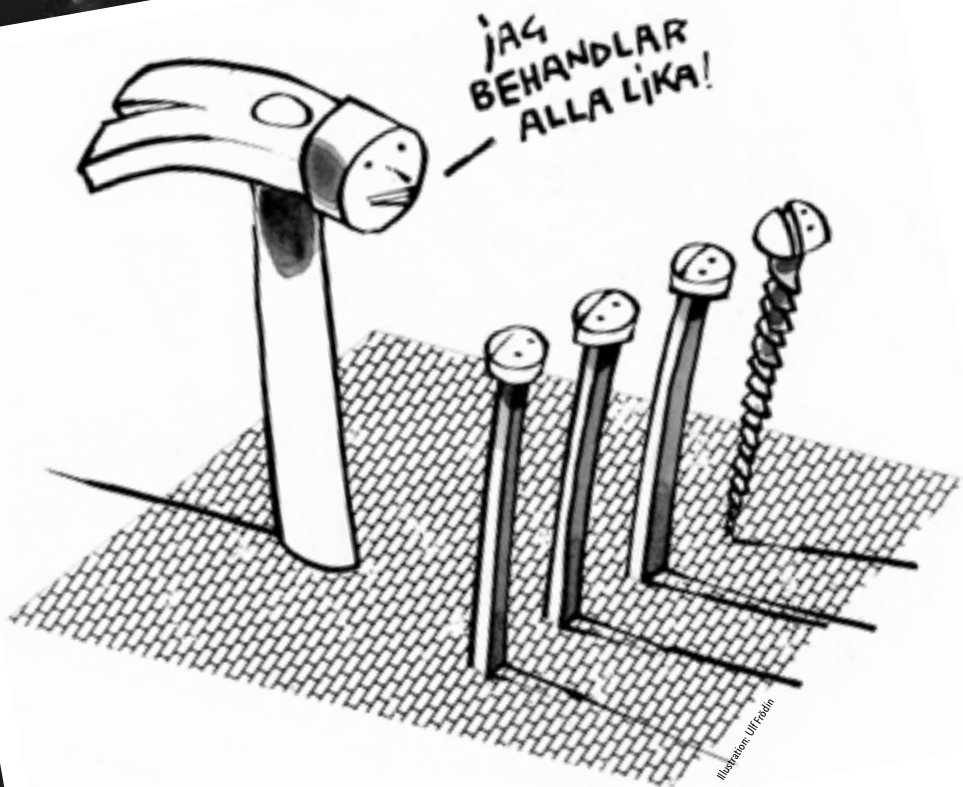


# Strategi och handlingsplan för lika villkor 2009



Antagen av universitetsstyrelsen den 12 december 2008

## Innehållsförteckning

<i>Strategi för lika villkor</i> .....	3
Vision .....	3
Ansvar .....	4
Central organisation .....	4
<i>LiU:s handlingsplan för lika villkor 2009</i> .....	5
Övergripande mål och åtgärder för lika villkor .....	6
Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning .....	10
Funktionsnedsättning .....	12
Jämställdhet och genus .....	14
Sexuell läggning och könsöverskridande identitet/uttryck .....	17
Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier – individnivå .....	19
<i>Övrigt</i> .....	21
Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2008 .....	21
Diskrimineringslag .....	21
Resurser .....	21
Kommunikationsplan .....	21
<i>Bilaga</i> .....	22
Definitioner .....	22

## Strategi för lika villkor

Detta dokument avser verksamheten som bedrivs vid LiU och omfattar studenter och anställda. För att förebygga och åtgärda diskriminering och trakasserier vid LiU på både strukturell och individuell nivå har följande strategi för lika villkor tagits fram. För att nå målet ”lika villkor” arbetar LiU med jämställdhet och genus, etnisk och religiös mångfald, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, sexuellt likaberättigande samt för likvärdig behandling oavsett ålder eller könsöverskridande identitet/uttryck. Arbetet gäller även övrig kränkande särbehandling exempelvis p.g.a social bakgrund. Se definitioner i bilaga.

Arbetet för lika villkor utgör en del av universitetets strategiska kvalitetsarbete och är viktigt för LiU:s kompetensförsörjning. Stora delar av arbetet är lagstadgat. LiU har mycket att vinna på att verksamhetsintegrera lika villkor bl.a i det systematiska arbetsmiljöarbetet. LiU anser att arbetet för lika villkor bidrar till:

- En god och attraktiv studie- och arbetsmiljö
- Utveckling och kreativitet
- Kvalitet i utbildning och forskning
- Rättvisa strukturer och processer

LiU ska alltid sträva efter att dess regler, normer och rutiner speglar ett förhållningssätt som präglas av respekt för individen och hennes eller hans olika förutsättningar.

## Vision

- Universitetet ska vara en studie- och arbetsmiljö där man tar tillvara de resurser som studenter och anställda med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet.
- LiU ska vara ett öppet universitet med många och breda kontakter inom olika samhällssektorer som främjar lika villkor inom akademien och i det omgivande samhället.
- LiU ska ha en god tillgänglighet gällande verksamhet, information och lokaler.
- Antagnings- och rekryteringsprocesser ska inte vara diskriminerande.
- Nya studenter och medarbetare ska tas emot så att alla känner sig välkomna.
- Det ska råda lika villkor vad det gäller anställdas arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- LiU ska underlätta för studenter, oberoende av kön, att förena studier med föräldransvar.
- Vid planering av universitetets utbildningar ska hänsyn tas till lika villkor vad gäller form, genomförande och bemötande.
- Universitetets utbildningar ska till sitt innehåll behandla lika villkorsperspektiv där så är relevant.
- LiU ska vara fritt från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

## Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för att universitetet bedriver ett målinriktat arbete. Strategigruppen för lika villkor ansvarar för att i samverkan med sina resursgrupper ta fram förslag till en årlig handlingsplan, som omfattar LiU som helhet. Universitetsstyrelsen tar sedan beslut om planen.

