

**PLAN FÖR  
LIKABEHANDLING AV STUDENTER  
VID  
JÖNKÖPING UNIVERSITY  
2016/2017**

### **Inledning och disposition**

Jönköping University är organiserat som en koncern bestående av Stiftelsen Högskolan i Jönköping ("Stiftelsen") och dess sex helägda dotterföretag; Tekniska Högskolan (JTH), Internationella Handelshögskolan (JIBS), Högskolan för lärande och kommunikation (HLK), Hälsöhögskolan (HHJ), Höskoleservice (HS) och Jönköping University Enterprise (JUE). JTH, JIBS, HLK och HHJ benämns i det följande var för sig även "Fackhögskola" och gemensamt "Fackhögskolorna". JUE bedriver förutbildning riktad mot internationella studenter ("Förutbildning") och omfattas av samma ansvar som Fackhögskolorna. Stiftelsen och dotterföretagen benämns i det följande gemensamt för "JU".

Denna plan – *Plan för likabehandling av studenter vid Jönköping University 2016* ("Planen") – utgör JU:s likabehandlingsplan enligt 3 kap 16 § Diskrimineringslag (2008:567) ("DL"). Planen är indelad i fyra avsnitt enligt följande.

- I Avsnitt I ges en kort redogörelse för den rättsliga bakgrunden samt presenteras JU:s organisation och ansvarsfördelning för likabehandlingsarbetet. I avsnittet presenteras slutligen JU:s policy för främjande av lika rättigheter och möjligheter och motverkande av diskriminering och trakasserier.
- I Avsnitt II lämnas en redogörelse för JU:s allmänna utgångspunkter för arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
- I Avsnitt III redogörs mer i detalj för det främjande och förebyggande arbetet. Arbetet är uppdelat, dels i fortlöpande arbete som bedrivs ständigt, dels i specifikt arbete som ska genomföras eller påbörjas under denna planperiod. I avsnittet redovisas även uppföljning av mål och åtgärder från föregående planperiod.
- I Avsnitt IV finns en redogörelse för JU:s modell och rutiner för anmälan och utredning av samt ingripande mot trakasserier, sexuella trakasserier och

annan diskriminering. Avsnittet avslutas med en ordlista med definitioner och förklaringar av vissa centrala begrepp och termer.

Planen är beslutad av rektor och gäller för samtliga enheter inom JU fr. o m den 9 juni 2016. Planen gäller till dess att den genom rektorsbeslut ersätts av en ny likabehandlingsplan för kommande årliga planperiod.

## AVSNITT I

### I. Rättslig bakgrund

- I.1. DL föreskriver ett uttryckligt förbud<sup>1</sup> för utbildningsanordnare (exempelvis JU) att diskriminera student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.<sup>2</sup> Förbudet omfattar lagens samtliga sju diskrimineringsgrunder, d.v.s. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.<sup>3</sup> Vid tillämpningen av förbudet är det viktigt att komma ihåg att JU är ansvarig för anställas och uppdragstagares agerande inom ramen för anställningen eller uppdraget.
- I.2. Enligt DL har JU en långtgående skyldighet att utreda misstänkta fall av trakasserier eller sexuella trakasserier samt att, i förekommande fall, vidta skäliga åtgärder för att förhindra sådana i framtiden.<sup>4</sup> Denna skyldighet inträder redan när en företrädare för JU får kännedom om att en Student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med verksamheten. Bestämmelsen och skyldigheten att utreda och vidta åtgärder gäller både i situationen då en Student trakasserar en annan Student och i situationen då en anställd i eller uppdragstagare till JU trakasserar en Student.
- I.3. Som komplement till det uttryckliga diskrimineringsförbudet föreskriver DL att JU ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för Studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.<sup>5</sup> I det följande benämns detta arbete vid JU "Främjandearbetet".
- I.4. DL föreskriver vidare en skyldighet för JU att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att Studenter utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.<sup>6</sup> I det följande benämns detta arbete vid JU "Förebyggandearbetet".

---

<sup>1</sup> Jfr. 2 kap 5 § DL.

<sup>2</sup> Med "student" avses den som är antagen till och bedriver högskoleutbildning på grund- avancerad eller forskarnivå vid JU. Med "studerande" avses den som är antagen till och bedriver studier vid Förutbildning, basår eller utbildning som ingår i yrkeshögskolan och som anordnas av JU. Med "sökande" avses den som söker till högskoleutbildning, Förutbildning, basår eller Yh-utbildning vid JU. För att förenkla framställningen benämns dessa gemensamt ("Student") i Planen.

<sup>3</sup> Från diskrimineringsförbudet finns ett undantag – förbudet hindrar inte åtgärder som är ett led i strävan att främja jämställdhet mellan män och kvinnor vid tillträde till utbildning, jfr. 2 kap 6 § 1 p DL.

<sup>4</sup> Jfr. 2 kap 7 § DL.

<sup>5</sup> Jfr. 3 kap 14 § DL.

<sup>6</sup> Jfr. 3 kap 15 § DL.

- 1.5. Främjandearbetet och Förebyggandearbetet benämns i det följande gemensamt för "Likabehandlingsarbetet".
- 1.6. Enligt DL är JU slutligen skyldiga att dokumentera de åtgärder som behöver genomföras inom ramen för Främjandearbetet och Förebyggandearbetet enligt punkt 1.3. och 1.4. ovan i en årlig likabehandlingsplan.<sup>7</sup> Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som JU avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av utfallet av de planerade åtgärderna ska tas in i följande års likabehandlingsplan.
- 1.7. Diskrimineringsombudsmannen ("DO") är tillsynsmyndighet och har bl.a. till uppgift att granska JU:s Likabehandlingsarbete enligt DL.

