

# Strategi och handlingsplan för lika villkor 2017



# Innehållsförteckning

<b>Strategi för lika villkor</b> .....	3
Övergripande målsättning.....	3
Ansvarsfördelning .....	4
Central organisation .....	4
<b>LiUs handlingsplan för lika villkor 2017</b> .....	5
Övergripande mål och åtgärder för lika villkor.....	7
Etnicitet, religion och livsåskådning .....	8
Funktionsnedsättning .....	10
Jämställdhet och genus .....	12
Sexuell läggning och könsidentitet/-uttryck .....	14
Ålder .....	15
Ärendehantering - diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	16
<b>Övrigt</b> .....	18
Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2015 .....	18
Diskrimineringslagen .....	18
Resurser .....	18
Kommunikation .....	18
Definitioner .....	19

# Strategi för lika villkor

Detta dokument avser all verksamhet som bedrivs av Linköpings universitet (LiU) och omfattar studenter och medarbetare. Universitetets strategi för lika villkor har sin rättsliga utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS (1993:17) och AFS (2015:4), Högskoleförordningen (1993:100) samt Föräldraledighetslagen (1995:584). Lika villkor är en kvalitetsfaktor som berör alla, dels för arbets- och studiemiljön, dels för kvaliteten i undervisning och forskning. För att förebygga och åtgärda diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling vid LiU på både strukturell och individuell nivå har följande strategi för lika villkor tagits fram.

För att nå målet ”lika villkor” arbetar LiU med jämställdhet och genus, etnisk och religiös mångfald, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, sexuellt likaberättigande samt för likvärdig behandling oavsett ålder eller könsidentitet/-uttryck. LiU arbetar även förebyggande för att motverka kränkande särbehandling.

Arbetet med lika villkor bidrar till och skapar förutsättningar för LiUs 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 och attraktiv studie- och arbetsmiljö
- Utveckling och kreativitet
- Kvalitet i utbildning och forskning
- Rättvisa strukturer och processer

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 dennes olika förutsättningar. LiU ska värna om kritiskt tänkande vilket innebär att man ska kunna uttrycka sina åsikter även om dessa kan uppfattas som obekväma.

*Universitetet 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.
- LiU ska ha en god tillgänglighet gällande stöd eller personlig service, information och kommunikation, samt den fysiska miljön.
- Antagnings- och rekryteringsprocesser ska inte vara diskriminerande.
- Nya studenter och medarbetare ska tas emot så att alla känner sig välkomna.
- Det ska råda lika villkor vad det gäller medarbetares arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- En jämn könsfördelning ska råda på olika nivåer och inom olika befattningar och yrken samt i beslutande och rådgivande organ.
- LiU ska underlätta för studenter att förena studier med föräldraansvar.
- Vid planering av universitetets utbildningar ska hänsyn tas till lika villkor vad gäller form, innehåll, genomförande och bemötande.
- Universitetets utbildningar ska innehålla perspektiv som kännetecknas av lika villkor.

## Ansvarsfördelning

Rektor har det övergripande ansvaret för att universitetet bedriver ett målinriktat arbete inom området lika villkor. Strategigruppen för lika villkor (SLV) ansvarar för att i samverkan med sina resursgrupper ta fram förslag till en årlig handlingsplan, som omfattar LiU som helhet. 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 (eller motsvarande enligt kommande riktlinjer för arbetet med aktiva åtgärder) utifrån förhållandena vid den egna institutionen/motsvarande. Fakultetsstyrelserna rekommenderas att också upprätta tvååriga lika villkorsplaner/motsvarande med mål och åtgärder för områden där styrelserna 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 nuvarande vägledning på [www.liu.se/likavillkor/vagledning](http://www.liu.se/likavillkor/vagledning) men ny vägledning för arbetet med aktiva åtgärder tas fram under året. 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 informationskanal mellan Strategigruppen för lika villkor med dess resursgrupper och institutionen/motsvarande. Ombud kan i större utsträckning 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).

