

# Strategi och handlingsplan för lika villkor 2018



# Innehåll

<b>Vision för lika villkorsarbetet .....</b>	<b>3</b>
Ansvarsfördelning.....	4
Central organisation .....	4
<b>LiUs handlingsplan för lika villkor 2018 .....</b>	<b>6</b>
Jämställdhetsintegrering av universitet och högskolor - Equitas ...	7
Övergripande mål och åtgärder för lika villkor.....	8
Etnicitet, religion och livsåskådning.....	11
Funktionsnedsättning.....	12
Jämställdhet och genus .....	13
Sexuell läggning och könsidentitet/uttryck.....	15
Ålder .....	15
Arbetet med aktiva åtgärder vid LiU.....	16
Kränkande behandling vid LiU .....	20
<b>Övrigt .....</b>	<b>24</b>
Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2017 .....	24
Diskrimineringslagen .....	24
Resurser .....	24
Kommunikation .....	24

## **Bilaga**

Definitioner

# Vision för lika villkorsarbetet

Vid LiU är det självklart att värna om allas lika värde, allas lika rättigheter och möjligheter. Vår vision talar starkt för det. Vi välkomnar alla människor med våra olikheter, alla behovs. Lika villkor är en kvalitetsfaktor som berör alla, dels för arbets- och studiemiljön, dels för kvaliteten i undervisning och forskning. LiU ska präglas av en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas.

LiU har en demokratisk värdegrund som bygger på mänskliga rättigheter. LiU ska alltid sträva efter att dess regler, normer och rutiner speglar ett förhållningssätt som präglas av respekt för individen och individens olika förutsättningar. LiU ska värna om kritiskt och reflekterande tänkande inom ramen för LiU:s värdegrund.

På LiU bedrivs ett omfattande arbete för att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt för att motverka all form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering. Arbetet med lika villkor bidrar till och skapar förutsättningar för LiU:s strategiska målsättningar.

Verksamhetsintegreringen av lika villkor utgör en del av universitetets kvalitetsarbete och är viktigt för LiUs kompetensförsörjning och för samtliga kärnverksamheter. Arbetet bidrar till:

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

Detta dokument avser all verksamhet som bedrivs av Linköpings universitet (LiU) och omfattar studenter och medarbetare. Universitetets lika villkorsarbete har sin rättsliga utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS (2015:4), Högskoleförordningen (1993:100) samt Föräldraledighetslagen (1995:584). Arbetet omfattas även av regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering under 2016-2019.

*LiU ska vara en studie- och arbetsmiljö där vi tar tillvara de resurser som studenter och medarbetare med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. LiU ska vara fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.*

## Övergripande målsättning

- 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.
- Det ska råda lika villkor vad det gäller medarbetares arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriär- och utvecklingsmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med föräldraskap.
- En jämn könsfördelning ska råda på olika nivåer och inom olika befattningar och yrken samt i beslutande och rådgivande organ.
- Nya medarbetare och studenter ska tas emot så att alla känner sig välkomna.
- LiU ska motverka all förekomst av kränkande behandling.
- LiU ska ha en god tillgänglighet gällande stöd eller personlig service, information och kommunikation, samt den fysiska miljön.\*
- Det ska råda lika förutsättningar och möjligheter vid antagnings- och rekryteringsprocesser samt examinationer och bedömningar, dessa ska heller aldrig vara diskriminerande.
- LiU ska underlätta för studenter att förena studier med föräldransvar.
- LiU ska verka för ett brett deltagande för studenter i utbildning utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.
- Universitetets utbildningsverksamhet ska innehålla perspektiv som kännetecknas av lika villkor. Vid planering av universitetets utbildningar ska hänsyn tas till lika villkor vad gäller form, innehåll, genomförande och bemötande.

\* För en diskussion om innebörden av begreppen se Prop. 2013/14:198 *Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering*, s. 127.

## Ansvarsfördelning

Rektor har det övergripande ansvaret för att universitetet bedriver ett aktivt och främjande arbete inom området lika villkor. Strategigruppen för lika villkor (SLV) ansvarar för att ta fram förslag till en årlig handlingsplan, som omfattar LiU som helhet. Resursgrupperna är ett stöd i behovsanalysarbetet. Förslaget tas upp i Centrala Samverkansgruppen (CSG) och i universitetsledningen. Universitetsstyrelsen tar beslut om planen.

Prefekter/motsvarande (chefer vid universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, fakultetskanslierna, Centrum för biomedicinska resurser och Nationellt superdatorcentrum) ansvarar för att tvååriga handlingsplaner för lika villkor upprättas utifrån förhållandena vid den egna institutionen/motsvarande. Fakultetsstyrelserna och studentkårerna rekommenderas att också upprätta tvååriga lika villkorsplaner/motsvarande med mål och åtgärder för områden där styrelserna/kåreerna uppfattar att de kan bidra med en utveckling. Uppföljning av åtgärder och eventuell revidering av handlingsplanerna/motsvarande görs årligen. För att underlätta detta arbete finns en ny vägledning för arbetet med aktiva åtgärder på Lika Villkors Sharepoint-sida. Arbetet med aktiva åtgärder (särskilt områdena arbetsförhållanden och studiemiljö) samordnas med fördel med det systematiska arbetsmiljöarbetet vid LiU. Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och studentkårer. Frågor kring lika villkor ska även tas upp i styrelser och nämnder, personalmöten, valberedningar och lokala samverkansgrupper etc. Det är också av vikt att lika villkorsperspektivet beaktas vid förändringsarbeten på universitetet.

Enligt rektorsbeslut (dnr LiU 353/07-17) utser varje institution/motsvarande ett ombud för lika villkor som har till uppdrag att vara delaktiga i det lokala lika villkorsarbetet på sin arbetsplats och bör då ha tid avsatt i sin tjänst för det. Ombudet har enligt "Lokalt samverkansavtal för utveckling" (dnr LiU-2010-00344) möjlighet att vara ledamot i den lokala samverkansgruppen (LSG).

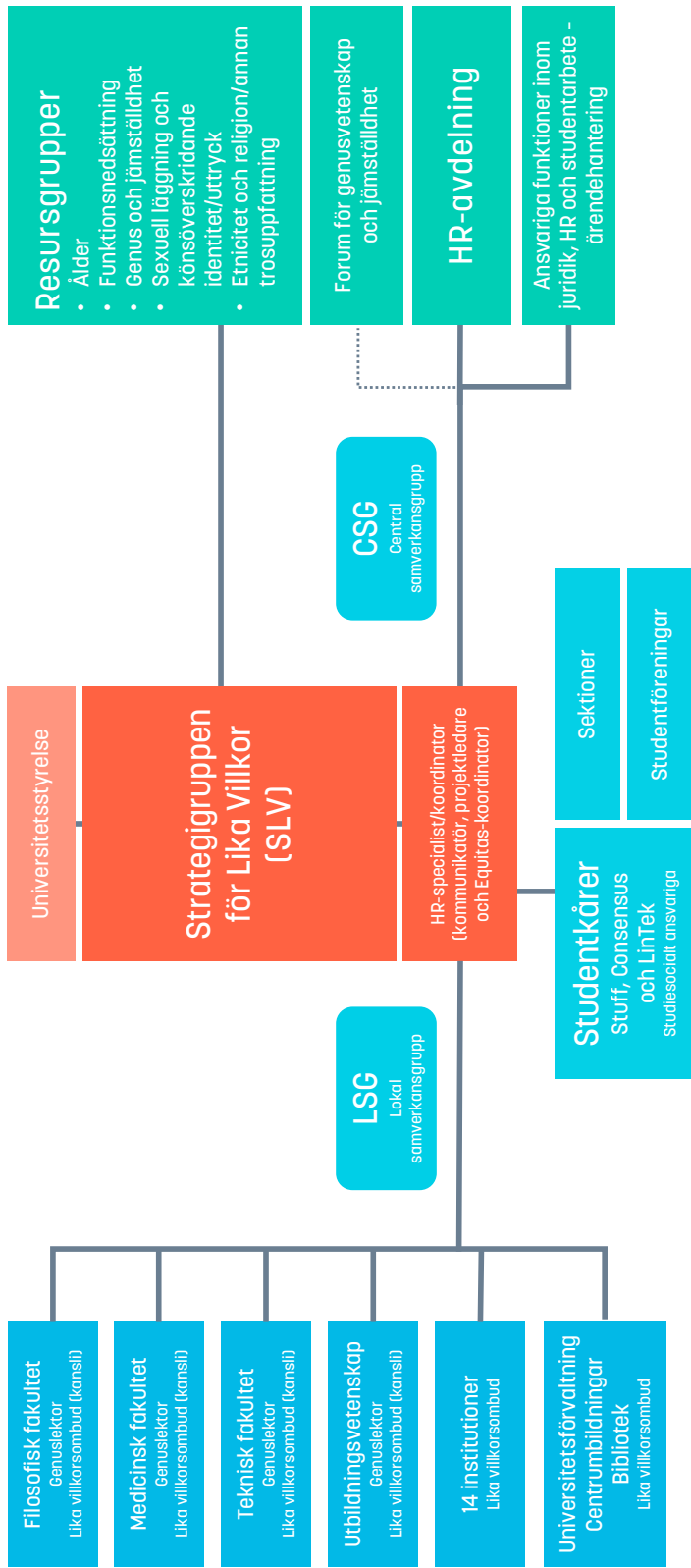
Vid LiU finns sedan 2005 genuslektorat på vardera fakultet som ska verka för integrering av genusperspektiv i utbildningens innehåll och form samt att utveckla pedagogiska modeller för bestående arbete med jämställdhets- och genusaspekter. Varje genuslektor arbetar på uppdrag av sin fakultet och tar fram en egen handlingsplan för respektive år med prioriterade aktiviteter.

Forum för genusvetenskap och jämställdhet (Forum) är en centrumbildning som funnits vid LiU sedan 1985 och som ska verka för ett genusmedvetet förhållningssätt för att uppnå jämställdhet vid LiU. Forum ska bidra till att forskning och kunskap inom genusområdet når ut till en större krets.

För att nå lika villkor förutsätts ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap som bland annat innebär att ta tillvara olikheter och visa respekt för människors lika värde. Studentkårerna har en viktig roll i arbetet med lika villkor för studenterna, bland annat i utbildningsinsatser för faddrar och i dialog med sektionerna.

## Central organisation

SLV består av följande funktioner: ordförande, HR-specialister/koordinatorer för lika villkor, en (lednings-)representant från varje fakultet, en studentrepresentant från varje kår samt en sakkunnig representant från varje resursgrupp. Det finns fyra resursgrupper som består av medarbetare, studenter och externa representanter som är särskilt intresserade av eller forskar inom respektive område: Etnicitet, religion och livsåskådning, Funktionsnedsättning, Jämställdhet och genus samt Sexuell läggning och könsidentitet/-uttryck. I SLV representeras sakkunskap gällande diskrimineringsgrunden ålder av en person från Nationella institutet för äldre och åldrande vid LiU (NISAL). Frågor kring kränkande särbehandling bevakas närvarande av SLV men sker i nära samarbete med arbetsmiljöarbetet. Universitetet arbetar också för en ökad samordning mellan områdena lika villkor, arbetsmiljö, miljö.



Modell över Lika Villkorsorganisationen vid LiU. För mer information om de olika funktionerna, se Lika Villkors hemsida.