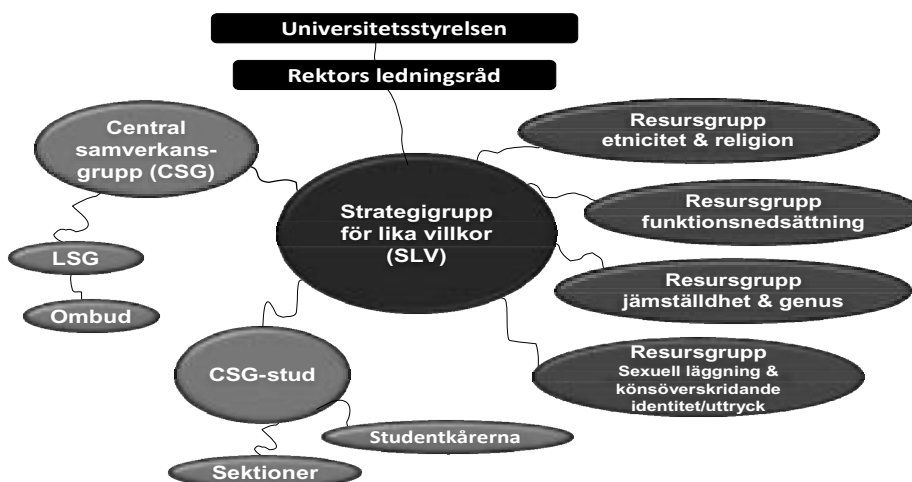
Årliga handlingsplaner ska upprättas även på fakulteter, institutioner och övriga enheter. För att underlätta detta arbete har en vägledning tagits fram (se [www.liu.se/likavillkor/vagledning](http://www.liu.se/likavillkor/vagledning)). Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt mellan universitetet och studentkåreerna.

Dekaner, prefekter och enhetschefer ska se till att vision och mål presenterade i denna strategi och handlingsplan konkretiseras och genomförs i relation till förhållandena vid den egna fakulteten, institutionen/enheten (genom att exempelvis se till att lika villkor behandlas i styrelser och nämnder, personalmöten, valberedningar och samverkansgrupper).

Varje institution och enhet har ett ombud för lika villkor som har till uppdrag att vara informationskanal mellan Strategigruppen för lika villkor (SLV) med dess resursgrupper och institutionen/enhetens medarbetare och studenter. Ombudet har enligt "Lokalt samverkansavtal för utveckling" möjlighet att vara ledamot i den lokala samverkansgruppen (LSG). För att nå lika villkor förutsätts ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap.

## Central organisation

SLV består av följande funktioner: ordförande, koordinators för lika villkor, en representant från varje fakultet, en studentrepresentant från varje kår samt en sakkunnig representant från varje resursgrupp. Det finns fyra resursgrupper som består av anställda, studenter och externa representanter som är särskilt intresserade av eller forskar inom respektive område: etnicitet/religion, funktionsnedsättning, jämställdhet/genus och sexuell läggning/könsöverskridande identitet. Diskrimineringsgrunden ålder och övrig kränkande särbehandling bevakas av SLV tillsvidare. Den årliga centrala handlingsplanen tas fram av SLV och resursgrupperna. Den tas upp i centrala samverkansgruppen (CSG) och ledningsrådet och beslutas i universitetsstyrelsen. Universitetet arbetar också för en ökad samordning mellan områdena lika villkor, arbetsmiljö och miljö.



## LiU:s handlingsplan för lika villkor 2009

Handlingsplanen inleds med övergripande åtgärder som berör samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder. Därefter följer mål och åtgärder inom områdena etnicitet och religion/annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, jämställdhet och genus samt sexuell läggning och könsöverskridande identitet/uttryck. Diskrimineringsgrunden ålder finns med i de utbildningsinsatser som ges.

### Om breddad rekrytering och genomströmning av studenter

Ett flertal av åtgärderna i handlingsplanen har kopplingar till breddad rekrytering och genomströmning av studenter, men detta arbete utförs i första hand på fakultetsnivå och i samverkan med avdelningen för externa relationer. SLV ska hålla sig informerad gällande arbetet med breddad rekrytering.

### Nuläge – hur står det till med lika villkor vid LiU?

- Under 2008 genomförde SLV:s presidium dialoger kring arbetet med lika villkor på alla institutioner och enheter. Dialogerna visade bl.a att man kommit olika långt vad gäller organisation, engagemang och genomförande av olika åtgärder. Lika villkor är nu ett etablerat begrepp i organisationen.
- Institutionen för beteendevetenskap och lärande, IBL, fick årets lika villkorspris för sitt strukturerade arbete med lika villkor.
- Belöning till studenter för innovativa idéer kring genusperspektiv i LiU:s utbildningar gick till:
  - Johan Hansson-Malmlöf, beteendevetenskaplig grundkurs, för idén om metodkurser.
  - Karin Hagerström, sjuksköterskeutbildning, för idén om att problematisera genusaspekter i sjuksköterskeutbildningarna.
  - Per Böhlin, datateknik, för idén om "Best practice".
- Under året genomfördes tre enkäter för olika målgrupper: NSI – studenter, NDI – doktorander, NMI – medarbetare  
Exempel från NSI:n: 10 % av alla studenter har någon gång upplevt sig utsatta för mobbing, varav 84 % av andra studenter. 6 % av studenterna har upplevt sig diskriminerade på grund av kön (8 % kvinnor, 3 % män).
- LiU initierade det nationella nätverket Include tillsammans med tre andra lärosäten. Include arbetar med frågor relaterade till breddad rekrytering. Under 2008 har 18 lärosäten och Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) anslutit sig till nätverket.
- Avidentifierade salstentamina infördes under 2008.
- I augusti anordnades en resa till Pridefestivalen. 35 anställda och studenter deltog.
- Studentkårerna genomförde en fototävling med temat:  
LiU + Mångfald = Sant?