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. Studentkåren 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, koordinatörer för lika villkor, en representant från varje fakultet, en studentrepresentant från varje kår samt en sakkunnig representant från varje resursgrupp. Det finns fyra resursgrupper som består av 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 av SLV tillsvidare. Universitetet arbetar också för en ökad samordning mellan områdena lika villkor, arbetsmiljö, miljö.



# LiUs handlingsplan för lika villkor 2017

I denna handlingsplan redovisas de åtgärder som görs inom ramen för SLVs arbete samt åtgärder som bidrar till lika villkor på LiU som helhet men genomförs och bekostas av andra (budget för dessa redovisas inte här). Utöver åtgärderna som beskrivs här tillkommer allt arbete med lika villkor som utförs på institutioner/motsvarande, vilka dokumenteras i de lokala handlingsplanerna. Dessa finns på portalen för lika villkor: [www.liu.se/likavillkor/lokalaplaner](http://www.liu.se/likavillkor/lokalaplaner).

Handlingsplanen inleds med övergripande åtgärder 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. Årets handlingsplan har ett något annorlunda upplägg jämfört med tidigare år då det finns behov av en översyn av lika villkorsorganisationen, dess arbetsformer och budget som påkallats av diverse regeringsinitiativ som kortfattat beskrivs nedan.

## Jämställdhetsintegrering av universitet och högskolor - Equitas

Regeringen har ålagt respektive universitet och högskola att ta fram en plan för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska genomföras så att verksamheten bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Arbetet med planen ska involvera institutions- och central nivå och innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta under 2017-2019. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten, exempelvis i lärosätets styrprocesser på alla nivåer. Planen ska vara upprättad senast den 15 maj 2017 och redovisning av genomförda åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i lärosätets årsredovisning för 2017-2019.

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 institutions- och central nivå. Universitetets genuslektorer och Forum för genusvetenskap och jämställdhet föreslås också vara delaktiga i uppdraget.

## Nya regler i Diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder

Vid årsskiftet träder förändringar i Diskrimineringslagen i kraft som innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och bedrivas i enlighet med ett övergripande ramverk som liknar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skillnaden mot 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.

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

Arbetsgivare - arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

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.

En inledande bedömning av konsekvenserna av lagändringarna för LiU:s del är att fler funktioner vid LiU måste ges ett särskilt ansvar för de olika områden som ska ses över. Detta måste utredas närmare och resurser avsättas för implementering av nya arbetsätt.

### **Ny arbetsmiljöföreskrift gällande kränkande särbehandling**

En ny arbetsmiljöföreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft i april 2015. Föreskriften reglerar bl.a. kränkande särbehandling och har föranlett en översyn av LiU:s rutiner för hantering av sådana ärenden. De nya bestämmelserna i Diskrimineringslagen gällande obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ingår också i översynen. Arbete pågår med att ta fram både en ny rutin och diverse stödmaterial som avser såväl konkret ärendehantering som insatser för att förebygga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Även för detta krävs resurser för att ta fram material och implementera nya rutiner i LiU:s verksamhet.

### **Breddad rekrytering och breddat deltagande**

Under 2015 inledde Universitets- och högskolerådet (UHR) ett regeringsuppdrag med syfte att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering till högskolan. LiU deltog och svarade på diverse enkäter och frågeformulär samt deltog i hearings och konferenser. Uppdraget utmynnade i en rapport i vilken UHR rekommenderar regeringen att ålägga lärosätena att ta fram en strategi för breddad rekrytering och breddat deltagande som bör innehålla olika delar. Regeringens syn på detta har ännu inte presenterats.

Vid LiU har ett arbete för att ta fram en strategi påbörjats och det är SLV:s ambition att vara en samordnande funktion i detta.

