



Rektor

Likabehandlingsplan för studenter vid Lunds universitet 2016

Fastställd av rektor 2016-03-31 i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson.

1. Introduktion

1.1 Varför en likabehandlingsplan?

Enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2014:958) är en utbildningsanordnare skyldig att varje år upprätta en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen (DO) rekommenderar dessutom i sin handledningsskrift till högskolorna "Förebygga diskriminering – främja likabehandling" från 2009 att likabehandlingsarbetet även ska omfatta de två nya diskrimineringsgrunderna *könsöverskridande identitet eller uttryck* och *ålder*. Planen ska enligt lag innehålla:

1. En översikt över de åtgärder som behövs för att uppnå syftet med planen,
2. En redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året, samt
3. En redovisning av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

1.2 Varför systematiskt arbete?

Likabehandlingsarbete vid Lunds universitet, liksom arbete för att förebygga kränkande särbehandling, ska bedrivas systematiskt och målmedvetet, d.v.s. genom kontinuerlig planering, kartläggning och uppföljning. Syftet med denna typ av arbete är att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inte ska förekomma inom Lunds universitet. Det räcker inte med information och strategier. Det är viktigt att universitetet också uppmärksammar och vidtar åtgärder när det framkommer att någon student känner sig utsatt – oavsett om det är av en annan student eller en anställd vid universitetet. Det är därför viktigt att likabehandlingsplanen innehåller rutiner för hur anställda ska agera när de får kännedom om att någon student känner sig utsatt för diskriminering, trakasserier

eller kränkande särbehandling. Likaså behövs tydliga riktlinjer för vem som ansvarar för uppföljning och dokumentation. Lunds universitet har valt att arbeta utifrån DO:s föreskrifter i arbetet med att ta fram denna likabehandlingsplan.

2. Hur kan diskriminering och trakasserier ta sig uttryck?

Diskrimineringslagen tar upp följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På Lunds universitet, liksom i samhället i stort, finns olika maktstrukturer och normer som styr vad som betraktas som tillåtet och otillåtet. Diskrimineringsgrunderna skyddar grupper som ofta står utanför dessa maktstrukturer och därför behöver ett extra skydd.

Det är viktigt att se hur diskrimineringsgrunderna samverkar, det vill säga att anlägga ett intersektionellt perspektiv på vår verksamhet. En enskild person kan givetvis bli diskriminerad på basis av fler än en av dessa grunder. Det kan även vara så att vissa grunder krockar med varandra. Specifika åtgärder som görs för att exempelvis gynna underrepresenterat kön kan osynliggöra transpersoners situation. Med ett intersektionellt perspektiv vid utformandet av olika åtgärdsförslag kan vi uppmärksamma sådana eventuella krockar och grundligare reflektera över olika åtgärders konsekvenser på både kort och lång sikt.

Diskriminering kan ta sig många olika uttryck. Diskrimineringslagen tar upp sex olika former av diskriminering (DL 1 kap. 4 §): direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Med det sistnämnda avses order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses av de andra fem begreppen.

Med direkt diskriminering menas att en student missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och att missgynnandet har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Viktigt att tänka på är att både aktiva handlingar för att missgynna en individ och att låta bli att agera i en given situation kan räknas som direkt diskriminering. Direkt diskriminering kan vara att en sökande vägras tillträde till en utbildning (och nekandet är kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna), att en examinator tar hänsyn till exempelvis kön vid examination eller att en lärare på programmet ifråga uttalar att homosexuella inte är lämpliga för yrket som den aktuella utbildningen leder till.

Med indirekt diskriminering menas att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt i praktiken kan komma att missgynna studenter på basis av någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på indirekt diskriminering är att universitetet kräver särskilda förkunskapskrav som inte är relevanta för utbildningen och som utestänger någon (som skyddas av diskrimineringsgrunderna).