# LiUs handlingsplan för lika villkor 2018

I denna handlingsplan redovisas de åtgärder som görs inom ramen för SLV:s arbete samt åtgärder som bidrar till lika villkor på LiU som helhet men genomförs och bekostas av andra verksamheter (budget för dessa redovisas inte här). Utöver åtgärderna som beskrivs här tillkommer det arbete med lika villkor som utförs på institutioner/motsvarande, vilka bl.a. dokumenteras i de lokala handlingsplanerna. En sammanfattning av dessa finns nedan. Även fakulteternas åtgärder inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet sammanfattas längre ned. Handlingsplanen har behandlats i central samverkansgrupp (CSG) 20:e november 2017.

Handlingsplanen inleds med en beskrivning av de nya krav och direktiv inom Lika Villkor som tillkommit de senaste åren, och hur LiU tagit sig an dessa. Därpå följer övergripande åtgärder och utvecklingsarbeten som berör samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder. Därefter följer mål och åtgärder inom områdena etnicitet, religion och livsåskådning, funktionsnedsättning, jämställdhet och genus, sexuell läggning och könsidentitet/-uttryck samt ålder. Därefter följer en beskrivning av det lokalt drivna aktiva åtgärdsarbetet vid LiU samt LiU:s riktlinjer och rutiner för området kränkande behandling. Planen avslutas med information om lagstiftning samt begrepp och definitioner.

## Nya regler i Diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder

2017-01-01 trädde förändringar i Diskrimineringslagen i kraft som innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och bedrivs i enlighet med ett övergripande ramverk som liknar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skillnaden gentemot tidigare är alltså att lagen nu beskriver ett sätt att arbeta på, istället för att ange vissa mål som ska nås. Dagens krav på planer ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker och hinder och analys som gjorts, liksom de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Uppföljning och utvärdering ska också ingå i dokumentationen liksom hur samverkansskyldigheten har uppnåtts.

För LiU som både arbetsgivare och utbildningsanordnare ska följande områden kartläggas och analyseras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder:

LiU som arbetsgivare: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

LiU som utbildningsanordnare: antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenters prestationer, studiemiljö samt möjligheter att förena studier med föräldraskap.

Vidare ska lönekartläggningar ske årligen istället för var tredje år. Arbetsgivare ska även analysera löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Nytt är också bestämmelsen om obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier med krav på årlig uppföljning och utvärdering.

Under 2017 så har ett intensivt arbete bedrivits med att analysera och implementera ovan beskrivna förändringar och krav i LiU:s lika villkorsarbete. En analys genomfördes där en rättsutredning (Dnr LiU-2016-02281) och ett referensgruppsarbete under vårterminen låg till grund för fortsatt arbete. Workshops har genomförts (29/11, 29/5, 14/6 och 4/9) gentemot LV- och arbetsmiljöombud, HR-konsulter och chefer, och flertalet informationstillfällen har getts. En föreläsning om aktiva åtgärder med jurist Tommy Iseskog genomfördes (12/10) tillsammans med ett regionalt myndighetsnätverk för mänskliga rättigheter och där 15 personer (HR och chefer) från LiU deltog. Nytt vägledningsmaterial och handlingsplanemallar har arbetats fram. Fortsatt implementering av



ett nytt arbetssätt och delvis ny organisering av arbetet samt uppföljning/utvärdering fortsätter under 2018.

## Jämställdhetsintegrering av universitet och högskolor - Equitas

Regeringen har ålagt respektive lärosäte att under perioden 2016-2019 arbeta intensifierat med jämställdhetsintegrering. Arbetet syftar till att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

En central handlingsplan för jämställdhetsintegreringsarbetet vid LiU (Dnr LiU-2017-00543) har arbetats fram utifrån den förstudie som genomfördes (Rapport från förstudie samt På tal om lika villkor vid LiU 2017) 2016/2017. Fyra övergripande och långsiktiga utvecklingsområden har identifierats för jämställdhetsintegreringsarbetet på LiU: arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter, genus och jämställdhet i utbildning, genus och jämställdhet i forskning samt organisering av jämställdhets- och lika villkorsarbetet.

Det övergripande målet för jämställdhetsintegreringsarbetet vid Linköpings universitet är att ett jämställdhetsperspektiv ska inkluderas i den befintliga verksamheten, nyckelarenor och nyckelfunktioner. Jämställdhet ska finnas med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen – från förslag, till genomförande och utvärdering. Det innebär aktiviteter som skapar hållbar förändring där de strukturer, värderingar och normer som skapar och upprätthåller befintliga ojämställdheter inom organisationen i grunden ska utmanas och förändras. För en långsiktig och systematisk integrering av jämställdhet i verksamheten intensifieras detta arbete under tiden för regeringsuppdraget och utgör en möjlighet att i högre utsträckning applicera existerande framgångsfaktorer i det pågående arbetet, samt att se över utvecklingsområden och i ökad utsträckning följa upp dessa processer. Fram till 2019, då regeringsuppdraget avslutas, innebär en möjlighet att i organisationen skapa incitament för ett hållbart förändringsarbete, där LiU blir en än mer jämställd miljö som skapar

goda förutsättningar för en kärnverksamhet av hög kvalitet i en föränderlig värld.

Vid LiU organiseras uppdraget under lika villkor och går under benämningen Equitas. Lika villkor och fakulteterna finansierar gemensamt en central samordnare för uppdraget som arbetar tillsammans med representanter vid fakulteterna/områdena samt på central nivå. Genuslektorer vid respektive fakultet utgör viktiga aktörer i detta arbete. Forum för genusvetenskap och jämställdhet är ytterligare en del av organisationen som arbetar för att lyfta dessa frågor i verksamheten.

Centrala processer, som bl.a. rör arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter ses över i enlighet med handlingsplan för jämställdhetsintegrering (Dnr LiU-2017-00543). Dessa centrala utvecklingsarbeten sker tillsammans med Lika Villkor, arbetsmiljö och andra områden inom HR-enhetens verksamhet (se ex. s. 15). Dessa utvecklingsarbeten kommer att involvera institutionerna, bl.a. avseende området arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

En annan viktig aspekt av jämställdhetsintegreringen är att skapa samarbete mellan olika aktörer i organisationen, att initiera kollegiala samtal om genus och jämställdhet, att uppmuntra delaktighet och ansvarstagande i det pågående förändringsarbete på olika nivåer. Detta är särskilt viktigt då LiU som organisation är stor och olika verksamheter har olika förutsättningar, med egna styrkor och utvecklingsmöjligheter. En annan viktig faktor är att skapa synergier och samarbete i parallella processer och lagkrav. Detta rör exempelvis jämställdhet som perspektiv (Högskolelagen 1992:1434), som är en del av LiU:s kvalitetsarbete. Här kan jämställdhetsintegreringen ses som ett en fördjupning av eller ett stöd i utvecklingsarbeten gällande kvalitet kring genus och jämställdhet i grund- och forskarutbildning. På liknande sätt överlappar regeringsuppdraget det pågående och utökade arbetet avseende aktiva åtgärder, arbetsmiljöarbetet samt arbetet med breddat deltagande.

Jämställdhetsintegreringsarbetet involverar fakulteter/området. Dessa har utifrån lokalt angelägna behov identifierat egna utvecklingsprocesser inom respektive fakultet utifrån handlingsplanens fyra identifierade utvecklingsområden, vilka dokumenteras i särskilda handlingsplaner.

## Teknisk Fakultet (Dnr-LiU-01558)

- Fördjupad analys av studie om Karriärvägar och jämställdhet på LiTh
- Pilotprojekt med syfte att utarbeta stöd för karriärplanering på institution
- Införande av incitamentsdrivande forskningsstöd för mer jämställda forskningsmiljöer
- Fortsatt utveckling av webbaserad kurs inom jämställdhet och lika villkor för lektions- och laborationsassistenter samt arbeta för en hållbar, långsiktig utveckling av kursen
- Systematisk uppföljning av genomströmningssiffror samt vidtagande av åtgärder i förekommande fall
- Studentrekryteringskampanj med fokus på utbildningar inom data- och elektroinriktning, samt insatser i programnämnders marknadsföring
- Differentierad kursuppstart (ex. programmering och matematik)
- Samarbete för att öka intresse för STEM-utbildning (Utbildning inom Science, Technology, Engineering and Mathematics,) med fokus på jämställdhet
- Samverkan kring jämställdhetsintegrering med Chalmers och KTH
- Förtydliga nämnden för skolsamverkan på Tekniska högskolan (NSS) uppdrag att i sina projekt motverka könsbundna studieval

## Filosofisk fakultet (Dnr LiU 2018-00085)

- Samverkan med StuFF och sektionerna för att informera och utbilda utbildningsbevakare och arbetsmiljöombud (genus och jämställdhet i utbildning)
- Medverkan vid Kalasmottagningen (genus och jämställdhet i utbildning)
- Medverkan i den fakultetsspecifika delen av forskarhandledningskursen (genus och jämställdhet i forskning)
- Medverkan i fakultetens karriärplaneringskurs för doktorander (genus och jämställdhet i forskning)
- Informationsinsatser för forskarstuderande genom dialog med forskningsmiljöer och institutioner (genus och jämställdhet i forskning)
- Uppdatera fakultetens tidigare kartläggningar kring karriärvägar för att ha ett aktuellt material vid utbildningsinsatser och diskussioner (arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter)

## Medicinsk fakultet (DNR LiU-2017-01558)

- Rekrytering till program med överrepresentation av kvinnor. Analys och statistisk bearbetning av antagningssiffror till programmen inom medicinska fakulteten de senaste fem åren. Särskilt fokus på arbetsterapiprogrammet och biomedicinsk analytikerprogrammet. Genomföra informationsinsatser vid mässor samt se över informationsmaterial och bilder i tryckt och digitalt informationsmaterial. Översyn av utbildningsplaner och kursplaner utifrån ett lika villkorsperspektiv.
- Retention – behålla studenter och öka genomströmning. Analys och statistisk bearbetning av antagningssiffror till programmen inom medicinska fakulteten de senaste fem åren samt analys av retentionen på programmen ett och två år efter antagning. Analys av studieresultatet efter ett, två och tre års studier. Analys av tid från antagning till examen. Alla analyser görs totalt samt uppdelat på kvinnor och män. Inom såväl arbetsterapeutprogrammet som sjuksköterskeprogrammet finns data som visar att en större andel kvinnor än män som påbörjat något av programmen 2012-2014 tagit ut examen. Ökad kunskap om retention, studieresultat och trivsel hos män på sjuksköterskeprogrammet och arbetsterapeutprogrammet i förhållande till samma parametrar för kvinnor. Ökad kunskap om studieresultat hos studenter med annat modersmål än svenska på biomedicinska analytikerprogrammet i förhållande till samma parametrar för studenter med svenska som modersmål. Analys av studentundersökning avseende parametrar kopplade till trivsel och utbildning för studenter inom arbetsterapeut- och sjuksköterskeprogrammen. Uppföljning av studenters studieresultat och tidigt erbjudande om stödsamtal. Översyn av utbildningsplaner och kursplaner ur ett lika villkorsperspektiv.
- Karriärvägar – vad händer 10 år efter disputation. Analys av antal publikationer under åren efter disputation. Analys av karriär i form av tjänstebeteckning. Analyserna görs totalt samt uppdelat på kvinnor och män. Öka kunskapen och medvetenheten om hur karriärutvecklingen inom medicinska fakulteten ser ut för kvinnor och män. Ökad information till doktorander och postdocs om karriärvägar och ökad karriärvägledning. Ökad information till handledare om vikten av karriärvägledning. Se över anställningsnämndernas sammansättning och hur sakkunniga utses vid anställnings- och befordringsärenden.