# Övergripande mål och åtgärder för lika villkor

## 1. Information och utbildning

*Mål:* Anställda och studenter ska vara medvetna om LiU:s vision för lika villkor och ärendehantering vid kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

*Åtgärd:* Anställda och studenter ska regelbundet få information samt erbjudanden om utbildningsinsatser gällande lika villkor.

*Ansvar:* SLV:s presidium, UF/Personalavdelningen

*Budget:* 150 000 kr (fördelas mellan åtgärder som beskrivs nedan)

### Informations- och utbildningsinsatser

Målgruppen är anställda och studenter. Lika villkorsperspektivet ingår bl.a i informationsmöten och utbildningar riktade till universitetsledning, prefekter, mellanchefer, nyanställda medarbetare, lärare, ombud för lika villkor, kårstyrelser, sektioner, CSG och CSG-stud m.fl. Insatserna genomförs t.ex. av koordinatörerna för lika villkor, juristfunktionen, Forum för genusvetenskap och jämställdhet, Studenthälsan och externa konsulter. Utbildningar kan skräddarsys efter behov. Exempel på innehåll: lagstiftning, förebyggande arbete, ärendehantering och diskussioner om t.ex. rekrytering, arbetsmiljö, kommunikation och värderingar. Det finns även färdiga utbildningspaket att beställa: [www.liu.se/likavillkor/utbildning](http://www.liu.se/likavillkor/utbildning).

Särskilt prioriterade områden under 2009 är att utveckla lika villkorspassen på kurser anordnade av Centrum för undervisning och lärande samt i mellancheferutbildningen. Syftet är bl.a att stärka personal i bemötande av studenter samt tydliggöra resultaten från studentenkäten, NSI:n, vad gäller kränkande särbehandling.

### Nyhetsbrev

Nyhetsbrev om lika villkor utkommer varje månad och innehåller internationella, nationella och lokala nyheter. Nyhetsbrevet distribueras via e-postlista till chefer, ombud för lika villkor, studentkårer, webbansvariga, m.fl. och finns även på hemsidan. Under 2009 är målet att i större utsträckning nå studenter.

### Portalen för lika villkor – [www.liu.se/likavillkor](http://www.liu.se/likavillkor)

På portalen finns nyheter, nyhetsbrev, information rörande samtliga diskrimineringsgrunder och övrig kränkande särbehandling, lagstiftning, ärendehantering, statistik, organisation och informations- och utbildningsinsatser. Under 2009 utvecklas portalen med en "best practice"-sida där goda exempel och metoder inom arbete för lika villkor finns lättillgängligt. Ambitionen är att sidan ska användas som diskussionsunderlag i utbildningsinsatser. Portalen uppdateras regelbundet. Den engelska versionen ska utökas under 2009.

### Marknadsföring av lika villkor

Följande dokument finns tillgängliga på portalen för lika villkor. De går att beställa och finns även på engelska.

- Informationsbroschyren om lika villkor
- LiU:s strategi och handlingsplan för lika villkor
- Lokala handlingsplaner för lika villkor – vägledning
- Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier – ärendehantering

- Jämställdhets- och genusintegrering. Handlingsplan 2007–2009
- Vid särskilda tillfällen, t.ex. Kalasmottagningen finns framtagna marknadsföringsartiklar att dela ut.

## 2. Integrering av lika villkor i LiU:s verksamhet

### a. På institution

*Mål:* Genom ett pilotprojekt hitta former och goda exempel för att utveckla arbetet med lika villkor i institutionens verksamhet.

*Åtgärd:* År 2009 genomförs ett pilotprojekt på en institution. Faller det väl ut är ambitionen att utifrån erfarenheterna från projektet erbjuda andra institutioner att arbeta på liknande sätt kommande år.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

*Budget:* 50 000 kr

### b. På program

*Mål:* Genom ett pilotprojekt hitta former och goda exempel för att utveckla arbetet med lika villkor i programmets innehåll och form.

*Åtgärd:* År 2009 genomförs ett pilotprojekt på ett program med anknytning till institutionen i punkten 2 a. Programmet väljs ut i samråd med berörd fakultet och programansvarig. Faller det väl ut är ambitionen att utifrån erfarenheterna från projektet erbjuda andra program att arbeta på liknande sätt kommande år. Projektet inkluderar både anställda och studenter.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

*Budget:* 50 000 kr

## 3. Utvecklingsmedel

*Mål:* Att uppmuntra studenter och anställda till kreativa och innovativa idéer inom likavillkorsområdet.

*Åtgärd:* Strategigruppen för lika villkor kommer under våren att utannonsera utvecklingsmedel. Kriterier för utvecklingsmedel finns på [www.liu.se/likavillkor/utannonsering](http://www.liu.se/likavillkor/utannonsering)

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 50 000 kr

## 4. Äskanden

*Mål:* Att uppmuntra enstaka arrangemang eller andra begränsade insatser inom likavillkorsområdet.