### **Behov av tid för översyn, samordning och implementering**

Strategigruppen för lika villkor bedömer att arbetet med lika villkor under 2017 måste fokuseras på ovanstående regeringsinitiativ och förändringar i lagstiftning. Förutom att utreda vad respektive projekt innebär och hur LiU ska arbeta med dem, behöver de ses över med avseende på hur de kan integreras då de kräver analys av processer som återkommer i flera av projekten. I denna översyn bör även LiU:s arbete med kvalitet inom utbildningen samt LiU:s initiativ i flyktingfrågan beaktas. Översynen ska också utmynna i ett förslag på någon form av verksamhetsplan för lika villkor som tar ett helhetsgrepp på arbetet och de mål LiU bör sträva efter. Tid krävs sedan för implementering av nya arbetsätt.

# Övergripande mål och åtgärder för lika villkor

## Översyn av arbetet med lika villkor

Med anledning av de regeringsinitiativ och lagändringar som beskrivits på föregående sidor kommer SLV och koordinatorena för lika villkor att fokusera på nedanstående två övergripande mål och åtgärder under 2017.

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

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

*Åtgärd:* Utredda behov av och 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
- UHR:s riktlinjer för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* Lönekostnader för central samordnare Equitas

### 2. Kommunikation

*Mål:* Medarbetare och studenter ska vara medvetna om, och ges goda förutsättningar medverka i, arbetet med lika villkor vid LiU och ärendehantering vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

*Åtgärder:* **Kommunikativ stödresurs**  
Under kommande implementeringsarbete krävs personella stödresurser med avseende på diverse kommunikativa insatser för att uppnå ovanstående mål, t.ex. att ta fram en kommunikationsstrategi, uppdatera lika villkors interna och externa webbsidor samt producera en webbaserad introduktionsutbildning om lika villkor.  
**Produktion av informations- och stödmaterial** på svenska och engelska, t.ex. informationsvykort och foldrar om lika villkor, ärendehantering vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, arbetsmaterial för arbete med aktiva åtgärder, statistik för Lika villkor på LiU  
**Informations- och utbildningsinsatser** har tidigare varit prioriterade arbetsuppgifter för koordinatorena för lika villkor. Den typ av punktinsatser som då genomförts kommer i begränsad utsträckning genomföras av koordinatorena som istället fokuserar på sådana insatser som kommande implementeringsarbete kräver. Vid efterfrågan på den tidigare typen av punktinsatser kommer möjligheterna att engagera andra personer undersökas.

*Ansvar:* SLV

*Budget:* Informations- och tryckmaterial (marknadsföring, informationsspridning) 20 000 kr, omkostnader webbutbildning 70 000 kr, lönekostnader för kommunikatör och projektledare webbutbildning.

### Övrig åtgärd

### 3. Breddad rekrytering av studenter

*Mål:* Öka LiUs studentambassadörers kunskap om lika villkor vid LiU.

*Åtgärd:* Utbilda LiUs studentambassadörer i lika villkor.

*Ansvar:* Marknadsenheten

## 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 individens 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 individens 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.

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

På Campus Norrköping finns Andrum på plan 5 i Kårhuset Trappan. Ett arbete pågår dock för att flytta rummet.

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



## Åtgärder:

### 4. 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) och Karriärcentrum samt övriga internationella studentföreningar. Till exempel Sverigestrimma, Fadderverksamhet, Welcome activities, Värdfamiljer, Language and Culture Exchange, Careerlunch for international students.

*Ansvar:* ESN, IO, ISA, AIV, Karriärcentrum samt övriga internationella studentföreningar

### 5. 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 koordinators vid Internationella enheten samt aktiviteter inom Association for International Visitors (AIV). Till exempel Introduction Day, Welcome reception, Värdfamiljer och Social activities.

*Ansvar:* Internationella enheten och AIV

### 6. Nytt Andrum på Campus Norrköping

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

*Åtgärd:* Inrätta ett nytt Andrum på Campus Norrköping.

*Ansvar:* SLV samt Lokalförsörjningsenheten

### 7. 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 två samordnare för LiU:s initiativ i flyktingfrågan

## Funktionsnedsättning

LiU ska vara ett 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 skäligen 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 Lokalförstöjenheten och Lokal- och teknikstödenheten samt koordinatör för studenter med funktionsnedsättning och koordinatör för lika villkor. Gruppen fokuserar till att börja med på fysisk tillgänglighet till och i LiU:s lokaler.