## Området för Utbildningsvetenskap (DNR LiU-2017-01558)

- Säkerställa att jämställdhetsintegreringsarbetet tas upp vid ordinarie dialoger mellan UV och institutionerna (ex rekryteringsfrågor, anställningsvillkor, fördelning av forskningsanslag- och bidrag, karriärmöjligheter).
- Etablering av en tydlig målsättning att öka antalet manliga medarbetare vid kansliet.
- Fortsatt arbete med att genomlysna de olika programmen, dess utbildningsplaner, kursplaner, kurslitteratur samt UV:s beställningar av program och kurser och därpå följande förändringsarbete. Fortsatt arbete med genusinkludering, d.v.s. med genus som innehåll (att inkludera ett genusperspektiv), genus som form (genusmedveten undervisning) och utveckling av normkritiska perspektiv (genomförs senast ht 2019).
- Stärka samarbetet med Kommunikationsavdelningen för att rekrytera manliga studenter (med viss betoning på forskolläroprogrammet och grundläroprogrammet inriktning F-3).
- Vidareutveckla temat "män i förskolan" i förskolläroprogrammet, bl.a. i samarbete med manliga studenter.
- Vidareutveckling av UV:s ordinarie analys av studentstatistik.
- Tillse att genus och/eller jämställdhet finns med styrdokument för forskarutbildning.
- Den fakultetsinterna delen av handledarutbildningen (steg 3) tar upp frågor om genus, jämställdhet och lika villkor.
- Alla aktiva inom UV:s forskarutbildning ska genomgå webbkursen om Lika villkor.
- Uppföljning av resultat av tjänsteenkäten för lektorer för det UV-området.
- Involvera genuslektorns referensgrupp i jämställdhetsintegreringsarbetet.
- Förtydliga genuslektorns övergripande ansvar för UV:s arbete med jämställdhetsintegreringsarbete.
- Vidareutveckla jämställdhetsintegreringsfrågornas behandling i olika lednings- och styrorgan: ex styrelsen, ledningsråd, områdesledningen, forskarutbildnings- och docentnämnden, fasta möten med PUL.
- Samarbete med främst kommunala skolhuvudmän, och andra intressenter, i syfte att öka intresset för lärarutbildning och läraryrket.

## Övergripande mål och åtgärder för lika villkor

Prioriterade utvecklingsarbeten framöver kommer att handla om att vidare arbeta för att utveckla lika villkorsorganisationen, dess arbetsformer och arbetssätt för att säkerställa rättssäkerhet, effektivitet och för LiU angelägna arbetsformer och behov. Ett viktigt område handlar om att vidare skapa förutsättningar för alla som arbetar med och/eller ansvarar för lika villkor i sina respektive verksamheter.

Jämställdhetsintegreringsarbetet kommer att fortlöpa under kommande år och en stor del av Lika Villkors insatser riktas mot detta område. Fortsatt implementering av och kompetensutveckling inom området kränkande behandling fortlöper.

Nedan redovisas de prioriterade åtgärder och utvecklingsarbeten för 2018.

### 1. Lika villkorsarbete vid LiU: mål, organisering och arbetsformer

*Mål:* LiU ska bedriva ett arbete för lika villkor som lever upp till krav ställda i aktuell lagstiftning, regeringsiniterade uppdrag och LiU-specifika mål och behov.

*Åtgärd:* Vidare implementera förändringar i lika villkorsorganisationen, dess arbetsformer och budgetfördelning med anledning av:

- Regeringsuppdraget för jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor
  - Equitas
- Nya regler i Diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder
- Ny arbetsmiljöföreskrift avseende kränkande särbehandling
- Integrering arbetsmiljö LV

*Ansvar:* SLV

*Budget:* Lönekostnader för central samordnare Equitas

## 2. Medel att söka för arbetet med aktiva åtgärder i LiU:s verksamhet

*Mål:* Att främja arbetet med aktiva åtgärder som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vid LiU, samt att öka engagemang och delaktighet i lika villkorsarbetet.

*Åtgärd:* Utlysa medel för medarbetare/studenter, institutioner/avdelningar och utbildningar som främjar deras arbete med aktiva åtgärder. SLV fattar beslut om inkomna ansökningar. Riktlinjer för ansökan av medel kommer att finnas tillgängligt på Lika Villkorsportalen vid årsskiftet 2017/18.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* 75 000 kr

## 3. LiU:s utbildning inom Lika Villkor

*Mål:* Medarbetare vid LiU ska ha grundläggande kunskap om och förståelse för Lika Villkor vid LiU, genus och normmedvetenhet samt LiU:s rutiner kring hantering av kränkande behandling.

*Åtgärd:* En digitaliserad utbildning "LiU:s utbildning inom Lika Villkor" kommer att lanseras under Q1 2018. Ett tillhörande stödmaterial kommer att tillhandahållas för att främja diskussioner på arbetsplatser i samband med genomgången utbildning (ex. på APT).

*Ansvar:* SLV

*Budget:* Lönekostnader för projektledare (10%).

## 4. En inkluderande akademi: Utbildningsstöd för jämställdhet och lika villkor (INKA)

*Mål:* Ökad kunskap bland medarbetare och studenter om genus, jämställdhet, jämlikhet, kränkande behandling, intersektionalitet, normmedvetenhet, könsidentitet/uttryck, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, m.m.

Att tillhandahålla ett kontinuerligt utbildningsstöd som erbjuds på basis av efterfrågan och behov av institutioner, avdelningar, fakulteter, arbetsgrupper, studentföreningar, kårer och funktioner vid LiU gärna med fokus på kvalitetsarbetet, jämställdhetsintegreringsarbetet, arbetet med aktiva åtgärder, breddat deltagande och arbetsmiljöarbetet.

*Åtgärd:* Tillhandahålla en utbildningsverksamhet inom ovan nämnda områden internt vid

LiU. Forum för genusvetenskap och jämställdhet (FoGJ) samordnar utbildningsuppdraget och alla förfrågningar görs via samordnare på FoGJ. Utbildningsinsatserna är kostnadsfria för beställaren.

*Ansvar:* Forum för genusvetenskap och jämställdhet och SLV.

*Budget:* 60 000 kr

## 5. Kommunikation

*Mål:* Medarbetare och studenter ska vara medvetna om, och ges goda förutsättningar medverka i, arbetet med lika villkor vid LiU.

*Åtgärder:*

### Kommunikativ stödresurs

En kommunikatör (20%) bidrar till diverse operativa och strategiska kommunikativa insatser för att uppnå ovanstående mål, t.ex. att ta fram en kommunikationsstrategi, uppdatera lika villkors interna och externa webbsidor, kommunicera lika villkorsarbetet på Insidan samt utifrån ett kommunikativt perspektiv bidra till lika villkors arbetsprocesser och utvecklingsarbeten. Kommunikatör ansvarar för Lika Villkors deltagande vid kalasmottagningen samt Norrköping Pride/motsvarande och Linköpings Regnbågsvecka.

**Produktion av informations- och stödmaterial** på svenska och engelska, t.ex. informationsvykort och foldrar om lika villkor, Vägledning för hantering av kränkande behandling vid LiU, arbetsmaterial för arbete med aktiva åtgärder, statistik för Lika villkor på LiU, m.m.

Informations- och utbildningsinsatser genomförs med fokus på pågående utvecklingsarbeten (ex. vid ombudsträffar, resursgruppsträffar, HR-arena för prefekter och HR-partners, m.m.) samt på LiU:s chefsprogram.

Lika Villkorsombud ansvarar för att genomföra utbildnings- och informationsinsatser på respektive institution/motsvarande (stödmaterial för detta arbete kommer att fortsätta att prioriteras av HR-specialist även under 2018). Vid efterfrågan på övriga informations- och utbildningsinsatser kommer en hänvisning till Forum för genusvetenskap och jämställdhet att göras, se även under åtgärd nr 4.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* Informations- och tryckmaterial (marknadsföring, informationsspredning) 50 000 kr, lönekostnader för kommunikatör.

## 6. På tal om Lika Villkor vid LiU 2019 – statistik

*Mål:* Tillhandahålla statistik inom Lika Villkorsområdet

*Åtgärd:* Arbeta fram uppföljning av statistikmaterialet ”På tal om lika villkor vid Linköpings universitet 2017”. Arbete påbörjas Q3 2018.

*Ansvar:* SLV

Övrig åtgärd:

## 7. Breddad rekrytering/deltagande av studenter

*Mål:* Främja ett brett deltagande av studenter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder

*Åtgärd:* Tillhandahålla behovsanalysunderlag utifrån samtliga diskrimineringsgrunder till ansvariga funktioner vid LiU, öka LiUs studentambassadörers kunskap om lika villkor vid LiU genom utbildning, rekryteringsaktiviteter, verka för en inkluderande mottagning och en god studiemiljö under utbildningen, fadderutbildning, ett systematiskt arbetsmiljöarbete, m.m.

*Ansvar:* Lika Villkors resursgrupper, Marknadsenheten, fakulteterna, Studentavdelningen, kårerna och aktörer inom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

## Etnicitet, religion och livsåskådning

Linköpings universitet är ett icke-konfessionellt universitet som vilar på vetenskaplig grund. LiU värnar om yttrandefriheten och ett klimat som är öppet för debatt och ifrågasättande. Det är samtidigt viktigt att lyfta fram det förhållandet att enskilda medarbetare eller studenter kan uppleva sig kränkta genom att andra medarbetare eller studenter utnyttjar sig av sin yttrandefrihet. Inte minst inom områden som berör religion eller annan livsåskådning finns risker för intressekonflikter. Genom strategiskt och förebyggande arbete strävar LiU efter att tillvarata etnisk mångfald samt att respektera individers rätt till att ha olika religioner och livsåskådningar. I denna handlingsplan används genomgående begreppen ”Etnicitet, religion och livsåskådning” i stället för lagens ”Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning”. Detta för att tydliggöra rätten till individers livsåskådning, oavsett religiösa förtecken eller ej.

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.

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

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

### Du vet väl om att LiU har Andrum?

Andrum är ett rum för t.ex. lugn, stillhet, tystnad, bön eller meditation. Alla vid LiU är välkomna att nyttja dessa lokaler.

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

På Campus Norrköping finns Andrum på entréplan i Kopperhammaren 2.

På Campus US finns Meditationsrummet i US huvudbyggnad på plan 09, intill cafeterian.

Åtgärder:

## 8. Ökad integrering av internationella studenter

*Mål:* Att göra de internationella studenternas tid i Sverige till den bästa möjliga och underlätta deras integrering i det svenska universitetssystemet. Målet är också att öka de nationella studenternas utbyte med internationella studenter.

*Åtgärd:* Aktiviteter inom Erasmus Student Network (ESN), International Office (IO), International Students Association (ISA), Association for International Visitors (AIV) samt övriga internationella studentföreningar. Till exempel Sverigestrimma, Fadderutbildning, Welcome activities, Vårdfamiljer, Language and Culture Exchange, Carerlunch for international students. Samordning av internationella studenters integrering i mottagningsperioden samt i sektionernas evenemang under

året görs bl.a. i ett internationellt råd med kårer och sektioner

*Ansvar:* ESN, IO, ISA, AIV, Karriärcentrum, övriga internationella student-föreningar samt kårerna

### 9. Ökad integrering av internationellt rekryterade medarbetare

*Mål:* Att underlätta integreringen av internationella medarbetare i LiUs verksamhet och i det svenska samhället samt ta tillvara de erfarenheter och kompetenser som de tillför LiU.