*Åtgärd:* Studenter och anställda ges möjligheten att äska mindre belopp. Kriterier för äskanden finns på hemsidan [www.liu.se/likavillkor/utannonsering](http://www.liu.se/likavillkor/utannonsering). Beslut om beviljande sker löpande under året.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 25 000 kr

## **5. Include – nationellt nätverk för samverkan kring breddad rekrytering**

*Mål:* Förbättra arbetet kring breddad rekrytering.

*Åtgärd:* Erfarenhetsutbyte med andra lärosäten genom medverkan i nätverkets träffar och andra arrangemang. Representanter från LiU ingår i nätverkets interimsstyrelse. Upp till 10 personer, varav två studenter, utses att delta i nätverket.

*Ansvar:* SLV:s presidium

*Budget:* 10 000 kr

## **6. Konferens: Vem är högskolan till för?**

*Mål:* Erfarenhetsutbyte kring breddad rekrytering.

*Åtgärd:* LiU står som värd för konferensen den 1–2 oktober. Nätverket Include är medarrangör.

*Ansvar:* SLV:s presidium och nätverket Include

*Budget:* Bekostas genom konferensavgifter

## **7. Breddad annonsering – rekrytering av studenter**

*Mål:* Att rekrytera fler studenter till LiU.

*Åtgärd:* Att aktivt verka för att bredda det urval av media som används för att rekrytera nya studenter, t.ex. genom att annonsera i Gringo, Handikappidrott och RFSL:s KomUt.

*Ansvar:* SLV:s presidium och Avdelningen för externa relationer

*Budget:* 30 000 kr

## **8. Information om lika villkor till nya studenter**

*Mål:* Att nya studenter har kunskap om rättigheter och skyldigheter gällande lika villkor. Att studenter ska veta vart de kan vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.

*Åtgärd:* Informationsbord på Kalasmottagningen, föreläsningar i introduktionskurser, annons i mottagningsmaterial, t.ex. LiU-luntan.

*Ansvar:* SLV:s presidium

*Budget:* 10 000 kr

## **9. Samverkan med studenter**

*Mål:* Minska antalet studenter som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier av andra studenter.

*Åtgärd:* SLV ska i samverkan med t.ex. kårer, sektioner och andra studentorganisationer skapa dialog kring möjliga insatser utifrån NSI-resultaten.

*Ansvar:* SLV

## **10. Aidentifierade salstentamina**

*Mål:* Aidentifierade salstentamina ska ge lika villkor för alla studenter.

*Åtgärd:* Via programansvariga, sektionernas utbildningsansvariga och kårerna följa upp hur arbetet har gått och vilka effekter det har fått.

*Ansvar:* SLV

## **11. Kursutvärderingssystemet KURT**

*Mål:* Förbättra KURT ur lika villkorsperspektiv.

*Åtgärd:* Utvärdera värdet av de genus-/lika villkorsfrågor som i dag ställs av fakultet/progam/kurs i kursutvärderingssystemet KURT. Se över behovet av att införa nya frågor samt undersöka möjligheten till fakultetsgemensamma frågor med inriktning på lika villkor.

*Ansvar:* SLV

## **12. Extern utvärdering av LiU:s organisation för lika villkor**

*Mål:* Att bibehålla hög kvalitet på organisationen för lika villkor.

*Åtgärd:* Utvärdera organisationen för lika villkor inom LiU.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 10 000 kr

## **13. Lika villkor för studenter i praktikmiljöer**

*Mål:* LiU:s studenter ska behandlas på lika villkor i praktikmiljöer.

*Åtgärd:* Utveckla en central policy för verksamhetsförlagd utbildning (VFU)/praktik.

*Ansvar:* SLV

## Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning

Det är viktigt att LiU har den kompetens som krävs för att kunna utforma en ändamålsenlig verksamhet och det är av betydelse att universitetet speglar samhällets mångfald för att skapa förtroende och legitimitet. För att tillvarata den etniska mångfalden och respektera religion eller annan trosuppfattning krävs ett strategiskt och förebyggande arbete. Annan trosuppfattning inbegriper exempelvis ateism och agnosticism.

Fokus för arbetet gällande rekrytering av anställda ligger på att öka kunskapen om vikten av framtidsanpassad inkluderande rekrytering (FAIR) och arbetsförhållanden som är bra för alla oberoende av etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning.

Åtgärder som är gemensamma för fler diskrimineringsgrunder finns under avsnittet ”övergripande åtgärder” som exempelvis bredare annonsering och informations- och utbildningsinsatser.

Aktiviteter inom ramen för arbetet med internationalisering av LiU förväntas bidra till ett ökat internationellt utbyte för både studenter och anställda och till en ökad förståelse för kulturella likheter och olikheter. Detta är något som gagnar arbetet för lika villkor.

### Åtgärder:

#### 1. Association for International Visitors (AIV)

*Mål:* Stödja AIV:s programverksamhet.

*Åtgärd:* Delfinansiera marknadsföring och genomförande av utvalda programpunkter.

*Ansvar:* SLV tillsammans med StudentCentrum

*Budget:* 5 000 kr

#### 2. Studenten hela vägen – internationella mastersstudenter

*Mål:* Få kunskap om hur de internationella mastersstudenterna inkluderas i olika aktiviteter.

*Åtgärd:* Delta som resursperson i projektet Studenten hela vägen.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

### Du vet väl om att LiU har Andrum?

Andrum är ett rum för t.ex. lugn, stillhet, tystnad, bön eller meditation.