Resursgruppen med fokus på funktionsnedsättning ställer gärna upp 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 koordinatör för studenter med funktionsnedsättning och på hemsidan: [www.student.liu.se/studentstod/funktionsnedsattning](http://www.student.liu.se/studentstod/funktionsnedsattning)

## Åtgärder:

### 8. Pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning

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

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

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

### 9. Information om stöd

*Mål:* Alla nyantagna studenter ska ha fått information om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning.

*Åtgärd:* Sprida material om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning.

*Ansvar:* SLV

### 10. 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.  
Arbetet har påbörjats men kommer inordnas i arbetet med aktiva åtgärder enligt rutiner som utvecklas under 2017.

*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.* Kallas för rättviseaspekten. Det är orättvist att vissa människor utan särskilda skäl ska ha lägre lön, sämre arbetsvillkor och mindre möjligheter till inflytande, osv. Jämn könsfördelning anses råda då båda könen är representerade till minst 40 % vardera. *Kvalitativ jämställdhet* handlar om att rutiner, värderingar, organisation m.m. är könsneutrala och inte präglas av könsbestämmd kompetens. Förändras den kvantitativa fördelningen mellan könen finns förutsättningar för kvalitativa förändringar och omvänt.

Det finns också en skillnad mellan formell och reell jämställdhet. Formell jämställdhet, i meningen att det inte längre finns några formella eller rättsliga hinder för jämställdhet, har successivt uppnåtts i Sverige, t.ex. genom att alla yrken är öppna för båda könen och genom särbeskattningen. Arbetet för reell jämställdhet, dvs. att kvinnor och män har lika villkor i realiteten, pågår dock fortfarande.

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

Jämställdhet mellan kvinnor och män utgör sedan länge ett brett förankrat och högt prioriterat nationellt politiskt mål. På LiU har vi fördelen av att förutom ett aktivt jämställdhetsarbete även ha en stark akademisk miljö för dessa frågor. SLV ser Forum för genusvetenskap och jämställdhet och LiUs särskilda genuslektorer som viktiga resurser och samarbetspartners. GEXcel är ett internationellt excellenscentrum för tvärvetenskaplig genusforskning och utgör ett samarbete mellan Linköpings universitet och Örebro universitet. GEXcel och Tema Genus stärker ytterligare det genusvetenskapliga området.

Resultatet av de olika arbetsmiljöenkäterna visar att i de fall medarbetare och studenter upplever sig diskriminerade gäller det i stor utsträckning på grund av kön. Den problematiken tas upp i olika utbildningsinsatser om lika villkor och i dialog med kårerna.

Åtgärder som är gemensamma för flera diskrimineringsgrunder finns under avsnittet ”övergripande åtgärder”, bland annat ingår genusperspektiv i utbildningsinsatserna. Könsidentitet/-uttryck tas upp i avsnittet ”Sexuell läggning och könsidentitet/-uttryck”.

### Vissa åtgärder gäller ständigt:

- Att arbeta för att i möjligaste mån ha 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 där så är relevant, om kvinnor och män.

## Åtgärder:

### 11. 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.

*Ansvar:* SLV, fakulteterna, genuslektorerna och Forum för genusvetenskap och jämställdhet

*Budget:* Lönekostnader för central samordnare Equitas

### 12. Rekryteringsmål

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

*Åtgärd:* Fakulteterna tar själva beslut om rekryteringsmål för 2014.

*Ansvar:* Fakulteterna och HR-enheten

### 13. Jämställda löner

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

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

*Ansvar:* HR-enheten

### 14. Genusmedvetna medarbetare

*Mål:* Sprida kunskap till medarbetare om klassiska genusvetenskapliga texter inom olika discipliner.

*Åtgärd:* Bjuda in medarbetare till nätverket Genusakademin inom vilket seminarietillfällen arrangeras med lärare från olika discipliner på LiU.

*Ansvar:* Forum för genusvetenskap och jämställdhet.