*Åtgärd:* Praktiskt rekryteringsstöd av koordinator vid Internationella enheten (denna tjänst kommer att utökas motsvarande heltid under 2018). Till exempel Introduction Day, Welcome reception, Värdfamiljer och Social activities.

*Ansvar:* Internationella enheten och AIV

### 10. Nytt Andrum på Campus Norrköping

*Mål:* Underlätta för medarbetare och studenter som behöver en avskild plats för att be eller meditera.

*Åtgärd:* Inrättning av ett nytt Andrum på Campus Norrköping.

*Ansvar:* Lokalförsörjningsenheten

### 11. LiU:s initiativ i flyktingfrågan

*Mål:* Universitetet ska aktivt arbeta för att ta tillvara den potential som nyanlända människor har och möjliggöra deras etablering i det svenska samhället.

*Åtgärd:* Synliggöra det som görs, skapa länkar mellan pågående initiativ både inom och utanför LiU, samt stödja nya idéer

*Ansvar:* Rektor samt samordnare för LiU:s initiativ i flyktingfrågan

## Funktionsnedsättning

LiU ska vara ett inkluderande och tillgängligt universitet – där ingen blir utestängd från att kunna tillgodogöra sig information, delta i aktiviteter, studera eller arbeta på grund av en funktionsnedsättning. I begreppet funktionsnedsättning ingår såväl fysiska som psykiska funktionsnedsättningar. Personer med funktionsnedsättning ska kunna vara delaktiga och jämlika i den verksamhet som bedrivs vid universitetet.

Det är viktigt att öka medvetenheten bland LiU:s medarbetare om hur utbildning, information, tjänster och miljöer kan utformas så de blir tillgängliga för alla vid LiU. LiUs hemsidor ska vara tydliga och lättnavigerade.

Bristande tillgänglighet skrevs in som ny diskrimineringsform i Diskrimineringslagen från och med den 1 januari 2015. Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Åtgärder för tillgänglighet kan handla om stöd eller personlig service, information och kommunikation, samt den fysiska miljön.

Under 2015 initierades ett arbete med att se över tillgängligheten vid LiU mer systematiskt och att skriva en handlingsplan för ökad tillgänglighet. En arbetsgrupp bildades med representanter för Lokalförsörjningsenheten och Lokal- och teknikstödsenheten samt koordinator för studenter med funktionsnedsättning och koordinator för lika villkor. Gruppen fokuserar till att börja med på fysisk tillgänglighet till och i LiU:s lokaler.

Resursgruppen med fokus på funktionsnedsättning finns att tillgå som remissinstans vid ny- och ombyggnationer.

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

### Att studera med funktionsnedsättning!

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

- Litteratur som talbok
- Studentmentor
- Anteckningshjälp
- Teckenspråkstolk
- Anpassad tentamen

Mer information hittar du hos koordinator för studenter med funktionsnedsättning och på hemsidan:  
[www.student.liu.se/studentstod/funktionsnedsattning](http://www.student.liu.se/studentstod/funktionsnedsattning)

Åtgärder:

## 12. Pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning

*Mål:* Alla studenter med funktionsnedsättning ska få det pedagogiska stöd de är berättigade till.

*Åtgärd:* Erbjudna pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning. Se rutan ovan.

*Ansvar:* Koordinatorer för studenter med funktionsnedsättning, Bibliotekets service till studenter med läshinder

## 13. Stöd till lärare

*Mål:* Att underlätta för lärare och studenter med olika behov och förutsättningar (med fokus på bl.a. neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) i undervisnings- och studentsammanhang med syfte att förbättra arbets- och studiemiljö, rättssäkerhet, skyldigheter och rättigheter, m.m.

*Åtgärd:* Ett utvecklingsarbete har initierats mellan Didacticum, Studentavdelningen, Lika Villkor och fakulteterna och kommer att fortgå under 2018 med syfte att ta fram systematiska utbildningsinsatser (Didacticum) samt metodstödmateriel. Arbetet leds av biträdande universitetsdirektör.

*Ansvar:* Didacticum och Universitetsförvaltningen

## 14. Handlingsplan för ökad tillgänglighet

*Mål:* LiU ska vara ett tillgängligt universitet för alla med avseende på stöd eller personlig service, tillgänglig information och kommunikation samt den fysiska miljön.

*Åtgärd:* Skriva en handlingsplan för ökad tillgänglighet på LiU med ett inledande fokus på:

- Inventering av fysisk tillgänglighet i byggnader och identifikation av utvecklingsbehov.
- Inventering av befintliga hörselhjälpmedel/volymstärkande tekniker och identifikation av utvecklingsbehov.
- Genomföra en behovsanalys över anpassade tentamenslokaler för studenter med särskilda behov.

Arbetet har delvis påbörjats men kommer inordnas i arbetet med aktiva åtgärder under 2018-2019.

*Ansvar:* SLV och LFE

## Jämställdhet och genus

Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Det finns olika typer av jämställdhet:

*Kvantitativ jämställdhet* rör representationen mellan kvinnor och män i en verksamhet. Jämn könsfördelning anses råda då kvinnor och män är representerade till minst 40 % vardera.

*Kvalitativ jämställdhet* handlar om en verksamhets innehåll och frågor som rör arbetsvillkor, jämställda löner, inflytande, rutiner och värderingar. I en jämställd organisation finns goda förutsättningar för alla oavsett kön med rutiner och strukturer för att garantera detta.

Det finns också en skillnad mellan formell och reell jämställdhet. Formell jämställdhet innebär att det inte finns några formella eller rättsliga hinder för jämställdhet. Detta har successivt uppnåtts i Sverige, t.ex. genom att alla yrken är öppna för både kvinnor och män samt genom särbeskattning. Arbetet för reell jämställdhet, dvs. att kvinnor och män har lika villkor i realiteten och att den formella teoretiska jämställdheten praktiseras pågår dock fortfarande.

I syftet att uppnå jämställdhet är positiv särbehandling tillåten och befogad i vissa situationer, ex. i rekryteringssammanhang.

Jämställdhet mellan kvinnor och män utgör sedan länge ett brett förankrat och högt prioriterat nationellt politiskt mål. Vid 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 LiUs särskilda genuslektorer som viktiga resurser och samarbetspartners. GEXcel är ett internationellt excellenscentrum för tvärvetenskaplig genusforskning och utgör ett samarbete mellan Linköpings universitet, Örebro universitet och Karlstad universitet. GEXcel och Tema Genus stärker ytterligare det genusvetenskapliga området.

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



## Vissa åtgärder gäller ständigt:

- Att arbeta för att en jämn könsfördelning i olika råd, nämnder, kommittéer, arbetsgrupper osv.
- Vid LiU-arrangemang anstränga sig att bjuda in föreläsare av båda könen.
- Vid hedersutmärkelser bör både kvinnor och män nomineras.
- Under föräldraledigheten får man idag som anställd vid LiU 10 % av lönen i föräldralön. Detta hanteras centralt av institutionerna för att inte belasta enskilda forskningsprojekt.
- Uppmuntra män att ta ut föräldraledighet.
- Förlägga möten i största utsträckning inom kontorstid med tanke på föräldraskap.
- I kungörelser av lediga anställningar: infoga särskild text om lika villkor och om kvinnor och män.

Åtgärder:

### 15. Equitas - regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering

*Mål:* LiU ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

*Åtgärd:* Genomföra uppdraget enligt riktlinjer och stöd från Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Respektive fakultet har en handlingsplan med prioriterade utvecklingsområden, se även sammanfattning (s. 8).

Arbetet redovisas även i årsredovisningen.

*Ansvar:* SLV och fakulteterna (genuslektorer-na)

*Budget:* Lönekostnader för central samordnare Equitas (35%)

### 16. Främja jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner

*Mål:* Vid LiU ska en jämn könsfördelning föreligga utifrån de riktlinjer som ges i lagstiftning. Arbetet med att främja jämn könsfördelning ska ske fortlöpande och effektivt.

*Åtgärd:* Ett utvecklingsarbete har initierats för att se över LiU:s interna processer kring

arbetet med att främja jämn könsfördelning för att säkerställa att de är rätts säkra och effektiva. Arbetet bör resultera i nya strategier och metoder som ett stöd till verksamheterna.

HR-specialist Lika Villkor, koordinator jämställdhetsintegreringsarbetet, nuvarande föreståndare för Forum för genusvetenskap och jämställdhet samt nuvarande prefekt vid IDA deltar i utvecklingsarbetet. Arbetet rapporteras till HR-direktör.

*Ansvar:* HR-enheten och SLV

### 17. Rekryteringsmål

*Mål:* En jämn könsfördelning inom de akademiska anställningarna.

Under 2017-2019 har LiU ett specifikt mål om 46% kvinnor bland nyanställda professorer.

*Åtgärd:* Fakulteterna tar själva beslut om rekryteringsmål för 2018 samt vilka åtgärder som ska vidtas för att uppnå målet.

*Ansvar:* Fakulteterna och HR-enheten

### 18. Jämställda löner

*Mål:* Lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt vid kvinnodominerat arbete i jämförelse med icke kvinnodominerat arbete.

*Åtgärd:* Genomföra lönekartläggning, analys och handlingsplan för LiU enligt nya riktlinjer i Diskrimineringslagen.

Handlingsplan för jämställda löner för 2017 redovisas separat (Dnr-2017-01587).

*Ansvar:* HR-enheten

### 19. Undersökning av tjänstekonstruktion bland lektorer

*Mål:* Få kunskap om förutsättningar och arbetsvillkor för universitetslektorer vid LiU utifrån ett könsperspektiv.

*Åtgärd:* Via statistik och/eller gruppsamtal få kunskap om tjänstekonstruktion. Vid behov, föreslå förbättringsåtgärder.

*Ansvar:* Koordinator jämställdhetsintegrering och SLV

### 20. Utbildningsdag om jämställdhetsintegrering i samband med den internationella kvinnodagen

*Mål:* Bidra till ökad kunskap om arbetsvillkor och organisation utifrån ett jämställdhetsperspektiv vid LiU.

*Åtgärd:* Anordna en utbildningsdag på LiU med fokus på jämställdhet i akademien som or-

ganisation i samband med den internationella kvinnodagen (8/3). Professorer och jämställdhetsaktörer nationellt medverkar och inbjudan kommer att gå ut brett vid LiU och riktar sig både gentemot medarbetare och studenter.

*Ansvar:* Forum för genusvetenskap och jämställdhet

*Budget:* 50 000 kr

## 21. Jämställdhetsintegrering av LiU:s chefsprogram

*Mål:* Ett chefsprogram med ett integrerat jämställdhetsperspektiv

*Åtgärd:* Genomgång av chefsprogrammet till innehåll och form tillsammans med ansvarig HR-specialist. Tillhandahålla stöd i form av coaching och metodmaterial.

*Ansvar:* Koordinator jämställdhetsintegrering och HR-enheten

## Sexuell läggning och könsidentitet/uttryck

Den norm som råder i samhället och som bland annat utgår från att alla är heterosexuell brukar kallas för heteronormativitet.

Utöver sexuell läggning utgår normen även från att alla identifierar sig med det kön som konstateras vid födseln. En person som utmanar heteronormen kan t.ex. vara bisexuell, homosexuell, transsexuell eller transvestit. Alla personer känna sig välkomna att arbeta och studera vid Linköpings universitet.