Andrum på Campus Valla hittar du ovanför HumSam biblioteket, på tredje våningen i D-huset.

På Campus Norrköping finns Andrum på plan 5 i Kårhuset Trappan.

På Campus US finns rummet Meditrina vid norra entrén.

### **3. Dialog kring etnicitet och religion**

*Mål:* Skapa informationsvägar mellan LiU och externa aktörer.

*Åtgärd:* Bjuda in representanter från bland annat katolska kyrkan, muslimska föreningar m.m. till resursgruppens möten.

*Ansvar:* Resursgruppen för etnicitet och religion

### **4. Information om LiU på andra språk än svenska och engelska**

*Mål:* Att kunna erbjuda information om LiU till personer med utländsk bakgrund som ännu inte behärskar svenska språket.

*Åtgärd:* Översätta övergripande information om LiU till andra språk än engelska.

*Ansvar:* SLV och Avdelningen för externa relationer

*Budget:* 15 000 kr

### **5. Regionalt samarbete gällande etnisk mångfald och antidiskriminering**

*Mål:* Utbyta erfarenheter med andra myndigheter i länet gällande arbete för etnisk mångfald och mot diskriminering.

*Åtgärd:* Delta i det regionala nätverket som Länsstyrelsen ansvarar för.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

### **6. Akademikerspåret/motsvarande**

*Mål:* Underlätta inträdet på arbetsmarknaden för nyanlända utländska akademiker i regionen.

*Åtgärd:* Samarbeta med Regionförbundet Östsam kring nyanlända akademikers situation.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

### **7. Multireligiös almanacka**

*Mål:* Öka medvetenheten om olika religiösa högtider på arbetsplatsen.

*Åtgärd:* Skicka ut den multireligiösa almanackan till alla kårer, institutioner och enheter.

*Ansvar:* SLV:s presidium

*Budget:* 7 000 kr

# Funktionsnedsättning

LiU ska vara ett tillgängligt universitet – där man inte blir utestängd från att kunna tillgodogöra sig information, delta i aktiviteter, studera eller arbeta på grund av en funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning ska kunna vara delaktiga och jämlika i den verksamhet som bedrivs vid universitetet.

Åtgärder som är gemensamma för fler diskrimineringsgrunder finns under avsnittet ”övergripande åtgärder”.

Tillgänglighetsarbetet innebär att öka medvetenheten om hur utbildning, information, tjänster och miljöer kan utformas så att så många som möjligt kan använda dem. I dagens samhälle används Internet som informationskälla, varför det är viktigt att LiU:s hemsidor är tydliga och lättnavigerade.

LiU ska fortlöpande förbättra den fysiska tillgängligheten i sina lokaler. Åtgärder för ökad fysisk tillgänglighet finns listade i åtgärdsplan (dnr LiU 1076/07-17, [www.liu.se/likavillkor/policy](http://www.liu.se/likavillkor/policy)) som Lokalförsörjningsavdelningen ansvarar för tillsammans med Akademiska Hus. Rekommendationer gällande schemaläggning och lokalbokning finns på [www.liu.se/funktionshinder](http://www.liu.se/funktionshinder).

Under 2009 ligger fokus framför allt på hur LiU fungerar som arbetsplats för anställda med funktionsnedsättning. Åtgärderna gagnar både anställda och studenter eftersom vi delar arbets- och studiemiljö till största del.

## Åtgärder:

### 1. Psykosocial arbetsmiljö

*Mål:* Få kunskap om den psykosociala arbetsmiljön för anställda med funktionsnedsättning.

*Åtgärd:* Inventera de erfarenheter av bemötande som finns hos anställda med funktionsnedsättning för att komma med förbättringsförslag.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 30 000 kr

## Att studera med funktionsnedsättning

Vid LiU erbjuds flera olika former av pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning. Exempelvis:

- Litteratur som talbok
- Mentorstöd
- Extra handledning
- Anteckningshjälp
- Teckenspråkstolk
- Förlängd tentamenstid/alternativ tentamensform

Mer information hittar du hos koordinators för studenter med funktionsnedsättning och på hemsidan: [www.liu.se/funktionshinder](http://www.liu.se/funktionshinder)

## **2. Stöd för anställda med funktionsnedsättning**

*Mål:* LiU ska ha aktuell information om det stöd som finns för arbetsgivare och för anställda med funktionsnedsättning. En utvald person ska vara kontaktlänk för anställda med funktionsnedsättning, chefer, personalintendenter, myndigheter m.m.

*Åtgärd:* Utforma förslag till struktur och ansvarsbeskrivning för en kontaktperson för anställda med funktionsnedsättning.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 10 000 kr

## **3. Tillgänglighet för anställda och studenter**

*Mål:* Förbättra hur LiU fungerar som arbets- och studieplats för anställda och studenter med funktionsnedsättning.

*Åtgärd:* Inventera den fysiska arbets- och studiemiljön ur ett tillgänglighetsperspektiv, exempelvis entréer, hörsalar, lärosalar, utrymningsvägar, Campusbussen.

*Ansvar:* LFA

## **4. Tillgänglighet – lokalbokningssystem**

*Mål:* Förbättra tillgängligheten för studenter och anställda med funktionsnedsättning.

*Åtgärd:* Undersöka möjligheten att utveckla lokalbokningssystemet och dess användning så att större hänsyn kan tas till studenter och lärare med funktionsnedsättning.

*Ansvar:* SLV

## **5. Pedagogiska metoder och funktionsnedsättning**

*Mål:* Öka kunskapen om hur olika pedagogiska metoder fungerar för studenter med olika funktionsnedsättning.