*Budget:* Fastställs under innevarande år.

## Sexuell läggning och könsidentitet/uttryck

Den norm som råder i samhället och som bland annat utgår från att alla är heterosexuella 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. Oavsett om man tillhör heteronormen eller inte, ska man känna sig välkommen 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, inte bara transpersoner. 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".

### Åtgärder:

#### 15. Uppmärksamma Norrköping Pride och Linköpings Regnbågsvecka

*Mål:* Stötta arbetet för ett öppet samhälle.

*Åtgärd:* Uppmärksamma Norrköping Pride och Linköpings Regnbågsvecka genom att exempelvis delta i Norrköpings Prideparad och Linköpings Regnbågsparad.

*Ansvar:* SLV

### 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. Pervis? Ilibusa re pula dem ia venequius con vis, que me iam etilia cutere,

## 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 hon eller han antas vara yngre eller äldre än hon eller han 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 förlikar 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:

#### 16. Statistik över medarbetare

*Mål:* God personalplanering.

*Åtgärd:* Föra statistik över kommande pensionsavgångar samt semesterlöneskuld.

*Ansvar:* HR-enheten

#### 17. Mottagning av nya studenter

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

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

*Ansvar:* Fakulteterna genom Kårerna

## Ärendehantering – diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

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

### Utgångspunkter

Om du som arbetar eller studerar vid LiU känner dig utsatt för ett ovälkommet beteende är det inte alltid lätt att avgöra om det handlar om just diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Definitionen av det inträffade är dock mindre viktig i ett första skede. Det viktigaste är att du säger ifrån till den som du känner dig utsatt av och/eller vänder dig till någon annan som kan ge dig stöd och informera om ärendehantering vid LiU.

Syftet med detta avsnitt är att tydliggöra; 1) vilka funktioner som medarbetare och studenter kan vända sig till för att få ytterligare vägledning när man upplever ett ovälkommet beteende, 2) vilka funktioner som har ett särskilt ansvar att fatta beslut om hantering av denna sorts ärenden, samt 3) hur denna sorts ärenden hanteras. OBS! Rutinen för LiU:s ärendehantering revideras under 2016 och är i skrivande stund inte färdig. Nedanstående avsnitt överensstämmer i stora drag med den nya rutinen men avsnittet kommer uppdateras under 2017.

### 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

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.



## Funktioner med ett särskilt ansvar för beslut om hantering av ärenden

Följande personer har ett särskilt ansvar för beslut om hantering av ärenden där *medarbetare* känner sig utsatta:

- Prefekt/motsvarande eller närmaste chef
- HR-direktör

Följande personer har ett särskilt ansvar för beslut om hantering av ärenden där *studenter* känner sig utsatta:

- Studierektor, program- eller kursansvarig
- Administrativ direktör

## Hantering av ärenden

Varje ärende hanteras med respekt för, och med beaktande av, den utsattes önskemål. Arbets- och studentkollegor kan kontakta en ansvarig funktion för råd kring iakttagelser av annan person som blivit utsatt, men det är bara den utsatte själv som avgör huruvida man känner sig utsatt för ett ovälkommet beteende eller inte. Åtgärder förutsätter således direktkontakt med den som av någon annan anses vara utsatt.

Målet med all hantering är att få det ovälkomna beteendet att upphöra och detta så snart som möjligt. Det är därför ofta mest fördelaktigt för samtliga inblandade att söka en verksamhetsnära och pragmatisk lösning på situationen, men i vissa fall kan naturligtvis en mer formell hantering vara nödvändig. Eftersom varje ärende är unikt finns inte en given hanteringsmetod.