Alla människor avgör själva sin könsidentitet. Det innebär bl.a. rätten att välja tilltalsnamn och pronomen, vilket ska respekteras. I likhet med DO används i denna handlingsplan begreppen *könsidentitet* eller *könsuttryck* istället för könsöverskridande identitet/uttryck som diskrimineringsgrunden kallas i lagen (se rutan till höger). Alla människor har könsidentitet och könsuttryck. Med könsidentitet eller könsuttryck menas en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Fokus på åtgärder inom detta område är att öka medvetenheten kring diskriminering på grund av sexuell läggning samt könsidentitet/

uttryck. Ytterligare åtgärder som bidrar till att uppfylla målen nedan finns under avsnittet ”övergripande åtgärder”.

### SFQ

Sveriges förenade HBTQ-studenter (SFQ) är ett samarbetsorgan för Sveriges universitet och högskolor. Om du vill starta en lokal förening eller ha kontakt med SFQ hittar du mer information på [www.hbtqstudenterna.se](http://www.hbtqstudenterna.se)

### Könsöverskridande identitet/uttryck...

...kallas diskrimineringsgrunden i Diskrimineringslagen som bland annat innefattar transpersoner, transsexuella och transvestiter. Det är inte en sexuell läggning.

Åtgärder:

## 22. Uppmärksamma Linköpings Regnbågsvecka och Norrköping Pride/motsvarande

*Mål:* Stötta arbetet för ett öppet samhälle.

*Åtgärd:* Uppmärksamma Linköpings Regnbågsvecka och Norrköping Pride/motsvarande genom att exempelvis delta i Norrköpings Prideparad/motsvarande, Linköpings Regnbågsparad, flaggning med Prideflagga på våra olika campus under Linköpings Regnbågsvecka och bidra med stöd till lokalt anordnade aktiviteter.

*Ansvar:* SLV

## Ålder

Diskrimineringslagens definition av ålder är *uppnådd levnadslängd*, vilket avser en fysisk persons levnadsålder. Med andra ord omfattar skyddet alla människor, utan övre eller nedre åldersgräns. Lagen skyddar även förmodad ålder, det vill säga att en individ blir diskriminerad för att hen antas vara yngre eller äldre än hen är. Alla människor har en ålder, men det faktum att den hela tiden förändras gör åldersdiskriminering till en form av diskriminering med mycket speciella egenskaper. *Ålderism* är ett begrepp för förekomsten av stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en persons ålder.

Enligt DOs rapport *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv* (nås på [www.do.se](http://www.do.se)) handlar åldersdiskriminering till stor del om förväntningar. Förväntningar om att man har olika rättigheter under olika delar av sitt liv. I arbetslivet har många bilden av att vissa rättigheter får man helt enkelt vänta på och förlitar sig med det. Inte sällan samspekar den uppfattningen med föreställningen om att kompetens eller erfarenhet handlar om antal år i tjänsten, eller bara antalet år för en och samma arbetsgivare. Detta drabbar i hög grad yngre och går stick i stäv mot tanken om ett samhälle uppbyggt på idén om att alla människor främst ska bedömas utifrån sina meriter. Å andra sidan identifieras i rapporten en myt om att yngre personal stannar kvar längre tid på arbetsplatser än vad äldre gör som närmar sig pensionsåldern. Denna myt, som bland annat upprätthålls av den lagstadgade pensionsåldern, kan utgöra grund för diskriminering av äldre vid rekryteringssituationer och vid fördelning av viktiga resurser (s. 9 och 11).

Oavsett ålder ska man känna sig välkommen att arbeta och studera vid Linköpings universitet. Ytterligare åtgärder som bidrar till att uppfylla målen nedan finns under avsnittet ”övergripande åtgärder”.

Åtgärder:

### **23. Mottagning av nya studenter**

*Mål:* Alla studenter, oavsett ålder, ska känna sig välkomna.

*Åtgärd:* Anordna aktiviteter för yngre och äldre studenter under mottagningen.

*Ansvar:* Fakulteterna genom Kåreerna

## **Arbetet med aktiva åtgärder vid LiU**

Vid LiU så genomförs arbetet med aktiva åtgärder på flera olika nivåer och med flertalet olika aktörer. Arbetet genomförs i fyra steg: undersökning, analys, åtgärd och uppföljning/utvärdering. Samtliga verksamheter med ett ansvar för att bedriva ett aktivt åtgärdsarbete, se modell nedan, har undersökt respektive verksamhet utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och de områden som anges utifrån ett arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspek-

tiv, och identifierat utvecklingsområden att arbeta vidare med. Dessa utvecklingsområden (åtgärder) har dokumenterats i en handlingsplan för 2017-2019 och som finns diarieförda under Dnr LiU-01558. I handlingsplan redovisas även vissa systematiska åtgärder, ex. könsuppdelad statistik, information om riktlinjer/rutiner för kränkande behandling, främja jämn könsfördelning, etc. Nedan visas en sammanställning av åtgärder för respektive institution/enhet/motsvarande.

### **Sammanställning av aktiva åtgärder 2017-2019**

#### **Universitetsförvaltningen**

---

##### *Kommunikations- och marknadsavdelningen*

I syfte att öka kunskap om hur bildspråk påverkar och kan vara inkluderande snarare än exkluderande ska en workshop genomföras med fotograferingsansvariga. I syfte att öka kunskap bland samtliga medarbetare om LiU:s riktlinjer kring kränkande behandling ska en workshop genomföras.

##### *IT-avdelningen*

Säkerställa att arbetet med gränssnitt i LiU:s egenutvecklade system är anpassade för personer med olika typer av funktionsnedsättning/behov genom att undersöka var i arbetet med gränssnitt samt mötet med användaren som det kan föreligga risk för hinder/diskriminering och ta fram en checklista vid utveckling av frontend.

##### *Löneenheten*

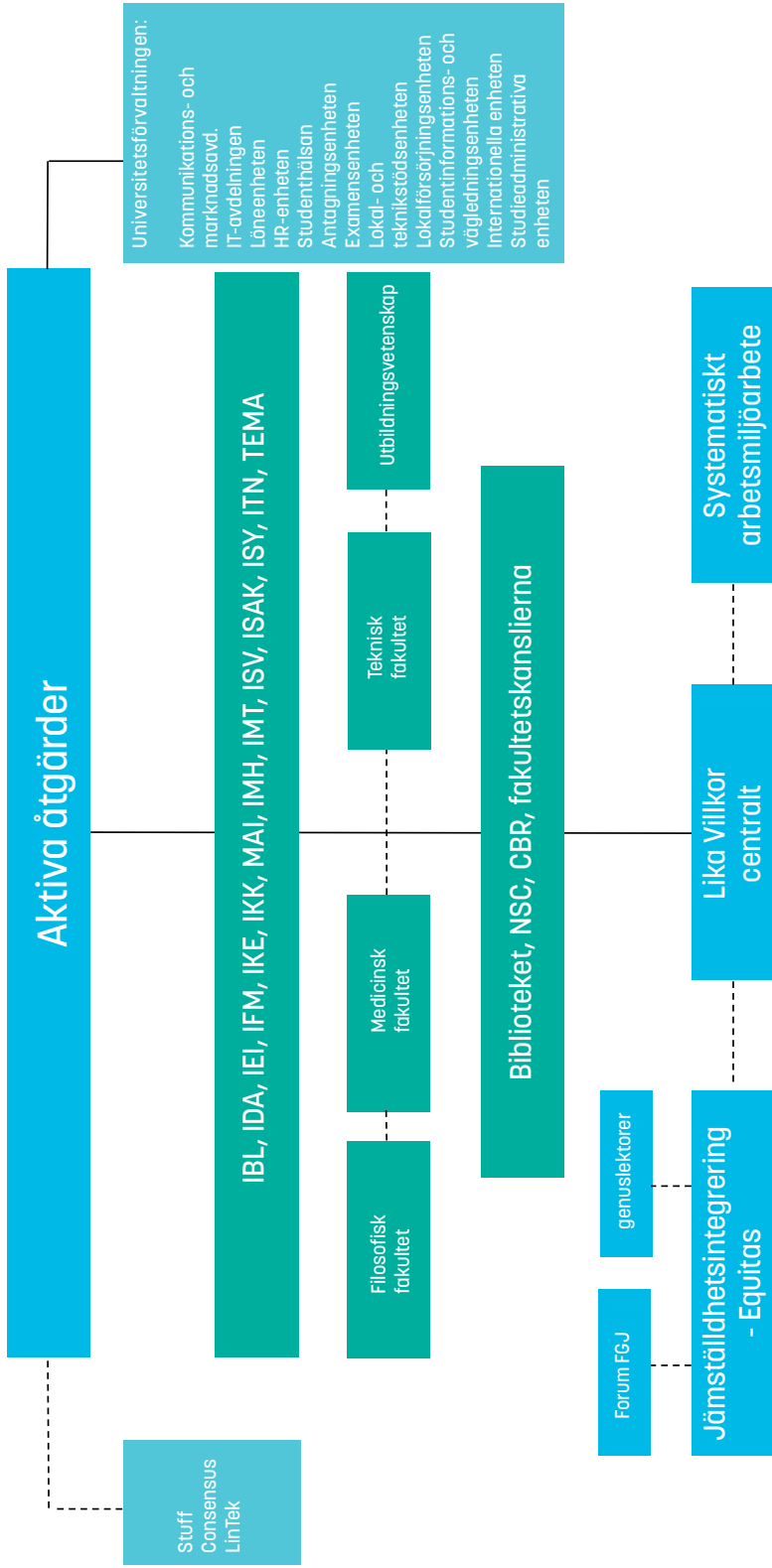
Genomgång av samtliga blanketter vid löneenheten för att säkerställa att det inte förekommer exkluderande begrepp, samt systematisk bevakning vid framtagandet av nya blanketter för att säkerställa inkluderande begrepp.

##### *HR-enheten*

Lönekartläggning, utvecklingsarbete avseende arbetet med att främja jämn könsfördelning, tillhandahålla kompetensutveckling, arbeta för att integrera ett lika villkorsperspektiv i arbetsmiljöarbetet, lika villkorsstatistik, rekryteringsmål, jämställdhetsintegrering av chefsprogram, m.m.

##### *Antagningsenheten*

Undersöka bemötande bland personal gentemot studenter via telefon/mejl genom att formulera mallar och rutiner samt diskussioner



Modellen visar de verksamheter som ansvarar för att ta fram en handlingsplan inom ramen för ett aktivt åtgärdsarbete. Verksamheter med streckad linje har ett rekommenderat uppdrag att ta fram en handlingsplan alternativt har nära samöre med pågående aktiva åtgärdsprocesser.

via APT med fokus på bemötande. Genomlysning av den information som ges via webben så att den är tillgänglig för alla och åtgärda vid behov, tillgodose blankett på engelska för ansökan om anstånd, undersöka möjlighet att ge information på lättillgänglig svenska, undersöka möjlighet (UHR) att få tillgodo sina 240 hp istället för schablonmässiga 180hp vid utländsk bachelor.

#### *Examensenheten*

Inväntar HP

#### *Studieadministrativa enheten (SAK)*

I syfte att öka tillgänglighet och förståelse för gällande regelverk inom examinationskrav ska en översyn av hemsidan göras samt en förkortad och mer lättillgänglig version av examinationskrav tas fram.

#### *Studentinformations- och vägledningsenheten (SIV)*

I syfte att förbättra tillgänglighet för förvärvsarbetande personer att få studievägledningsstöd ska bokningsbara telefontider tillhandahållas i TimeEdit.

I syfte att underlätta att förena studier med föräldraskap ska en pysselhörna med böcker, pyssel och papper/kritor för barn inrättas i väntrummet vid central studievägledning för att underlätta att kunna ta med barn till bokade möten.