*Åtgärd:* Att undersöka hur undervisningsformer med fokus på PBL och andra gruppintensiva metoder fungerar för personer med funktionsnedsättning.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 10 000 kr

# Jämställdhet och genus

Jämställdhet mellan kvinnor och män utgör sedan länge ett brett förankrat och högt prioriterat nationellt politiskt mål. På LiU har vi fördelen av att förutom ett aktivt jämställdhetsarbete även ha en stark akademisk miljö för dessa frågor.

SLV ser Forum för genusvetenskap och jämställdhet och LiU:s särskilda genuslektorer som viktiga resurser och samarbetspartners. GEXcel, det nya internationella excellenscentrum för tvärvetenskaplig genusforskning som startade 2007 som ett samarbete mellan Linköpings och Örebro universitet stärker ytterligare det vetenskapliga området.

Resultatet av de olika arbetsmiljöenkäterna visar att i de fall anställda och studenter upplever sig diskriminerade gäller det i stor utsträckning på grund av kön. Den problematiken tas upp i olika utbildningsinsatser för alla diskrimineringsgrunder.

Åtgärder som är gemensamma för flera diskrimineringsgrunder finns under avsnittet "övergripande åtgärder", bl.a ingår genusperspektiv i utbildningsinsatserna. Könsoverskridande identitet/uttryck tas upp i avsnittet "Sexuell läggning och könsoverskridande identitet".

## Åtgärder:

### 1. Genuslektorernas uppdrag

*Mål:* Genusintegrera LiU:s utbildningar

*Åtgärd:* Enligt dokumentet "Jämställdhets- och genusintegrering – Handlingsplan för grund- och forskarutbildningen 2007–2009" ([www.liu.se/likavillkor/policy](http://www.liu.se/likavillkor/policy)) ska dels uppföljningar göras vad gäller de åtgärder som genomförts 2007 och 2008, dels planering för det fortsatta långsiktiga arbetet. Under 2009 kommer utbildningsinsatser att genomföras för bl.a kursrepresentanter, utbildningsbevakare och lärare. Utöver detta genomför fakulteterna specifika åtgärder som framgår av fakulteternas handlingsplaner.

*Ansvar:* SLV och genuslektorerna

*Budget:* 200 000 kr

### Vissa åtgärder gäller ständigt:

- Att arbeta för att i möjligaste mån ha jämn könsfördelning i olika nämnder, kommittéer, arbetsgrupper osv.
- Vid LiU-arrangemang anstränga sig att bjuda in föreläsare av båda könen.
- Hedersutmärkelser ska delas ut till både kvinnor och män.
- Under föräldraledigheten får man idag som statligt anställd ett extra stöd om 15 % av lönen om man uppfyller vissa villkor. Detta ska hanteras centralt av institutionerna för att inte belasta forskningsprojekten.
- Uppmuntra män att ta ut föräldraledighet.

## 2. Kunskapsspridning

*Mål:* Sprida information om LiU:s genuslektorer och genusintegrering samt inhämta kunskap från andra lärosäten i världen.

*Åtgärd:* Delta och medverka i "The 6th European Conference on Gender Equality in Higher Education", i Stockholm i augusti 2009.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 10 000 kr

## 3. Rekryteringsmål

*Mål:* Öka andelen kvinnor inom kategorierna universitetslektor och forskarassistent.

*Åtgärd:* Fakulteterna tar själva beslut om rekryteringsmål för 2009.

*Ansvar:* Fakulteterna

## 4. Jämställda löner

*Mål:* Lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

*Åtgärd:* Genomföra lönekartläggning, analys och handlingsplan för LiU.

*Ansvar:* Personalavdelningen

## 5. Karriär i kubik – Kvalitet, Kompetens och Karriär (K3)

*Mål:* Skapa jämn könsfördelning bland LiU:s professorer och på chefs- och ledarpositioner.

*Åtgärd:* Under 2009 påbörjas följande arbete:

- Bilda ett nätverk som tar upp frågor kring att göra karriär inom akademien på lika villkor.
- Utbildning i samverkan med ledarförsörjningsprocessen

*Ansvar:* Personalavdelningen, Forum för genusvetenskap och jämställdhet, SLV

*Budget:* 50 000 kr

## 6. Föräldraskap och studier

*Mål:* Förbättra för studenter att kombinera föräldraskap och studier.

*Åtgärd:* Till relevant instans föra vidare de resultat och förslag som kommer fram i kartläggningen om föräldraskap och studier som genomförts hösten 2008.

*Ansvar:* SLV

## **7. På tal om kvinnor och män på LiU**

*Mål:* Få ett bra statistiskt underlag för genusmedvetna beslut.

*Åtgärd:* Ta fram skriften ”Lathund – På tal om kvinnor och män på LiU” att finnas tillgänglig för anställda och studenter. Den ska innehålla mer detaljerad könsuppdelad statistik vad gäller anställda, studenter, forskningsmedel osv. Skriften ska likna SCB:s Lathund. För närvarande finns denna statistik: [www.liu.se/likavillkor/statistik](http://www.liu.se/likavillkor/statistik).

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 30 000 kr

## **8. Nationellt nätverk för praktiker – jämställdhet inom akademien**

*Mål:* Utveckla jämställdhets- och genusarbetet på LiU.