## 2. Organisation och ansvar

- 2.1. Likabehandlingsarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten vid JU. Detta innebär att alla som är verksamma vid JU – anställda, uppdragstagare och Studenter – är skyldiga att följa DL och att verka för att Planen och dess målsättningar uppfylls.
- 2.2. Rektor har det yttersta operativa ansvaret för att DL efterlevs vid JU. Detta innebär bl.a. att Planen fastställs genom rektorsbeslut och att rektor är ytterst ansvarig för Planens genomförande.
- 2.3. Till sin hjälp i Likabehandlingsarbetet har rektor en särskild handläggare med uppgift att administrera Likabehandlingsarbetet på JU-nivå, nedan kallad "Likabehandlingssamordnaren". Likabehandlingssamordnaren förvaltar Planen på direkt uppdrag av rektor, vari ingår att ansvara för kartläggning, nulägesanalys, formulering av mål och åtgärder, uppföljning samt utvärdering.<sup>8</sup> Likabehandlingssamordnaren ska även initiera förslag till förbättringar till relevant ledningsfunktion inom JU. I förekommande fall ska Likabehandlingssamordnaren även medverka vid genomförande av åtgärder enligt Planen. Uppdraget innebär även att Likabehandlingssamordnaren har ett stående ansvar för att ta fram förslag på JU:s årliga likabehandlingsplan och föredra förslaget inför rektors beslut.

Likabehandlingssamordnarens arbete ska ske i nära samverkan och dialog med andra funktioner i JU:s Likabehandlingsarbete, t.ex. OLIK och VD vid respektive Fackhögskola och JUE. Likabehandlingssamordnaren är mottagare av genomföranderapporter när åtgärder enligt Planen genomförts och av incidentrapporter när ett ärende rörande diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier utreds av Diskrimineringsutredaren.

<sup>7</sup> Jfr. 3 kap 16 § DL.

<sup>8</sup> Jfr JU:s modell för Likabehandlingsarbetet i punkt 5 nedan.

Vid behov ska Likabehandlingssamordnaren initiera utredningar samt medverka vid interna utbildningar och vid spridning av information i Likabehandlingsfrågor.

- 2.4. Information, såväl intern som extern, är en central del i Likabehandlingsarbetet och ingår i HS ordinarie uppdrag. Informationsarbetet ska ske i nära samverkan och dialog med andra funktioner i JU:s Likabehandlingsarbete.
- 2.5. Alla Studenter är knutna till en Fackhögskola/JUE. På nära närheten till Studenterna har Fackhögskolorna/JUE en mycket viktig roll i Likabehandlingsarbetet.

VD vid respektive Fackhögskola/JUE är ytterst ansvarig för de delar av Likabehandlingsarbetet som enligt Planen ligger på Fackhögskolan eller JUE. I detta ligger ansvar för bemanning och kompetensförsörjning, att åtgärder som Fackhögskolan/JUE är ansvarig för genomförs enligt Planen, att föreskriven rapportering och samverkan sker samt att tillräckliga resurser för Planens genomförande (i relevanta delar) avsätts. VD vid Fackhögskola/JUE är även beslutsfattare i frågor som enligt Planen ska beslutas av Fackhögskolan/JUE.

- 2.6. För varje Fackhögskola/JUE ska det finnas minst ett ombud för likabehandling av Studenter, vid JU kallade ("OLIK"), som utses av Fackhögskolans/JUE:s VD. Respektive OLIK ska fungera som stöd för Studenter i frågor som omfattas av DL. OLIK ska föra en nära dialog med Likabehandlingssamordnaren och rapportera iakttagelser och behov i frågor som rör Likabehandlingsarbetet.

OLIK ska medverka vid genomförandet av de åtgärder som Fackhögskolan/JUE är ansvarig för enligt Planen. I denna roll ligger att på VD:s uppdrag handlägga föreskriven genomföranderapportering till Likabehandlingssamordnaren.

För det fall en Student vill göra en formell anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier eller annan diskriminering ska denna ges in till OLIK. OLIK ansvarar för att anmälan registreras och att ärendet överlämnas till Diskrimineringsutredaren för utredning.

- 2.7. För det fall en Student gör en formell anmälan om att hon eller han blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller annan diskriminering ska ärendet utredas av JU:s särskilda utredare i diskrimineringsfrågor ("Diskrimineringsutredaren"). Organisatoriskt tillhör Diskrimineringsutredaren HS organisation. VD för HS är ansvarig för att en kompetent och i övrigt lämplig person utses samt att denne ges ändamålsenlig fortbildning och tillräckliga resurser för uppdraget.

När utredningen är klar ska Diskrimineringsutredaren föredra ärendet för beslut samt ansvara för incidentrapportering till Likabehandlingssamordnaren.