Med trakasserier menas en behandling som kränker studentens värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Detta kan ske till exempel genom ord, e-postkontakt eller sms. Ett exempel är att en föreläsare säger något nedsättande till en student på grund av dennes kön. Det är viktigt att notera att det inte är avsikten hos den som uttalat något eller som agerar på ett visst sätt som är

avgörande för om något ska anses vara trakasserier, utan effekten av uttalandet eller agerandet.

Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om blickar eller att en lärare i egenskap av handledare gör sexuella anspelningar.

3. Insatsområden

I föreliggande plan presenteras inte de olika diskrimineringsgrunderna var för sig, i stället anläggs ett intersektionellt perspektiv. Syftet är att synliggöra hur alla diskrimineringsgrunder kan förekomma och samverka inom olika verksamheter som bedrivs vid universitetet. Istället för att diskutera diskrimineringsgrunderna som separata enheter, som skulle kunna åtgärdas helt fristående från varandra och från sin kontext, sätter planen fokus på områden där diskriminering på basis av de olika grunderna - enskilt eller samverkande - kan förekomma. På så vis kan arbetet bli mer nyanserat och mångdimensionellt.

Målformuleringar och förslag på åtgärder presenteras både på universitetsgemensam nivå och på fakultets- och institutionsnivåerna. Vissa åtgärder bör utföras inom givna tidsramar och andra åtgärder bör utföras kontinuerligt.

I planen prioriteras följande insatsområden:

- Operativt och systematiskt arbete för likabehandling
- Utbildningsplanering och administration
- Rekrytering och studentstöd
- Universitetets lokaler
- Handläggning av diskrimineringsärenden

3.1 Operativt och systematiskt arbete för likabehandling

Diskrimineringslagen ger högskolorna ett uttalat ansvar att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och trakasserier (3 kap 15 §). Lunds universitet satsar på operativt och systematiskt arbete för likabehandling. Operativt arbete innebär bland annat ett fokus på att se till att åtgärder och insatser gör skillnad i verksamheten, att policyer och planer åtföljs av information som klargör målsättningar och att planer innehåller konkreta, uppföljbara åtgärder. Ett systematiskt arbete består av en cyklisk upprepning av de fyra faserna planera, genomföra, följa upp samt utveckla.

Mål: Vid Lunds universitet ska både lärare och andra anställda såväl som studenter uppträda respektfullt mot varandra och behandla varandra likvärdigt. Likabehandling ska vara en prioriterad fråga för Lunds universitet. All personal och alla studenter ska ha god kännedom om det likabehandlingsarbete som bedrivs inom olika delar inom universitetet. Personal och studenter ska kunna skaffa sig kunskap om varje specifik diskrimineringsgrund och om intersektionalitet genom såväl skriftlig information som kompetenshöjande kurser.

Åtgärder:

- Universitetet ska främja likabehandling genom att tillgängliggöra särskilda medel för kunskapshöjande insatser, exempelvis utbildningar och informationsspridning.

Ansvarig: Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling

- Universitetet ska skapa en fungerande organisation för systematiskt likabehandlingsarbete. Ansvarsfördelning och roller ska identifieras och förankras i utbildningsnämnden och ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling samt synkroniseras med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Ansvarig: förvaltningschefen

3.2 Utbildningsplanering och administration

Universitetet har sedan många år en rättighetslista för Lunds universitets studenter som reviderades 2013. Rättighetslistan anger vilka skyldigheter respektive rättigheter studenter har vid universitetet och många av bestämmelserna rör likabehandling och tillgänglighet. Här finns bland annat bestämmelser som syftar till att göra det lättare att kombinera studier med föräldraskap eller som gör det möjligt att vara anonym vid tentamen.

Mål: All utbildning vid Lunds universitet ska, från planering och information via undervisning till examination, genomföras på så sätt att alla studenter ges lika möjligheter att tillgodogöra sig densamma.

