering.

Högskolans jämställdhets- och likabehandlingshandläggare deltar i ett nätverk för sådana handläggare vid de konstnärliga högskolorna i Stockholm.

*Denna handlingsplan är utarbetad av Erik Ljungqvist*