- 2.8. Studenthälsan, som organisatoriskt är placerad inom HS, ska rapportera iakttagelser och behov till Likabehandlingssamordnaren. Studenthälsan ska också erbjuda stöd och hjälp till Studenter som blivit eller anser sig ha blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller annan diskriminering. VD vid HS är ytterst ansvarig för bemanning, kompetensförsörjning och tillskjutande av resurser till Studenthälsan.
- 2.9. Disciplin och avskiljandenämnden vid Jönköping University ("DAN") är en särskild nämnd som inrättats av Stiftelsen med uppgift att handlägga och besluta i frågor som rör disciplinära åtgärder mot studenter. Enligt JU:s regelverk på området<sup>9</sup> kan disciplinär åtgärd vidtas mot student som utsätter en annan student (eller arbetstagare) vid JU för trakasserier eller sexuella trakasserier enligt DL. I detta avseende ingår DAN i JU:s organisation för arbetet enligt DL, då en disciplinär åtgärd kan utgöra en (av flera) åtgärder som vidtas för att förhindra trakasserier i framtiden.
- 2.10. Överklagandenämnden vid Jönköping University ("HJÖN") är en särskild nämnd som inrättats av Stiftelsen med uppgift att handlägga överklaganden, bl.a. av beslut om disciplinär åtgärd som fattats av DAN. HJÖN ingår i JU:s organisation för arbetet enligt DL med samma motivering som ovan angetts för DAN.
- 2.11. Om en anställd vid JU inom ramen för anställningen utsätter en Student för trakasserier, sexuella trakasserier eller annan diskriminering utgör det grund för att inleda ett personalansvarsärende. Detta kan leda till att VD vid Fackhögskola/HS/ JUE eller rektor beslutar om disciplinär påföljd mot den anställde.
- 2.12. Om en uppdragstagare inom ramen för uppdraget utsätter en Student för trakasserier, sexuella trakasserier eller annan diskriminering ska ärendet anmälas till JU:s jurist som utreder möjligheten att vidta rättsliga åtgärder mot uppdragstagaren p.g.a. avtalsbrott.
- 2.13. Arbetet med Likabehandling vid JU ska präglas av öppenhet och transparens och ska därför (med undantag för eventuell sekretess i enskilda ärenden) ske i dialog och samverkan med Jönköpings Studentkår och fackliga organisationer. Funktionellt utgör således även dessa en del av JU:s organisation för arbetet med Likabehandling.
- 3. Policy**
- 3.1. JU ska präglas av en öppen attityd och av respekt för människors olikheter och lika värde. Alla Studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid JU oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet,

---

<sup>9</sup> Regelverk för disciplinära åtgärder vid Högskolan i Jönköping (antaget av Stiftelsestyrelsen den 26 oktober 2012).

religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

- 3.2. Studenter vid JU ska inte diskrimineras eller trakasseras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. De ska inte heller utsättas för sexuella trakasserier. Alla studenter ska bemötas med respekt och värdighet av anställda och uppdragstagare vid JU och av andra Studenter.
- 3.3. Vid JU ska det bedrivas ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för Studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Vid JU ska detta arbete
- (i) bedrivas systematiskt och långsiktigt
  - (ii) rikta sig till alla
  - (iii) vara en del i det vardagliga arbetet
  - (iv) ske i samverkan med Jönköpings studentkår
  - (v) baseras på kunskap om hur diskriminering och trakasserier uppstår
  - (vi) omfatta kompetensutveckling av personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering och trakasserier
  - (vii) innebära att personalen ges tid att diskutera egna normer och attityder
- 3.4. Vid JU ska aktiva åtgärder vidtas för att förebygga och förhindra att Studenter utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. Det förebyggande arbetet ska bedrivas systematiskt och långsiktigt och i samverkan med Jönköpings studentkår. Det förebyggande arbetet ska innefatta följande moment;
- (i) regelbunden kartläggning av Studenternas trivsel samt av deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier
  - (ii) analys av kartläggning enligt (i) ovan för att identifiera risker för att diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier uppstår
  - (iii) utvärdering av tidigare genomförda förbyggande insatser
  - (iv) formulering av konkreta och uppföljningsbara mål utifrån de identifierade riskerna
  - (v) planering av vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen, vilka resurser som behövs för detta, hur insatserna ska följas upp och vem som ska ansvara för respektive insats
- 3.5. Vid JU ska det finnas ett fastställt system för anmälan och utredning av samt för ingripande mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Detta ska;
- (i) innefatta tydliga rutiner för hur anmälan ska göras och hur utredning ska genomföras