Åtgärder:

- Rättighetslistan för Lunds universitets studenter ska implementeras inom hela universitetet. Den ska följas upp årligen.
Ansvarig: utbildningsnämnden
- Information om olika religioners helgdagar och andra seder som kan påverka utbildningens planering och genomförande ska finnas tillgänglig på universitetsgemensam nivå.
Ansvarig: sektionen Personal
- Vid planering av utbildning och framtagande av pedagogiska verktyg som t ex programvaror för e-lärande ska hänsyn tas till alla olika studenters behov. Under året ska särskilt bevakas att programvaror för e-lärande är kompatibla med de särskilda datorhjälpmedel som används av synskadade.
Ansvarig: Systemägare

3.3 Rekrytering och studentstöd

För att motverka diskriminering och trakasserier är det viktigt att arbeta aktivt med rekrytering av studenter från alla grupper i samhället. Universitetet för en kontinuerlig dialog med studentkårer, nationer och Akademiska föreningen för att tillsammans säkra ett studentliv som är inkluderande med hänsyn till diskrimineringsgrunderna.

Mål: Alla studenter vid universitetet ska ha likvärdig möjlighet att fullfölja sina studier och att delta i universitetets sociala liv.

Åtgärder:

- Universitetet ska verka för breddad rekrytering till alla utbildningar
Ansvarig: utbildningsnämnden
- Nödvändigt stöd för studierna ska finnas för alla studenter.
Ansvarig: sektionerna Student och utbildning respektive Externa relationer

3.4 Universitetets lokaler

Diskrimineringslagen definierar *bristande tillgänglighet* som "... att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning ..." (1 kap. 4 §, tredje punkten). I universitetets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald anges dessutom att det "Inom universitetet råder nolltolerans mot kränkande särbehandling". Det innebär bland annat att Lunds universitet inte lånar eller hyr ut lokaler till aktiviteter med diskriminerande och kränkande inslag.

Mål: Hinder i studiemiljön ska undanröjas så att alla studenter har likvärdiga möjligheter att genomföra sina studier.

Åtgärder:

- Skyddsronder ska inspektera tillgänglighet för studenterna. Student-skyddsombuden har rätt att medverka vid både fysiska och psykosociala skyddsronder.
Ansvarig: Centrala skyddskommittén
- Stilla rum eller motsvarande ska finnas tillgängliga på campus för att studenter ska kunna gå undan för att exempelvis få personlig stillhet eller praktisera sin religion.
Ansvarig: LU Byggnad
- Könsmärkning av exempelvis toaletter ska i möjligaste mån undvikas, eftersom det kan uppfattas som negativt av studenter som inte vill bli kategoriserade inom det binära könssystemet.
Ansvarig: LU Byggnad

3.5 Handläggning av diskrimineringsärenden

Mål: Alla anställda och studenter ska känna till vilka rättigheter och skyldigheter studenter har och hur handläggningen ser ut vid diskriminering och trakasserier.

Åtgärder:

- Handläggning av diskriminerings- och trakasseriärenden ska ses över och samordnas för hela universitetet. Tydlig information om handläggningen ska distribueras till alla anställda och studenter.
Ansvarig: förvaltningschefen

4. Implementering och uppföljning

Rektor är ytterst ansvarig för att universitetet har ett fungerande systematiskt likabehandlingsarbete. Förvaltningschefen ansvarar för att arbetet genomförs. För ett framgångsrikt arbete med likabehandling krävs det att:

- medel reserveras för arbetet på alla nivåer
- ansvar för åtgärderna delegeras till rätt nivå
- goda exempel tas fram och sprids
- tidsplaner upprättas
- resultat följs upp

Källhänvisningar

BRYT! : ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet. 3:e uppl., Forum för levande historia, RFSL Ungdom. 2011.

Förebygga diskriminering – främja likabehandling: DO:s handledning för att utforma en likabehandlingsplan i högskolan. Diskrimineringsombudsmannen. 2009.

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald, PE 2011/177. Lunds universitet. 2011.

Rättighetslista för Lunds universitets studenter, SU 2013/44. Lunds universitet. 2013.

Att bryta innanförskapet : Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien (2014) Kerstin Sandell (red.), Makadam förlag

Diskrimineringsombudsmannens utbildning *Studenters rätt i högskolan:*
<http://e-utbildning.do.se/hogskolan/>