I syfte att förbättra bemötande gentemot studenter med dolda funktionsnedsättningar ska en workshop/föreläsning inom området initieras tillsammans med koordinatörer för studenter med funktionsnedsättning.

#### *Studenthälsan*

I syfte att främja en god arbetsmiljö för studenter med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som är i stort behov av lugna miljöer för återhämtning/matrast ska ett arbete för att identifiera och tillhandahålla enskilda, lugna lokaler på respektive Campus som främjar detta initieras.

#### *Internationella enheten*

Inväntar HP

#### *Lokalförsörjningsenheten (LFE)*

I syfte att säkerställa tillgänglighet i LiU:s lokaler genomför LFE omfattande löpande tillgänglighetsarbete i samband med nybyggnationer vid LiU, specifikt vid projekterings-

stadierna. Utöver detta deltar projektledare vid resursgruppsarbete och bidrar med rådgivning. Deltar i nationella nätverk som främjar detta arbete.

#### *Lokal- och teknikstödsenheten (LOTS)*

I syfte att främja bemötande och ett gott, inkluderande arbetsklimate ska ett grupputvecklingsarbete med fokus på bemötande och kunskap om gruppdynamik, etc. prioriteras.

Fakultetskansliet, Biblioteket  
och centrumbildningar

---

#### *Fakultetskanslierna (Teknisk-, Filosofisk-, Medicinsk fakultet och Utbildningsvetenskap)*

Genomgång av rutiner/riktlinjer/policy inom rekryteringsprocessen, genomlysning av sammansättning av rekryteringsgrupper, samt tillhandahålla en föreläsning om normmedveten rekrytering för att säkerställa lika rättigheter/möjligheter samt motverka diskriminering vid rekryterings-sammanhang,

#### *Universitetsbiblioteket*

Öka och tydliggöra medvetenhet kring bemötande av personer med dyslexi och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar genom att bjuda in Studenthälsan till samverkan/utbyte, anordna tidsskriftklubb och använda sokratisksamtal för gemensamt lärande och dialog.

#### *Centrum för biomedicinska resurser (CBR)*

Förbättra den sociala arbetsmiljön (och motverka förekomst av kränkande behandling) genom att utöka samarbetet mellan LV- och AM-ombud på de avdelningar som befinner sig på CBR samt öka informationsspridning till riktade grupper. Motverka förekomst av stress genom vidare analys av orsaker till stress samt vidta stresshanteringsåtgärder.

#### *Nationellt superdatacenter (NSC)*

I syfte att främja jämn könsfördelning vid NSC ska rekryteringsannonserna utformas så att de tilltalar/inkluderar alla, uppsökande/uppmuntra kvinnor att söka arbete på NSC, aktivt arbeta för en arbetsmiljö som inkluderar alla. I syfte att motverka förekomst av kränkande behandling särskilt ta upp området vid medarbetarsamtal samt informera om LiU:s rutiner för hantering av kränkande behandling. (Samt lönekartläggning).



## Institutioner

---

### *Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL)*

Motverka förekomst av kränkande behandling och främja ett öppet klimat genom att säkerställa att alla medarbetare har kunskap om pågående Lika Villkorsarbete genom att ha Lika Villkor som återkommande punkt på LSG och årligen på APT, bjuda in till workshopspass med tema härskarteknik, uppmärksamma Lika Villkor och genusaspekter vid medarbetarsamtal, informationsspridning om utbildningar, etc. inom Lika Villkor. Årligen informera om Lika Villkorsfrågor och LiU:s rutiner kring hantering av kränkande behandling, anpassa rutinerna för IBL:s verksamhet (kontaktpersoner, etc). Riktad informations-spridning till studenter om bl.a. rutiner/riktlinjer för hantering av kränkande behandling, olika stödfunktioner vid LiU. Beakta intersektionalitetsperspektiv vid kurser.

### *Institutionen för datavetenskap (IDA)*

Samtliga kursassistenter ska genomgå webbaserad genuskurs för att säkerställa ett gott bemötande gentemot studenter. Samt åtgärder inom ramen för teknisk fakultets jämställdhetsintegreringsarbete.

### *Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling (IEI)*

Motverka förekomst av kränkande behandling genom informationsmejl till samtliga medarbetare med rutiner för hantering av kränkande behandling, besök av LV-ombud vid samtliga avdelningar med riktad information, information om rutinerna vid medarbetarsamtal samt vid introduktion av nyanställda (särskilt möte med LV-ombud). Samtliga medarbetare ska genomgå Lika Villkors kommande webbutbildning.

### *Institutionen för klinisk och experimentell medicin (IKE)*

I syfte att motverka risk för upplevd exkludering/särbehandling för medarbetare och studenter med olika anställnings- och studieformer ska rutin för stipendiaters studieplaner tas fram, tydliggörande av olika förutsättningar vid anställning/studier som föreligger vid introduktion samt löpande, ta fram rutin för systematisk undersökning av arbetsmiljö ibland stipendiater, karriärvägledning och mentorsprogram.

För att motverka förekomst av kränkande behandling och möjliggöra uppföljning av dessa ska LV-ombud fortsatt vara synliga i verksamheten samt ge riktad information på APT varje termin i samarbete med chefer, fortsatt löpande lika villkorsinformation från ombud via institutionens veckobrev, verka för att all information ska finnas på engelska samt fortsatt deltagande från LV-ombud vid introduktion av nyanställda.

### *Institutionen för kommunikation och kultur (IKK)*

I syfte att öka medvetenhet och kunskap om lika villkor som område ska en IKK-dag anordnas med tema Lika Villkor, där bl.a. samtliga medarbetare ska genomföra kommande webbutbildning.

### *Institutionen för medicin och hälsa (IMH)*

I syfte att motverka förekomst av kränkande behandling besöker LV-ombud och HR-konsult samtliga avdelningar för att informera om området kränkande behandling, institutionens kontaktpersoner och LiU:s rutiner för hantering av kränkande behandling. Information skickas även ut skriftligt till samtliga medarbetare. Vidare undersöka vilka forum som är bäst lämpade för att nå studenter med information/rutiner om kränkande behandling samt genomföra insatser inom ramen för det.

Ta fram en kortfattad vägledning som stöd till chefer/ledning och medarbetare vid diskussioner om arbetssituationen med fokus på hur det är att kombinera föräldraskap med arbete på IMH.

### *Institutionen för medicinsk teknik (IMT)*

I syfte att motverka förekomst av kränkande behandling ska en utökning av information om LiU:s rutiner/riktlinjer för hantering av kränkande behandling på IMT:s interna webb prioriteras, LV-ombud och HR-konsult besöker samtliga avdelningar för att informera om området kränkande behandling samt systematisk fråga vid medarbetarsamtalen.

I syfte att öka tillgänglighet i IMT:s lokaler (ex. elektriska dörröppnare på samtliga våningsplan, utrustning för utrymning av personer med viss funktionsnedsättning) ska kontakt med Fastighetsavdelningen på Region Östergötland tas samt inventering, kostnadsberäkning och planering genomföras.

I syfte att inkludera både svensk- och engelsktalande personal ska en inventering av befintligt material göras (ex. blanketter, LSG-information, protokoll, etc.), översättning i sammanfattande form samt information och implementering av ovanstående genomföras.

#### *Institutionen för studier av samhällsutveckling och kultur (ISAK)*

I syfte att motverka förekomst av kränkande behandling ska information om LiU:s rutiner/riktlinjer kring kränkande behandling ges via introduktionsamtal med nya medarbetare. Information via nyhetsutskick, hemsida och övrigt material. (Lönekartläggning samt bevakna lika villkor vid rekrytering).

#### *Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier (ISV)*

I syfte att få bättre kunskap om personer med olika funktionsvariationer (fokus på neuropsykiatrisk funktionsnedsättning) för att kunna skapa goda förutsättningar för medarbetare och studenter ska en ISV-dag med tema etiska dilemman och lika villkor anordnas, intervjuer/gruppdiskussioner med medarbetare för att identifiera vilka situationer/områden som är angelägna att arbeta med ska genomföras, insatser utifrån ovanstående undersökning (ex. workshops) samt utarbeta en strategi för en tillgänglig arbets- och studiemiljö med avseende på funktionsvariationer.

#### *Institutionen för systemteknik (ISY)*

Verka för att personalinformation ska finnas på både svenska och engelska, introduktionsverksamhet på engelska för nya doktorander. Sprida information och utbildningsinsatser om Lika Villkor till samtliga medarbetare. Medverka i rekryteringsarbetet vid LiTH/LiU för att främja breddad rekrytering från gymnasieskolan. Samt jämställd rekrytering – verka för att doktorander och lärare minst motsvarar rekryteringsunderlaget.

#### *Matematiska institutionen (MAI)*

I syfte att främja kommunikations- och samarbetsklimatet ska ett samarbete med annan institution alt. extern konsult initieras för att påbörja ett utvecklingsarbete inom detta område.

#### *Institutionen för TEMA (TEMA)*

I syfte att motverka likriktning avseende kön och homogena forskningsmiljöer vid TEMA

ska ett VoK-arbete implementeras, workshops kring anställningsprofiler initieras, arbeta med ledningsinsatser såsom införande av enhetschefsled, utöka erfarenhetsutbyte mellan avdelningarna, ledningsresor, centralt allokerad tid för chefsupdraget anpassat utifrån faktisk omfattning.

Vidare ska en genomgång av tillsättningsprogrammen samt fördelningen av olika typer av arbetsuppgifter genomföras samt vidtagande av relevanta åtgärder utifrån dessa undersökningar.

#### *Institutionen för fysik, kemi och biologi (IFM)*

I syfte att motverka förekomst av kränkande behandling ska området kränkande behandling belysas i kommande års medarbetarsamtal samt så ska samtliga medarbetare genomföra Lika Villkors webbutbildning.

#### *Institutionen för teknik och naturvetenskap (ITN)*

I syfte att säkerställa kännedom om området kränkande behandling och LiU:s rutiner för detta ska specifik ITN-information delges nya medarbetare (ex. vid doktorandkonferens) samt specifik information till lärare i syfte att förbereda dem på ev. hantering av kränkande behandling avseende studenter. I syfte att öka jämställd fördelning bland både studenter och medarbetare ska kursansvariga engageras för att aktivt söka labbhandledare från underrepresenterat könskategori, aktivt headhunta nya potentiella medarbetare och delta i olika LV-sammanhang för ökad input till arbetet. (Systematiska åtgärder som lönekartläggning och informationsspridning om Lika Villkor).

Kommentar: Flertalet verksamheter arbetar även indirekt med ett jämställdhetsperspektiv samt för att motverka förekomst av kränkande behandling i åtgärder inom ramen för arbetsmiljöarbetet, dessa redovisas inte här.

## Kränkande behandling vid LiU

Linköpings universitet har en demokratisk värdegrund som bygger på mänskliga rättigheter och allas lika värde. LiU ska präglas av en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas.

Linköpings universitet accepterar under inga omständigheter att kränkande behandling, det vill säga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer.