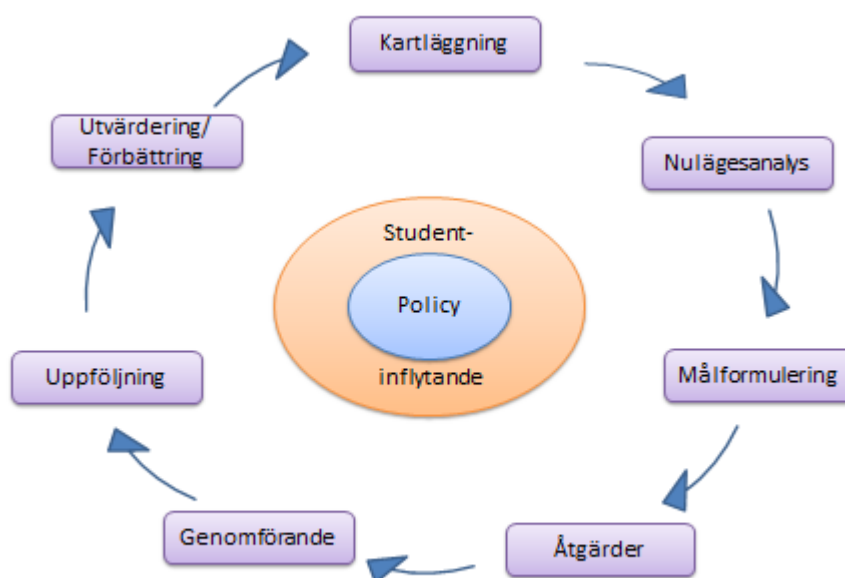
- (ii) klargöra ansvarsfördelningen för utredningen
  - (iii) säkerställa att utredningen allsidigt belyser vad som inträffat
  - (iv) säkerställa att utredningen innehåller en analys av orsakerna till det inträffade
  - (v) säkerställa att utredningen omfattar både den eller de som utfört kränkningen och den som har blivit utsatt
  - (vi) säkerställa att utredningen dokumenteras enligt fastställda ändamålsenliga former och rutiner
  - (vii) säkerställa att information till berörda sker
  - (viii) säkerställa att det finns rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas
  - (ix) säkerställa att de åtgärder som vidtas grundas på utredningen i det enskilda fallet
  - (x) säkerställa att åtgärder riktas både mot den som blivit utsatt för trakasserier och den som utövat trakasserier
  - (xi) innefatta uppföljning och utvärdering av åtgärder för att säkerställa att trakasserierna upphör och inte upprepas
  - (xii) säkerställa att åtgärder samt utvärdering dokumenteras enligt fastställda ändamålsenliga former och rutiner
- 3.6. Studenter och anställda vid JU ska ha kännedom om DL och dess tillämpning, om JU:s Likabehandlingsarbete samt om JU:s rutiner för anmälan och utredning. I samarbete med Jönköpings studentkår ska JU verka för att målsättningarna i Planen genomsyrar hela studiemiljön vid JU.



## AVSNITT II

### 4. Allmänna utgångspunkter för Likabehandlingsarbetet

- 4.1. DL ställer krav på att Likabehandlingsarbetet ska vara målinriktat och planmässigt. För att säkerställa detta i alla led ska följande modell för "Likabehandlingsarbetet" tillämpas. Modellens olika delar förklaras nedan.



### 4.2. Policy

Allt Likabehandlingsarbete vid JU ska ha sin utgångspunkt i JU:s policy för Likabehandling. Policyn är återgiven i sin helhet i punkt 3 ovan. Policyn bygger i sin tur på de krav och skyldigheter som uppställs i DL samt på de rekommendationer som meddelas av DO.

### 4.3. Studentinflytande

I alla led av likabehandlingsarbetet ska samverkan ske med Jönköpings studentkår. Detta innebär bl.a. att studentkåren på lämpligt sätt ska involveras i kartläggnings- och analysarbetet, i formulering av mål och åtgärder samt vid uppföljning och utvärdering, Beroende på åtgärdens natur ska studentkåren även om möjligt involveras i genomförandet.

### 4.4. Kartläggning

En förutsättning för att Likabehandlingsarbetet ska bli framgångsrikt är att det utgår från förutsättningarna och behoven vid JU. För att få reda på vilka behov som finns för Likabehandlingsarbetet krävs en kontinuerlig kartläggning av nuläget. Olika kartläggningsmetoder kan användas, t.ex. studentenkäter, dialog

med Jönköpings studentkår, rapportering från OLIK, yttranden från studenthälsan och andra som har direkt kontakt med Studenter samt genomgång av befintliga regler och rutiner som finns vid JU. Val av metod görs utifrån syftet. Ofta kan det vara bra att kombinera olika metoder.

#### 4.5. Nulägesanalys

Kartläggningen ska mynna ut i en rapport där resultatet analyseras och behoven prioriteras. Nulägesanalysen ligger till grund för arbetet med att formulera mål för Likabehandlingsarbetet.

#### 4.6. Målformulering

Målformuleringsarbetet innefattar att utifrån resultatet av nulägesanalysen formulera mål för Likabehandlingsarbetet. Målen ska vara tydliga och utformade på ett sådant sätt att det går att mäta om de uppfyllts eller inte i samband med uppföljning. Det bör uppställas mål för samtliga diskrimineringsgrunder.

#### 4.7. Åtgärder

Nästa steg är att formulera konkreta åtgärder/aktiviteter för hur de uppställda målen ska nås. För varje mål ska minst en åtgärd formuleras. Antalet åtgärder får dock anpassas till omständigheterna i det enskilda fallet, varvid hänsyn måste tas till bl.a. nuläge och aktuell diskrimineringsgrund.

För varje åtgärd ska anges vem som är ansvarig för genomförandet. Åtgärderna ska vara anpassade till förhållandena vid JU och ska vara formulerade så att de kan följas upp. För att säkerställa genomförandet bör åtgärderna kopplas till budget. Det ska bestämmas när i tiden åtgärderna ska genomföras eller påbörjas.

#### 4.8. Genomförande

De formulerade konkreta åtgärderna ska genomföras enligt plan. Genomförandet ska alltid dokumenteras på lämpligt sätt i en genomföranderapport som kan ligga till grund för uppföljningen.

#### 4.9. Uppföljning

I uppföljningen ingår att sammanställa rapporter och erfarenheter från genomförandet. Genom uppföljningen erhålls kunskap om vad som fungerade bra och vad som kan förbättras.