*Åtgärd:* Erfarenhetsutbyte med andra lärosäten genom medverkan i nätverkets träffar och andra arrangemang. LiU:s koordinatörer för lika villkor deltar i nätverkets arbete. LiU administrerar personuppgifterna och ingår i nätverkets planeringsgrupp.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor

# Sexuell läggning och könsöverskridande identitet/uttryck

”Heterosexuella personer reflekterar sällan, eller aldrig, över sin egen eller andras sexuella läggning och hur stor betydelse den har för identitet, självkänsla och personlig utveckling. I stället utgår de flesta ifrån att alla i deras omgivning är heterosexuella. Detta brukar kallas heteronormativitet, det vill säga heterosexuell samlevnad tas som det självklara sättet att leva på.”<sup>1</sup> Heteronormativitet innebär också att de flesta utgår från att alla i omgivningen identifierar sig med normen för det kön som konstaterats vid födseln.

Fokus på åtgärder inom detta område är att öka medvetenheten kring diskriminering p.g.a sexuell läggning samt könsidentitet. Fler åtgärder som bidrar till att uppfylla målen nedan finns under avsnittet ”övergripande åtgärder”.

## Könsöverskridande identitet/uttryck...

...är en ny diskrimineringsgrund och är **inte** en sexuell läggning! Det innefattar bl.a transsexuella och transvestiter.

## Regnbågen...

...är studentföreningen för HBTQ-studenter. Regnbågen har ett rum i Kårallen. Ordförande nås på mail: [regnbagen.liu@gmail.com](mailto:regnbagen.liu@gmail.com)

## Åtgärder:

### 1. HBTQ–Vad är du?

*Mål:* Öka kunskap om HBTQ-frågor samt engagera fler studenter till Regnbågen.

*Åtgärd:* Stötta Regnbågens satsning HBTQ–Vad är du? som arrangeras vecka 7 genom finansiellt bidrag samt medverkan på ”öppet torg” och i paneldebatt.

*Ansvar:* Koordinator för lika villkor i samråd med Regnbågen

*Budget:* 15 000 kr

### 2. Internationell konferens kring könsidentitet och transforskning

*Mål:* Etablering av transstudier som ett akademiskt ämne och nytt tvärvetenskapligt akademiskt fält i Norden. Utveckling av miljöer för samlad forskning, kunskap och erfarenhet i ämnet.

*Åtgärd:* Ekonomiskt stödja konferensen ”Transgender Studies in a Nordic Context – the Start of a New Field?” som arrangeras av Tema Genus i juni 2009. Konferensen riktar sig till forskare. Vissa föreläsningar kommer att vara öppna för studenter och anställda.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 20 000 kr

<sup>1</sup> Bryt tystnaden! Om högskolans arbete med att främja studenters lika rättigheter oavsett sexuell läggning, HomO 2004.

### **3. Lokal för Regnbågen**

*Mål:* Att underlätta arbetet för HBTQ-studenter.

*Åtgärd:* Ekonomiskt stödja Regnbågens möteslokal i Kårallen.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 10 000 kr

### **4. Seminarium kring HBTQ**

*Mål:* Öka kunskapen om HBTQ-frågor.

*Åtgärd:* Under året genomföra seminarium riktat till anställda och studenter.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 15 000 kr

## Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier – individnivå

Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier är emot de mänskliga rättigheterna och hotar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till framgång inom både arbete och studier. Det kan få följder i form av sjukskrivningar, avhopp från studier och forskning m.m., vilket innebär förluster i kompetens och produktivitet för såväl individen och universitetet som samhället i övrigt. Tillgänglig forskning pekar mycket tydligt på att trakasserier i de allra flesta fall är ett uttryck för maktmissbruk och förtryck (se Statens folkhälsoinstitut rapport 2005:49). Därför strävar LiU efter en arbetsmiljö med lika villkor.

En likvärdig behandling av alla är ett uttryck för demokrati och jämlikhet. Arbetet för lika villkor kan utveckla universitetets arbetsmiljö och därmed också positivt påverka förutsättningarna för framgångsrik utbildning och forskning samt påverka på det omgivande samhället.

### Informell hantering

Ett alternativ kan vara att försöka lösa problemet informellt. Den utsatte kan exempelvis prata med personen i fråga, ensam eller tillsammans med någon annan. Kontaktpersoner följer nedan.

*Anställda kan vända sig till:*

- Prefekt eller närmast ansvarig chef
- Personalintendent
- Fackliga representanter
- Arbetsmiljöombud
- Koordinatorer för lika villkor
- Personalavdelningen
- Företagshälsovården
- Myndigheten Diskrimineringsombudsmannen

*Studenter kan vända sig till:*

- Studentkår
- Studenthälsan
- Studierektor eller programansvarig
- Studievägledare
- Studerandearbetsmiljöombud
- Koordinatorer för lika villkor
- Myndigheten Diskrimineringsombudsmannen

### Formell anmälan

En formell anmälan ställs till universitetet genom den biträdande universitetsdirektören som ansvarar för att en utredning sker. Handlingar i en formell utredning blir diarieförda, och möjligheter att sekretessbelägga uppgifter är begränsade.

En utredning sker där universitetets jurister bistår. En rådgivande grupp kan kopplas in beroende på ärendets karaktär. Beslut om fortsatt handläggning fattas av biträdande universitetsdirektör i de fall där ärendet rör anställda, och av vicerektor för lika villkor när det rör studenter. Rektor beslutar om överlämning till nästa instans.

De instanser som kan bli inkopplade som resultat av en formell utredning är: disciplinnämnden, personalansvarsnämnden och Statens ansvarsnämnd. Exempel på följder: varning, avstängning eller löneavdrag. En annan följd kan vara att det sker någon form av återkoppling till fakulteter, avdelningschef, kursansvarig m fl.