Arbetet med att förebygga all form av kränkande behandling genomförs på flera olika nivåer och av flera olika aktörer vid LiU. För närvarande undersöks förekomst av kränkande behandling systematiskt genom medarbetar-, doktorand- och studentundersökning vartannat år. Resultatet utgör bl.a. underlag för ett förebyggande arbete på olika nivåer i organisationen, ex. på fakultets-, institutions- och avdelningsnivå, utbildningsprogramnivå och genom centrala processer (ex. genom Lika Villkor, jämställdhetsintegreringsarbetet, arbetsmiljöarbetet, Studenthälsan, Kårerna, Didacticum, m.fl.). Förekomst av kränkande behandling undersöks och behandlas även löpande via arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

### **Förebyggande åtgärder 2017-2018**

Resultatet från LiU:s medarbetar-, doktorand- och studentundersökning följer samma mönster som i övriga samhället (Arbetsmiljön 2015, Arbetsmiljöverket). Det är mestadels kvinnor som upplever sig vara utsatta för olika former av kränkande behandling vid LiU, vilket även är en nationell företeelse. Det råder nolltolerans för all form av kränkande behandling vid LiU, och därmed är resultaten från undersökningarna ovan inte acceptabla. När kränkande behandling uppstår vid LiU ska det hanteras professionellt och effektivt. Medarbetare vid LiU ska känna till LiU:s riktlinjer och rutiner kring hantering av kränkande behandling för att kunna stödja ev. utsatta studenter vid behov. Ett förebyggande arbete behöver ske långsiktigt och på flera olika nivåer, där samtliga medarbetare och studenter är med och bidrar till en god, inkluderande arbets- och studiemiljö.

Under 2017 (Q2) har en ny vägledning för hantering av kränkande behandling vid LiU arbetats fram och implementerats i organisationen, vilken kommer att följas upp och utvärderas under 2018 och dokumenteras i nästkommande års strategi- och handlingsplan. Arbetet har skett i samarbete med bl.a. juristfunktionen. Kompletterande stödmaterial

för ansvariga funktioner i form av inspelade föreläsningar, poddinspelning och informations- och utbildningsmaterial har tagits fram och finns tillgängligt för samtliga medarbetare vid LiU. Även ett filmmaterial om härskarteknik inom akademin med tillhörande stödmaterial finns nu tillgängligt att arbeta med. Systematiska frågor om kränkande behandling har nu införts i handlingsplan för lika villkor, medarbetarsamtalsmall, introduktionssamtal och i uppföljning av arbetsmiljöromd. Utbildningsinsatser inom området har genomförts fortlöpande. Då kompetensutvecklingsbehovet är fortsatt stort är en åtgärd att involvera detta område i LiU:s kurs inom Lika Villkor (se även s.10). Lika Villkorsombud, HR-konsulter/chefer, programansvariga och studiesocialt ansvariga vid kårerna har också ett rekommenderat uppdrag att systematiskt informera om och följa upp LiU:s rutiner och riktlinjer gentemot medarbetare/studenter.

Ett förbättringsarbete kommer att ske under 2018 för att se över de delar om kränkande behandling (och aktiva åtgärder) som undersöks i medarbetar-, doktorand-, och studentundersökningen så att de på bästa sätt motsvarar de behov som föreligger vid LiU på att undersöka (åtgärda, analysera och följa upp) arbetet. Arbetet med att fortsatt implementera och informera om LiU:s rutiner och riktlinjer för kränkande behandling fortsätter under 2018. Ett stödmaterial som riktar sig gentemot både medarbetare och studenter kommer att prioriteras och som syftar till att stödja diskussion om värderings- och bemötandefrågor i olika forum. En årligt förekommande informationskampanj inom området kränkande behandling som riktar sig mot nya studenter vid LiU kommer att initieras och genomföras i samarbete med studentkårerna (start höst 2018).

### **Vad händer när någon upplever sig vara utsatt för kränkande behandling?**

Utgångspunkten vid LiU är att upplevda kränkningar ska hanteras så nära den berörda personen som möjligt, av närmaste chef med personalansvar eller, för student, av studierektor eller motsvarande. Alla medarbetare (med undantag för studievägledare och medarbetare på studenthälsan om tystnadsplikt gäller) har emellertid ansvar för att agera när de kommer

## Studentundersökningen 2017

Vid studentundersökningen 2017 så uppger 6% (373st) att de varit utsatta för mobbning, främst från annan studentkollega. Den könsuppdelade rapporten visar att 7% av kvinnorna och 4% av männen upplevt sig vara utsatta för mobbning.

8% (529 st) uppger att de varit utsatta för sexuella trakasserier i samband med sina studier vid LiU, främst från annan studentkollega. Den könsuppdelade rapporten visar att 11% av kvinnorna och 3% av männen upplevt sig vara utsatta för sexuella trakasserier.

Vid frågan om upplevd diskriminering eller kränkning till följd av någon av de sju diskrimineringsgrunderna/annat under de senaste två åren så uppger bl.a. 9% (757st) kön, varav 13% av kvinnor och 4% av män samt 6% (457st) ålder, varav 7% kvinnor och 4% män, som orsak.

Endast 27% av studenterna, varav 25% kvinnor och 30% män uppger att de vet att de kan vända sig till [www.liu.se/likavillkor](http://www.liu.se/likavillkor) för rådgivning.

Fotnot: Vid medarbetarundersökningen deltog 74% (2528st) av medarbetarna, vid doktorandundersökningen deltog 64% (672st) av doktoranderna samt vid studentundersökningen deltog 42% (7081st) av studenterna vid LiU.

## Medarbetarundersökningen 2017

Vid medarbetarundersökningen 2017 så uppger 9% (215st) av medarbetarna att de varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning de senaste två åren, vilket är en ökning med en procent jämfört med 2015 (8%). De flesta anger kollega eller chef som den som utsatt medarbetaren för kränkningar. Den könsuppdelade rapporten visar att 10% av kvinnorna, och 7% av männen som upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling/mobbning de senaste två åren.

1% (22st) uppger sig vara utsatt för sexuella trakasserier och då främst av kollega, samtliga av dessa svarande är kvinnor.

Vid frågan om negativ särbehandling till följd av någon av de sju diskrimineringsgrunderna/annat så uppger kön (4% totalt, varav 6% kvinnor och 2% män), ålder (4% totalt, varav 4% kvinnor och 3% män) och annat (6% totalt, varav 7% kvinnor och 4% män) vara orsak till särbehandlingen och detta har främst yttrat sig i den sociala arbetsmiljön (ex. fikarummet).

75% av medarbetarna uppger att de vet var de ska vända sig vid upplevelser om kränkande behandling, vilket är en ökning med 4% i jämförelse med 2015 (71%). Den könsuppdelade rapporten visar att 79% av kvinnorna och 70% av männen vet var de ska vända sig vid upplevelser om kränkande behandling.

## Doktorandundersökningen 2017

Vid doktorandundersökningen 2017 och frågan om upplevd negativ särbehandling till följd av någon av de sju diskrimineringsgrunderna/annat under de senaste två åren så uppger bl.a. 9% (kön), 7% (ålder), 5% (etnisk tillhörighet) och annat (8%) av doktoranderna att de upplevt detta.

3% av doktoranderna uppger att de varit utsatta för sexuella trakasserier någon gång under forskarutbildningen.

I medarbetarundersökningen svarar även doktoranderna på frågan huruvida de varit utsatta för kränkande behandling/mobbning de senaste två åren (och resultatet är gemensamt för övriga anställda vid LiU, d.v.s. totalt 9%). Bland doktoranderna så har dock en särskild fråga ställts kring vilka som anses utsatt doktoranden för kränkningar, och de flesta anger kollega eller sin handledare vid denna fråga.

i kontakt med en person som känner sig utsatt för kränkningar. Att agera kan exempelvis innebära att föra informationen vidare till ansvarig person. Alla studenter och medarbetare vid LiU ansvarar för att bidra till en inkluderande, god arbets- och studiemiljö.

Om en medarbetare eller student upplever sig vara utsatt för kränkningar i samband med verksamheten är det viktigt att veta hur processen ska hanteras och till vilka funktioner medarbetare respektive student kan vända sig. Varje situation är dock unik och därför måste även hanteringen anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Alla ärenden ska emellertid hanteras med respekt för samtliga inblandande och utifrån gällande lagstiftning.

*Om någon upplever sig utsatt för kränkande behandling är det viktigt att situationen hanteras så snart som möjligt och det viktigaste är alltid att få de eventuella kränkningarna att upphöra.*

Oavsett hur det ovälkomna beteendet definieras och hur ärendet hanteras måste chef/studierektor eller motsvarande alltid agera för att möjliggöra att en god arbets- eller studiemiljö återupprättas för alla inblandade.

### **Funktioner vid LiU som kan ge ytterligare vägledning**

För ytterligare vägledning vid universitetet kan *medarbetare* vända sig till:

- Prefekt/motsvarande eller närmaste chef
- HR-konsult
- Fackliga representanter
- Arbetsmiljöombud
- Lika villkorsombud
- Koordinatorer för lika villkor
- Företagshälsovården

För ytterligare vägledning vid universitetet kan *studenter* vända sig till:

- Studierektor, program- eller kursansvarig
- Enskild lärare
- Studentkåren
- Studenthälsan
- Studievägledare

- Studerandearbetsmiljöombud på sektionsnivå
- Koordinatorer för lika villkor

Den som upplever sig vara utsatt för kränkningar bör i första hand vända sig till någon i sin närhet, exempelvis närmaste chef eller HR-konsult (för anställd), undervisande lärare eller programansvarig (för student), för att situationen så snabbt som möjligt ska kunna hanteras. Både studenter och medarbetare kan dessutom alltid få råd av koordinator för Lika villkor (likavillkor@liu.se) kring frågor som rör kränkande behandling. Koordinator för Lika villkor kan också kontaktas i de fall där den som upplever sig vara utsatt anser att situationen inte hanteras på ett tillfredsställande sätt eller om hen av andra anledningar inte vill vända sig till någon i sin närhet. Koordinator för Lika villkor rådgör vid behov med HR-direktör och/eller biträdande universitetsdirektör samt chefsjurist som i samråd beslutar hur ärendet ska hanteras.

Ärenden ska alltid hanteras så diskret som möjligt med hänsyn till samtliga inblandade. Studenthälsan, företagshälsovården och studievägledare måste iaktta den tystnadsplikt som följer av deras uppdrag.

Vägledningen finns här: <https://old.liu.se/insidan/HR-Personal/lika-villkor/ho-ovrig-krankande-sarbehandling/1.719609/VgledningfrhanteringavkrankandebehandlingvidLiU.pdf>

Stödmaterial finns här: <https://liuonline.sharepoint.com/teams/ts4/43116/Delade%20dokument/Forms/AllItems.aspx?viewpath=%2Fteams%2Fts4%2F43116%2FDelade%20dokument%2FForms%2FAllItems.aspx>



# Övrigt

## Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2017

”Uppföljning av Strategi och handlingsplan för lika villkor 2017” finns på hemsidan och på diarienummer LiU-2017-03332.

## Diskrimineringslagen

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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

AFS 2015:4:  
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

## 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 750 000 kr.

Personella resurser för det övergripande arbetet för lika villkor: 150 %. Koordinator för jämställdhetsintegrering, projektledare för webbutbildningen samt kommunikatör finansieras inom ramen för Lika Villkors budget (ovan). Ordförande och ledamöter i strategigruppen och resursgrupperna deltar inom ramen för sina anställningar. Externa ledamöter kan arvoderas.

Varje institution och enhet har minst ett ombud för lika villkor. Omfattningen på uppdraget som ombud beslutas och bekostas av institutionen och enheten.

## Kommunikation

”Strategi och handlingsplan för lika villkor” distribueras till universitetsstyrelsen, studentkårer, fackliga organisationer, fakulteter, biblioteket, universitetsförvaltningen, institutioner och enheter företrädesvis via webblänk men trycks i begränsad omfattning främst till särskilda informationstillfällen.