En medarbetare som nås av en uppgift om att en student eller medarbetare anser sig utsatt för ett ovälkommet beteende ska snarast möjligt vidarebefordra denna information till närmast ansvarig funktion som har att närmare undersöka omständigheterna kring uppgiften. Vid osäkerhet om vilken funktion som är närmast ansvarig rådföras lämpligen koordinatörerna för lika villkor (likavillkor@liu.se). I första hand bör ansvarig funktion hantera situationen genom att kontakta den berörda personen och i samråd med denne komma överens om fortsatt hantering, lämpligen genom enskilda samtal med inblandade parter. En lösning kan t ex innebära att berörda parter sedan träffas (om detta inte är uppenbart olämpligt) för att samtala om det inträffade för att på det sättet nå en lösning som samtliga inblandade känner sig tillfreds med. Olika former för mer ingående konfliktlösning kan också komma i fråga vid mer komplicerade situationer. För att avsluta ett ärende genom sådan hantering förutsätts därvid att situationen får sin omedelbara och av berörda helt accepterade lösning.

Om situationen inte kan lösas genom ovanstående hantering eller bedöms vara av allvarigare karaktär ska ärendet – om den utsatte är en medarbetare - presenteras för HR-direktören eller - om den utsatte är en student - administrativa direktören. Lämplig hantering av ärendet avgörs utifrån omständigheterna i det enskilda fallet och mot bakgrund av tillämplig lagstiftning. Visar det sig vid bedömningen att det ovälkomna beteendet har koppling till någon eller några diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen och tyder på att en person har utsatts för ett missgynnande, kränkning eller upprepade kränkningar ska frågan om överlämnande av utredningen till universitetets juristenhet tas upp. Det är chefsjuristen som, mot bakgrund av universitetets särskilda utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen, ansvarar för att bedöma huruvida sådan överlämning ska ske eller om ärendet i första hand ska hanteras på annat sätt.

# Övrigt

## Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2016

”Uppföljning av Strategi och handlingsplan för lika villkor 2016” finns på hemsidan [www.liu.se/likavillkor/policy](http://www.liu.se/likavillkor/policy) och på diarienummer LiU-2015-01839.

## 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 1993:17

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/krankande-sarbehandling-i-arbetslivet-afs-199317-foreskrifter/>

### 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 %. 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 klagör 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/arbetsmiljoarbete-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 funktionsnedsättning 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 nedsättning/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>).

## (L)HBT

LHBT är en förkortning för homosexuella, bisexuella och transpersoner i syfte att skapa en samlingsbeteckning som kan fungera som utgångspunkt för politisk handling och krav på utökade rättigheter. På engelska används förkortningen *lgbt* eller *glbt* som står för *lesbian, gay, bisexual and transgender*. Olika förkortningar används även i Sverige för att synliggöra olika aktivistgrupper. En del argumenterar för lhbt, då som synliggör lesbiska, inom gruppen homosexuella. Men den kortare beteckningen hbt har fått större genomslag. Även tillägget "q" för queer, lhbtq, används ibland. 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 (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

## **(L)HBT(Q)**

Samma som ovan inklusive Queer (se nedan).

### **Heteronormativitet**

Kan beskrivas som uppfattningen att det endast finns två kön, män och kvinnor (jmf. Binärt könsystem), 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 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 baserar 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.

Ett intersektionellt perspektiv öppnar för möjligheten att upplösa gränserna mellan olika sociala kategorier för att i stället rikta uppmärksamheten på hur de påverkar varandra (Nationella sekretariatet för genusforskning - <http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

### **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.

### **Könsöverskridande identitet 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 sexuellt 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

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 oflekterat 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 politisk rörelse, men även 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

Det finns ingen exakt definition av rasifierad, men ofta används det 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

Det finns ingen entydig definition av begreppet religion. 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

Transpersoner är en paraplyterm omfattande de, som på något sätt avviker från normer och traditioner för eller föreställningar om så kallat ”riktiga” män och kvinnor. Individ vars könsidentitet och/eller könsidentitetsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem vid födseln. Att vara transperson har ingenting med sexualitet 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 (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

## Transsexuell

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

## Transvestit

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

## 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 för privilegier och överordning, det vill säga en vithetens hegemoni (<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista>).

## Ålder

Definieras i lagen som uppnådd levnadslängd.

Dnr LiU-2016-02351  
Antagen av universitetsstyrelsen 2016-12-07

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