### **Mer information**

Mer information om ärendehantering finns i dokumentet "Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier – ärendehantering vid LiU" på portalen för lika villkor: [www.liu.se/likavillkor/policy](http://www.liu.se/likavillkor/policy).

### Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2008

Uppföljning av "Strategi och handlingsplan för lika villkor 2008" finns på hemsida [www.liu.se/content/1/c6/04/75/83/08.pdf](http://www.liu.se/content/1/c6/04/75/83/08.pdf) och på diarienummer LiU 1076/07-17.

### Diskrimineringslag

Fr o m 1 januari 2009 gäller en ny diskrimineringslag, som ersätter ett antal lagar. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering 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. Vad som skiljer denna lag från tidigare är främst att könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder har tillkommit som diskrimineringsgrunder.

Hela lagen finns här:

[www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm](http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm)

### Resurser

Kostnaderna för genomförandet av de konkreta åtgärder som är listade i denna handlingsplan samt för omkostnader och kompetensutveckling för Strategigruppen för lika villkor och dess resursgrupper uppgår till 925.000 kr.

Personella resurser: ordförande och koordinatörer för lika villkor 175%. Ledamöter i strategigrupp och resursgrupper deltar inom ramen för sina anställningar. Externa ledamöter arvode-ras.

### Kommunikationsplan

"Strategi och handlingsplan för lika villkor 2009" skickas till universitetsstyrelsen, studentkårer, fakulteter, biblioteket, universitetsförvaltningen, institutioner, enheter och rektors ledningsråd. Den läggs även ut på hemsidan och delas ut vid vissa utbildningstillfällen.

### Definitioner

#### Breddad rekrytering

Breddad rekrytering vid LiU betyder att eftersträva en rekrytering och genomströmning/retention av studenter på lika villkor oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

#### Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier

- *Diskriminering*: När en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- *Direkt diskriminering* kan beskrivas som olika behandling av lika fall och innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.
- *Indirekt diskriminering* är när ett till synes neutralt beslut/motsvarande i praktiken visar sig missgynna vissa individer eller grupper.
- *Strukturell diskriminering*: Med strukturell diskriminering menas att vissa regler, normer, rutiner, förhållningssätt och beteenden som förekommer i organisationer och andra samhällsstrukturer systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.
- *Instruktion att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.
- *Kränkande särbehandling och trakasserier*: Med kränkande särbehandling och trakasserier avses på arbets- eller studieplatsen ovälkommet uppträdande som kränker den personliga integriteten. Trakasserier är kopplat till någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Mobbning är en företeelse som ingår i begreppet kränkande särbehandling.

#### Etnicitet/etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Etnicitet relateras vanligen till föreställda eller verkliga kulturella skillnader samt maktrelationer mellan majoritet och minoritet ("vi" och "dom"). Etnicitet kännetecknas av två grundläggande kriterier: den kulturella samhörigheten (identitet) och strukturella förutsättningar – som varierar i tid och rum.

#### Funktionsnedsättning

En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur. *Funktionshinder* är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.

#### Genus

Begreppet genus innefattar de föreställningar som finns i samhället om vad som definieras som kvinnligt och manligt. Genus uppkommer i ett samspel mellan biologiskt kön och människans sociala och kulturella miljö och är därmed möjligt att förändra. Genusordningen är den ordning som bestämmer fördelningen av uppgifter och resurser mellan könen. I dagens samhälle är manligt genus strukturellt sett överordnat kvinnligt.

## **HBT**

HBT är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner. T-begreppet är i sig ett paraplybegrepp som innefattar transsexuella, bland många andra.

## **HBTQ**

Samma som ovan inklusive Queer (se nedan).

## **Jämlikhet**

Alla människor har lika värde oberoende av kön, nationalitet, etniskt ursprung, social bakgrund, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder m.m.

## **Jämställdhet**

Jämställdhet avser jämlikhetsförhållandet mellan könen och innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

## **Kön**

Att någon är kvinna eller man.

## **Könsidentitet**

Avser en persons självupplevda könstillhörighet.

## **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

## **Lika villkor**

LiU:s samlingsbegrepp för arbetet med jämställdhet och genus, etnisk och religiös mångfald, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, sexuellt likaberättigande samt för likvärdig behandling oavsett ålder eller könsöverskridande identitet/uttryck.

## **Mångfald**

En blandning av olikheter och likheter som exempelvis kön, ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och social bakgrund. Begreppet innebär för LiU att se, förstå, värdesätta och tillvarata denna blandning.

## **Queer/Queerteori**

Kan dels vara en syn på samhället där (könsliga och sexuella) normer ifrågasätts och dels en identitet där personen försöker eftersträva att inga normer ska vara hindrande för deras liv. Detta är en syn på samhället och/eller ett sätt att leva.

## **Sexuell läggning**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

## **Transperson**

Individer vars könsidentitet och/eller könsidentitetsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem vid födseln.

## **Transsexuell**

En person som upplever sig vara av motsatt kön jämfört med sitt biologiska kön. Många önskar korrigera sin kropp genom hormonbehandling och kirurgi. Det handlar inte om en sexuell läggning.

## **Transvestit**

En person som är transvestit vill tidvis, ofta eller alltid använda sig av motsatta könets kläder och/eller andra attribut. Det är ett könsrollsuttryck.



[www.liu.se/likavillkor](http://www.liu.se/likavillkor)

Detta dokument har upprättats av Strategigruppen för lika villkor och dess resursgrupper. Dnr LiU-2008/03356.