#### 4.10. Utvärdering

Utvärderingen handlar om att analysera om åtgärden ledde till att målet uppnåddes och i så fall på vilket sätt. Beroende på omständigheterna kan denna analys i vissa fall göras direkt baserat på uppföljningen. I andra fall kan analysen göras först efter det att en ny kartläggning genomförts. I förekommande fall ska

naturligtvis utvärderingen leda till förbättring, t.ex. i form av att missförhållanden rättas till eller att rutiner och processer ändras.

- 4.II. Vid JU ska Likabehandlingsarbetet bedrivas systematiskt med målsättningen att åstadkomma ständig förbättring. Detta innebär att den ovan beskrivna processen aldrig avstannar utan att alla erfarenheter ska tas tillvara i nästa cykel o.s.v.

## 5. Särskilda utgångspunkter för Främjandearbetet

- 5.1. En grundläggande utgångspunkt för Främjandearbetet är att det ska leda till långsiktig förankring av respekten för alla människors lika värde samt att det ska bidra till att utveckla en studiemiljö vid JU där alla Studenter känner sig trygga och kan utvecklas. För att möjliggöra detta är det viktigt att de anställda vid JU ges möjlighet att tillägna sig kunskap om diskrimineringsgrunderna och att de ges tillfälle att granska verksamheten utifrån ett normkritiskt perspektiv.

- 5.2. Enligt DL omfattar främjandearbetet endast diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Av Planen ska tydligt framgå att arbetet omfattar dessa områden. Vid JU ska det dessutom vara en målsättning att även inkludera diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder i Främjandearbetet.

### 5.3. Främjandearbete på specifika områden

DO har definierat sex specifika områden som Främjandearbetet bör omfatta. De definierade områdena är

- (i) Studenternas studiesociala och fysiska miljö
- (ii) Studenters möjlighet att förena föräldraskap med studier
- (iii) Rekrytering av Studenter
- (iv) Antagning av Studenter
- (v) Betygsättning och examination

Det ska vara en särskild utgångspunkt för Främjandearbetet att formulera klara och tydliga mål samt konkreta åtgärder för att uppnå målen på dessa områden.

## 6. Särskilda utgångspunkter för Förebyggandearbetet

- 6.1. Förebyggandearbetet handlar om att långsiktigt förändra attityder hos både anställda och uppdragstagare och hos Studenter. Åtgärder på området ska därför vidtas även om det för tillfället inte förekommer några incidenter i verksamheten.
- 6.2. Ett viktigt medel i Förebyggandearbetet är att informera och utbilda i frågor som rör lika rättigheter och möjligheter. I detta ingår också att arbeta med olika relationsfrämjande insatser för att förbättra gemenskapen mellan anställda/uppdragstagare och Studenter samt mellan Studenter.

- 6.3. JU är ansvarig för att anställda och uppdragstagare följer DL och att diskriminerings-förbudet efterlevs. Förebyggandeåtgärder ska utformas så att alla anställda och uppdragstagare känner till diskrimineringsgrunderna och vad trakasserier och sexuella trakasserier är. Inom personalgruppen bör det avsättas tid att diskutera diskriminerings-grunderna och deras förhållande till normer och värderingar, kopplat till situationer i det dagliga arbetet.
- 6.4. Ett särskilt område som bör prioriteras i Förebyggandearbetet är introduktion av nya Studenter och de aktiviteter som förekommer under denna period. I denna del är samverkan med Jönköpings studentkår särskilt viktig.
- 6.5. Ett annat område som bör prioriteras i Förebyggandearbetet är den verksamhetsförlagda utbildningen. I denna bör arbetet gå ut på att kontrollera att det finns kunskap om DL på praktikplatserna och att informera Studenterna om att de har samma skydd mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier när de är på praktik.

## AVSNITT III

7. Fortlöpande arbete  
7.1. Främjandearbete

Mål 1 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

**Anställda och Studenter ska vara medvetna om DL:s regler i de delar de berör JU och om JU:s Likabehandlingsarbete**

➤ Åtgärd 1

Genomföra informationsinsatser om DL och JU:s Likabehandlingsarbete för nya Studenter.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med ansvariga för introduktionsprogram, marknad inom HS och Fackhögskolorna/JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för liggande budget.

Genomförande

Ska påbörjas vid respektive terminsstart och ska vara genomfört inom introduktionsperioden.

Uppföljning

Som en del i uppföljningen av introduktionen efterfrågas hur informationen om likabehandling uppfattats. Resultatet rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

➤ Åtgärd 2

Uppdatera information på svenska och engelska om DL och JU:s Likabehandlingsarbete på JU:s hemsida/fackhögskolornas hemsidor samt på personalwebben/intranät. Dessutom kort beskrivning och hänvisning till webb i foldern "Bra att veta som ny student vid Jönköping University"

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med marknad inom HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Informationen uppdateras löpande vid behov.

Uppföljning

Frågor på webben i anslutning till relevanta sidor om hur informationen uppfattas. Uppföljning i samband med personalmöten.

➤ Åtgärd 3

Genomföra informationsinsatser för nyanställda om DL och JU:s Likabehandlingsarbete.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med HR inom HS och Fackhögskolorna/JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för HS:s liggande budget.

Genomförande

Ska genomföras som en del i introduktionen vid nyanställningar under hela planperioden.

Uppföljning

Genomförandet ska löpande rapporteras till Likabehandlingssamordnaren. Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning.