# Definitioner

Definitionerna är hämtade från Diskrimineringsombudsmannen (DO) ([www.do.se](http://www.do.se)), Arbetsmiljöverket ([www.av.se](http://www.av.se)), Nationella sekretariatet för genusforskning ([www.genus.se](http://www.genus.se)), JämställNu ([www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)), HBTQ-studenterna (<http://hbtqstudenterna.se>) eller institutet för språk och folkminnen (<http://www.sprakochfolkminnen.se/>). Vissa definitioner är delvis omgjorda med exempel för en akademisk kontext. Om inte referens är angiven är definitionen hämtad från DO eller LiU:s egen definition.

## Breddad rekrytering och breddat deltagande

Vid LiU betyder breddad rekrytering och breddat deltagande 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.

## Cispersoner

Individer vars könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med det som anses vara normen för det kön som juridiskt registrerades för dem vid födseln. Det kallas även linjärt kön, eftersom biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt kön, könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med normen för respektive kön (<http://hbtqstudenterna.se/>).

## Diskriminering, former för diskriminering och kränkande särbehandling

*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, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionshinder samt ålder.

*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.

*Bristande tillgänglighet* innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

*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 lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

*Trakasserier:* Är ett oönskat beteende och agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekanden krävs från den som känner sig trakasserad.

*Sexuella trakasserier:* Trakasserier kan också vara av sexuell karaktär och kallas då sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

*Kränkande särbehandling:* Med kränkande särbehandling avses beteenden och handlingar som riktas mot en eller flera personer, på arbets- eller studieplatsen, på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (<https://www.av.se/arbetsmiljoarbe-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>).

## Etnisk tillhörighet

*Etnicitet* relateras vanligen till gruppbildning samt till föreställda eller verkliga kulturella skillnader (som språk, religion osv.) samt maktrelationer mellan majoritet och minoritet. Med *etnisk tillhörighet* menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Med annat liknande förhållande menas exempelvis uppfattningar om personers egenskaper, utseende eller bakgrund. Alla människor i Sverige har en eller flera etniska tillhörigheter och kan därmed bli utsatta för etnisk diskriminering. Det är individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter. Däremot kan etnisk diskriminering uppstå när någon tillskrivs en särskild kulturell och social samhörighet oavsett om den drabbade identifierar sig med den.

## Funktionsnedsättning och funktionshinder

*Funktionsnedsättning* beskriver någon form av nedsättning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Funktionsnedsättningen kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. *Funktionshinder* är den begränsning som en funk-

tionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Graden av funktionsnedsättning/-hinder har ingen betydelse för definitionen av diskriminering, utan lagens skydd omfattar även dem som har mindre omfattande nedsättningar/hinder.

### Genus

Begreppet genus innefattar de föreställningar som finns i samhället som delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, ett socialt konstruerat klassifikationssystem, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper och handlingsmönster. Den sociala process som tillskriver såväl människor och institutioner kollektiva maskulina och feminina könsegenskaper (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

### HBTQ

HBTQ är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer som identifierar sig som queera i syfte att skapa en samlingsbeteckning som kan fungera som utgångspunkt för politisk handling och krav på utökade rättigheter. På engelska används förkortningen *lgbtq* eller *glbtq* som står för *lesbian, gay, bisexual, transgender* and *queer*. Olika förkortningar används även i Sverige för att synliggöra olika aktivistgrupper. Homosexuella och bisexuella personer definieras som en grupp på basis av sin sexuella inriktning eller begär, medan transpersoner definieras som grupp på basis av sin könsidentitet. Skillnaden är viktig då transpersoner kan vara både homo-, bi- och heterosexuella. Homosexuella personer attraheras av och blir förälskade i personer av samma kön medan bisexuella kan bli attraherade av och förälskade i personer oavsett kön. Transpersoner är i sin tur en samlingsbeteckning som omfattar transvestiter, transgenderister, dragkings/dragqueens, transsexuella och intersexuella.

### Heteronormativitet

Kan beskrivas som uppfattningen att det endast finns två kön, män och kvinnor (jmf. Binärt könssystem), att män av naturen är maskulina och kvinnor feminina och att dessa två kön kompletterar och attraheras av varandra (SFQ - <http://hbtqstudenterna.se/>).

**Intergender** eller **genderqueer** används av den person som identifierar sig som både och, mellan eller bortom kategorierna kvinna/man. En del av dem vill förändra sina kroppar via hormoner och/eller könsbekräftande kirurgi (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

### Intersektionalitet

Ett samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på exempelvis kön, klass, etnicitet, etc. En viktig utgångspunkt för intersektionella analyser är att människors erfarenheter, identiteter och möjligheter baseras sig på en rad olika positioner i samhälle och arbetsliv som inte kan förstås isolerade från varandra. Kvinnor är således aldrig "bara" kvinnor eftersom könsrelationer, lika lite som klass, etnicitet

eller sexualitet, inte är tillräckliga för att förklara hur ojämlikhet uppstår eller på vilket sätt makt utövas (Nationella sekretariatet för genusforskning - <http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>). Det är exempelvis stor skillnad på vilken position en svenskfödd, medelålders lektor av manligt kön tillskrivs på ett universitet jämfört med en yngre, kvinnlig doktorand med studieovana hemförhållanden. Så kallade sociala kategorier samskarar och förstärker varandra och skapar olika förutsättningar och påverkar personens olika möjligheter.

Ett intersektionellt perspektiv öppnar för möjligheten att upplösa gränserna mellan olika sociala kategorier för att i stället rikta uppmärksamheten på hur de påverkar varandra.

### 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

Kön definieras som att någon är man eller kvinna. Den som är intersexuell kan t.ex. vara född med atypiska könsorgan.

### Könsidentitet

Avser en persons självupplevda könstillhörighet.

### Könsidentitet eller uttryck

Att någon har en könsidentitet eller könsuttryck i form av exempelvis kläder, kroppsspråk, beteende, som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen.

### Lika villkor

LiUs samlingsbegrepp för arbetet med jämställdhet och genus, etnisk och religiös mångfald, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, för sexuell likaberättigande och likvärdig behandling oavsett ålder eller könsidentitet/uttryck samt för en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling.

### 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.

### Normkritik/normmedvetenhet

Handlar om att sätta fokus på makt och maktstrukturer. Det innebär bland annat att synliggöra och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. Den som följer normen

har makt och utrymme att antingen upprätthålla normen eller bidra till förändring av den vilket gäller såväl på individ-, organisations- och samhällsnivå.

När vi ser vem som har makt att förändra, kan ansvaret för förändringsarbetet läggas på rätt ställe. Genom att strukturer förändras, i stället för att individer anpassas, finns förutsättning för hållbar och långsiktig systemförändring. (<http://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/>)

### Queer/Queerteori

är en teori som uppmärksammar en rad förhållanden i samhället som har med genus, sexualitet och makt att göra. Syftet är att rikta strålkastarljuset mot det påstått normala och ifrågasätta samhällets givna sanningar om vad som ska anses som normalt och onormalt. Queer kan ses som en paraplybeteckning som refererar till HBT-personer, en akademisk forskningsposition där man studerar det "normala" istället för det som *avviker* utifrån de så kallade *avvikandes* position samt en aktivistisk motståndsrörelse mot heteronormativitet som inte bara behöver inbegripa hbt-personer utan även heterosexuella, det vill säga ett generellt avståndstagande från fasta identiteter (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

### Rasifiering

kan ses som sättet ett samhälle organiserar sig längs föreställningar om ras, och används ofta för att påvisa att rasbegreppet och de föreställningar som följer med det är en social konstruktion, inte en biologisk. En rasifierad person förknippas med en uppsättning egenskaper eller beteenden på grund av sin härkomst. En person som inte är rasifierad betraktas automatiskt som normen.

Alla människor kan naturligtvis sägas vara rasifierade, eftersom alla hudfärger och etniciteter förknippas med olika egenskaper. Ofta används rasifierad dock om någon som diskrimineras eller utsätts för negativ särbehandling på grund av sin hudfärg eller härkomst, eller om någon som avviker från normen i ett vitt majoritetssamhälle (<http://www.sprakochfolkminnen.se>).

### Religion

Med religion avses religiösa åskådningar såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Vid LiU arbetar vi främst med de sex världsreligionerna: Buddhism, Hinduism, Islam, Judendom, Kristendom och Sikhism.

### Sexuell läggning

Avser beskrivningar av huruvida en person blir förälskad i eller attraherad av kvinnor, män eller av både kvinnor och män. *Homosexuell* innebär att en person har förmåga att förälska sig i och känna sexuell lust till människor av samma kön som en själv. En *heterosexuell* person har förmåga att förälska sig i och känna lust till människor av det motsatta könet. En *bisexuell* person har förmåga att förälska sig i och känna sexuell lust både till människor som är av det motsatta könet och till människor som är av samma kön som en själv. En sexuell läggning kan sägas bestå av olika komponenter såsom *praktik*,

*identitet* och *preferens*. Dessa tre komponenter tillsammans utgör då den sexuella läggningen. *Praktik*: Vem har du relation med och vem har du sex med? *Identitet*: Vad känner du dig som och vad kallar du dig? *Preferens*: Vill du leva med män eller kvinnor? Föredrar du att ha sex med ett av könen eller båda? (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

### Transperson

En transperson är en person som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön en har fått tilldelat vid födseln. Att vara transperson kan också innebära att inte följer rådande normer för hur en person med ett visst juridiskt kön ska vara, förutsatt att personen själv identifierar sig som transperson. Ordet *trans* är latin för "överskridande". Transperson är ett paraplybegrepp med många undergrupper och det går att vara transperson på många olika sätt. Begreppet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra utan det handlar om hur man ser på sin könsidentitet. Som transperson kan man vara homo, hetero, bi, queer, asexuell eller något annat.

### Transsexuell

Transsexuell, eller transsexualism, är en medicinsk diagnos som i Sverige idag är en förutsättning för att få tillgång till nytt juridiskt kön och underlivskirurgi. En person kan bara få diagnosen transsexuell under eget medgivande. Utöver tillgång till underlivskirurgi och nytt juridiskt kön får personer tillgång till andra delar av den könsbekräftande vården så som exempelvis hormonbehandling, överkroppskirurgi och röstträning. Denna process för att förändra kroppen brukar kallas *transition*. Att vara transsexuell har inget med en persons sexuella läggning att göra. Som transsexuell kan en vara hetero, bi, pan, asexuell, homo eller något annat.

### Transvestit

En person som klär sig i eller använder sig av andra attribut som traditionellt används av män respektive kvinnor. Transvestit är precis som andra begrepp en fråga om egendefinition. Alla människor som bryter mot exempelvis klädnormer kring kön är därmed inte transvestiter.

### Vithet

Begreppet vithet har öppnat för en analys, där det att vara vit ofta innebär att förkroppsliga ett slags norm och därför aldrig behöva betrakta sig eller omtala sig i termer av ras eller etnicitet. Men det fyller främst funktionen att motverka tendenserna att per automatik koppla samman frågor och föreställningar kring etnicitet och ras med enbart invandrare och etniska minoriteter. Vithetsstudier försöker synliggöra att samhällets rasifiering (se definition ovan) inte bara skapar underordning och marginalisering, utan även formar system och en struktur för privilegier och överordning, det vill säga en vithetens hegemoni

### Ålder

Definieras i diskrimineringslagen som uppnådd levnadslängd.

Dnr LiU-2017-03333

Antagen av universitetsstyrelsen den 2017-12-06

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