➤ Åtgärd 4

Utforma en populärversion av Likabehandlingsplanen innehållande mål och åtgärder i kortversion för intranät och i utskriftsformat.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren.

Budget

Finansieras inom ramen för HS:s liggande budget.

Genomförande

Ska utgöra komplement till den fullständiga likabehandlingsplanen för ökad tillgänglighet för anställda och studenter under hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Uppdateras löpande i fas med uppdateringar i Likabehandlingsplanen

Mål 2 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

**Anställda och Studenter ska ges tillfälle att reflektera över Planen och Likabehandlingsarbetet.**

➤ Åtgärd 1

Studentkåren uppmuntras att fortsatt arbeta för att likabehandlingsfrågor uppmärksammas och reflekteras bland Studenter.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med Fackhögskolorna/JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Studentkåren rapporterar relevanta aktiviteter till Likabehandlingssamordnaren.

➤ Åtgärd 2

Fackhögskolorna/JUE uppmanas att genomföra aktiviteter för att likabehandlingsfrågor ska uppmärksammas och reflekteras över bland de anställda.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med Fackhögskolorna/JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för Fackhögskolornas/JUE:s liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

Mål 3 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

**Kursinnehåll, litteratur och övningsexempel ska vara fria från diskriminering.**

➤ Åtgärd 1

Ett stöd utvecklas och tillgängliggörs för examinatorer och kursansvariga som stöd för en analys av kursens innehåll och material utifrån ett diskrimineringsperspektiv.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med Fackhögskolorna/JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för fackhögskolornas/JUE:s liggande budget.

Genomförande

Arbetet påbörjat. Arbetsresultat och erfarenheter bör spridas mellan Fackhögskolorna och JUE. Hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

Mål 4 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

**Styrande dokument ska vara utformade så att risk för indirekt diskriminering inte uppstår.**

➤ Åtgärd 1

Granska rutiner, regler och arbetssätt på verksamhetsnivå ur ett diskrimineringsperspektiv.

Ansvar

Rektor och vd för HS.

Budget

Finansieras inom ramen för liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden och integrerat i det allmänna arbete som pågår med översyn av styrande dokument och processer.

## 8. Specifikt arbete denna planperiod

### 8.1 Översikt – mål och åtgärder för Främjandearbetet

Mål 1 – avser diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

**Alla Studenter med funktionsnedsättning ska få det pedagogiska stöd de är berättigade till.**

➤ Åtgärd 1

Fortsatt satsning på och stöd till den verksamhet som idag bedrivs av JU:s samordnare för särskilt pedagogiskt stöd till Studenter med funktionsnedsättning.

Ansvar

Ansvarig för pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Årlig enkät om pedagogiskt stöd till berörda studenter.  
Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning  
Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

Mål 2 – avser diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

**Alla nyantagna Studenter ska få information om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning.**



- Åtgärd 1  
Sprida informationsmaterial om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning i samband med introduktion.

Ansvar

HS. Ansvarig för stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

**Mål 3 – avser Studenter med funktionsnedsättning – tentamen och examination  
**Studenter med funktionsnedsättning ska inte diskrimineras vid tentamen/betygssättning eller examination.****

- Åtgärd 1  
Särskild utredning i syfte att kartlägga förekomst av diskriminering av Studenter med funktionsnedsättning vid tentamen/betygssättning eller examination.

Ansvar

HS. Ansvarig för stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Budget

Finansieras med bidrag från Stiftelsen, 25 000 kr och i övrigt inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

**Mål 4 – avser diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning – fysisk studiemiljö  
**Studenter med funktionsnedsättning ska inte diskrimineras på grund av den fysiska studiemiljöns utformning.****

- Åtgärd 1

Uppföljning av vidtagna åtgärder samt identifiera återstående behov för att underlätta för Studenter med funktionsnedsättning att studera vid JU.

Ansvar

HS. Ansvarig för studenter med funktionsnedsättning

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

Mål 5 – avser Studenter med föräldraansvar

**Underlätta för Studenter med föräldraansvar att bedriva studier vid HJ.**

➤ Åtgärd 1

Kartlägga vilka behov och möjligheter som finns för att underlätta för Studenter med föräldraansvar.

Ansvar

HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.

➤ Åtgärd 2

Uppmuntra Fackhögskolorna/JUE att utforma riktlinjer angående utbildningen på ett sätt som underlättar för studenter med föräldraansvar.

Ansvar

Fackhögskolorna och JUE med stöd av Likabehandlingssamordnare

Budget

Finansieras inom ramen för liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.  
Riktlinjer kommuniceras till berörda efter beslut.

## 8.2. Översikt – mål och åtgärder för Förebyggandearbetet

Mål 1 – avser diskrimineringsgrunden etnicitet**Öka kunskapen kring migration, etnicitet och integration.**➤ Åtgärd 1

Genomföra öppna föreläsningar samt möten eller seminarier på temat migration, etnicitet och integration.

Ansvar

Likabehandlingssamordnaren i samarbete med planeringsgruppen för offentliga föreläsningar vid JU.

Budget

Inom ramen för JU:s liggande budget.

Genomförande

Minst ett tillfälle under planperioden.

Uppföljning

Följs upp inom ramen för Likabehandlingsarbetet.

Mål 2 – avser alla diskrimineringsgrunder**Säkerställa att diskriminering inte förekommer i samband med verksamhetsförlagd utbildning/praktik genom att praktikvärdar har kännedom om DL och JU:s policy och att dessa gäller även vid VFU/praktik.**➤ Åtgärd 1

Ta fram särskild information om DL och JU:s Likabehandlingsarbete som riktar sig till praktikvärdar.

Ansvar

Likabehandlingssamordnare och Fackhögskolorna och i de fall det förekommer, JUE.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Initieras våren 2016 och fortgår under hela planperioden

Uppföljning

Åtgärden rapporteras till Likabehandlingssamordnaren.  
Praktikvärdars syn på informationens innehåll och spridning efterfrågas och sammanställs.

Mål 3 – avser alla diskrimineringsgrunder – studiesocial miljö  
**Trakasserier och sexuella trakasserier ska inte förekomma i samband med de årliga insparksaktiviteterna.**

- Åtgärd 1  
 Arrangera insparksutbildning för insparksansvariga vid Jönköpings studentkår.

Ansvar  
 HS.

Budget  
 Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande  
 Hela planperioden.

Uppföljning  
 Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsamordnaren.

Mål 4 – avser alla diskrimineringsgrunder – rekrytering  
**Säkerställa att diskriminering inte förekommer i JU:s rekryteringsarbete.**

- Åtgärd 1  
 Granska JU:s rekryteringsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv.

Ansvar  
 HS, Marknadsavdelningen.

Budget  
 Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande  
 Hela planperioden.

Uppföljning  
 Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsamordnaren.

## **9. Uppföljning av mål och åtgärder från föregående planperiod.**

- 9.1 Nedan följer en redovisning av JU:s uppföljning av mål och åtgärder från föregående planperiod samt de slutsatser JU drar av detta.

I punkt 9.2 redovisas utfallet av det fortlöpande Främjandearbete som planerades i punkt 7 föregående likabehandlingsplan<sup>10</sup>.

I punkt 9.3 redovisas utfallet av det specifika Främjandearbete som planerades i punkt 8 i föregående likabehandlingsplan.

I punkt 9.4 redovisas utfallet av det specifika Förebyggandearbete som planerades i punkt 8 i föregående likabehandlingsplan.

Sedan föregående revidering och uppföljning har en ny organisation för arbetet upprättats. Mitt under planperioden tillträdde den nyinrättade funktionen, Likabehandlingssamordnare, som ersatte den tidigare Likabehandlingsgruppen för revidering av det planmässiga arbetet. En reflektion är att då likabehandlingssamordnaren tillträdde i april har inte utrymme funnits för att starta samtliga planlagda aktiviteter. För vissa åtgärder bör en genomförare tydligare utses. Detta åtgärdas under nästkommande period.

## 9.2 Utvärdering av fortlöpande Främjandearbete

### 9.2.1 Mål 1

Som Mål 1 angavs att: *Anställda och Studenter ska vara medvetna om DL:s regler i de delar de berör JU och om JU:s Likabehandlingsarbete.*

Mål 1, som avsåg samtliga diskrimineringsgrunder, skulle uppnås genom tre planerade åtgärder enligt följande.

#### Åtgärd 1

Genomföra informationsinsatser om DL och JU:s Likabehandlingsarbete för nya studenter i samband med introduktion/introduktionsföreläsningar vid terminsstarter.

#### Åtgärd 2

Uppdatera information på svenska och engelska om DL och JU:s Likabehandlingsarbete på JU:s hemsida/fackhögskolornas hemsidor samt på personalwebben/intranät.

#### Åtgärd 3

Genomföra informationsinsatser för nyanställda om DL och JU:s Likabehandlingsarbete.

### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 1

Under introduktionsperioderna informeras Studenter om vem de ska vända sig till vid individuella ärenden. Dessutom informeras Studenter om studentwebben och den information som finns där rörande likabehandling och diskriminering.

---

10. Uppföljning av Plan för likabehandling av studenter vid Högskolan i Jönköping som beslutades den 1 september 2014.

Inför introduktionsaktiviteterna genomförde Studentkåren vid JU en utbildning där information om likabehandling och diskriminering ingick.

Den enkät som planerats för uppföljning av introduktionsveckan HT 2015 har inte genomförts. Studentföreningen Spectra arbetar med en enkät om upplevd diskriminering. De avser att distribuera den inom kort. Den berör upplevd brist på tillgänglighet och/eller diskriminering under hela utbildningstiden utan särskilt fokus på introduktionen.

Information om JUs likabehandlingsarbete finns tydligt tillgängligt på den gemensamma Studentwebben, både på svenska och engelska.

Likabehandlingsplanen i sig, liksom rutiner vid ärenden och kontaktpersoner (OLIK) finns tydligt beskrivna på <http://ju.se/student/studier/regler-och-rattigheter/likabehandling.html> eller <http://hj.se/student/en/studies/rights-and-regulations/non-discrimination.html> för engelsk version. Utöver hänvisning till webben har vissa informationsinsatser genomförts på respektive fackhögskola.

Personalen har på olika sätt vid de olika fackhögskolorna informerats om att OLIK finns och vem som innehar funktionen. På HS avdelning Utbildningsstöd och Internationella relationer har nyanställd personal fått information om Likabehandlingsplanen, DL och rutiner vid ett specifikt tillfälle om ca 1,5h. Likabehandlingsamordnaren har hållit i informationstillfällena. Avdelningschef har schemalagt ny personal i grupper. Vid varje tillfälle har tre till fem personer deltagit.

#### *Utvärdering/Förbättring:*

Den studentweb som Högskolan i Jönköping utvecklat tjäna väl som informationskanal för den här typen av allmäntillgänglig information. Under rubriken "Regler och Rättigheter" har likabehandlingsplanen en egen underrubrik och är väl presenterad. För att ytterligare stärka informationen och även markera personalens ansvar bör likabehandlingsplanen och relevant information för personal även publiceras tydligt på intranätet.

För att ytterligare stärka arbetet med information till studenter om likabehandling och diskriminering föreslås att göra ett tillägg i den skrift som går ut till alla nya studenter. "Bra att veta som student vid Jönköping University".

Framgent föreslås att Likabehandlingsamordnaren årligen i lämpligt forum delger information till Fackhögskolorna/JUE om eventuella ändringar i DL och JU:s Likabehandlingsarbete.

Mål 1 föreslås kvarstå under nästa planperiod med viss korrigerande i ansvar och uppföljning (se punkt 7 i Planen).

#### 9.2.2 Mål 2

Som Mål 2 angavs att: *Anställda och Studenter ska vara medvetna om och ges tillfälle att reflektera över planen och Likabehandlingsarbetet*

Mål 2, som avsåg samtliga diskrimineringsgrunder, skulle uppnås genom planerade åtgärder enligt följande.

#### Åtgärd 1

Studentkåren uppmanas att fortsatt arbeta för att likabehandlingsfrågor uppmärksammas och reflekteras bland Studenter.

#### Åtgärd 2

Fackhögskolorna uppmanas genomföra aktiviteter för att likabehandlingsfrågor ska uppmärksammas och reflekteras bland de anställda.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 2

Studentföreningen Spectra arbetar för närvarande med en enkät om upplevd diskriminering. De avser att distribuera den inom kort. Den berör upplevd brist på tillgänglighet och/eller diskriminering utan direkt fokus på introduktionstiden. Likabehandlingssamordnare och statistiker vid JU har agerat bollplank för föreningen.

Fackhögskolorna har hanterat målet och åtgärden på olika sätt. Som exempel ger JTH information om Likabehandling och diskriminering på det introduktionsmöte som genomförs för nyanställda. JTH uppger dock att de behöver se över hanteringen så att all personal informeras och hålls uppdaterad i frågan.

Ht -15 genomfördes en personalkonferens för all undervisande personal vid HLK. Vid den diskuterades och informerades bland annat om diskrimineringsgrunder i relation till uppgiften för Högskolans Disciplin - och avskiljandenämnd.

JIBS arrangerar varje termin ett seminarium som handlar om olika aspekter inom undervisning. Likabehandlingsplanen är en av punkterna som presenteras. Samtliga lärare bjuds in och uppmanas delta med jämna intervaller, för nyanställda lärare är det i princip ett obligatorium.

#### *Utvärdering/Förbättring:*

För att främja kunskap och samtal om Likabehandlingsplanen och JU:s Likabehandlingsarbete föreslås att Studentkåren tillsammans med Fackhögskolornas respektive studentföreningar uppmanas att fortsatt arbeta för att likabehandlingsfrågor uppmärksammas och reflekteras över bland Studenter.

Fackhögskolorna/JUE uppmanas att även fortsättningsvis att arbeta för att all personal ges möjlighet att reflektera över Likabehandlingsplanen och dess konsekvenser. Mål 2 föreslås kvarstå under nästa planperiod.

### 9.2.3 Mål 3

Som Mål 3 angavs att: *Kursinnehåll, litteratur och övningsexempel ska vara fria från diskriminering.* Mål 3, som avsåg samtliga diskrimineringsgrunder, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Ett stöd utvecklas och tillgängliggörs för examinatorer och kursansvariga som stöd för en analys av kursens innehåll och material utifrån ett diskrimineringsperspektiv

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 3

Arbetet med detta stöd har påbörjats på HLK. Målsättningen är att i anvisningar för hur man skriver kursplaner, så kallad kursplanemall, föra in stödverktyg för analys av kursens innehåll och material utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Inför fastställande av kursplaner ska också kontrollverktyg tas fram för att säkerställa att olika diskrimineringsperspektiv är beaktade. Arbetet beräknas vara klart under Vt 2016.

I den högskolepedagogiska kursen "Docentkursen" ingick obligatorisk litteratur som behandlade kön/genus. (Gunnarsdotter, Anna (2003); Meritvärdering ur ett jämställdhetsperspektiv samt Språket i sakkunnigutlåtande; Jämställdhetskommitténs skriftserie 8 Göteborg; Göteborgs universitet. 97 s. Den behandlades vid ett kurstillfälle. Utöver den så behandlades, via erfarenhetsutbyte, kön/genusaspekter samt aspekter av etnisk tillhörighet vid handledning av doktorander.

#### *Utvärdering/Förbättring:*

Utifrån resultat och erfarenheter från arbetet inom HLK med att Kursinnehåll, litteratur och övningsexempel ska vara fria från diskriminering initiera och/eller korsbefrukta liknande arbete gällande samtliga fackhögskolor. Då målet är endast delvis genomfört bör det kvarstå.

#### 9.2.4 Mål 4

Som Mål 4 angavs att: *Styrande dokument ska vara utformade så att risk för indirekt diskriminering inte uppstår.* Mål 4, som avsåg samtliga diskrimineringsgrunder, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Granska rutiner, regler och arbetssätt på verksamhetsnivå ur ett diskrimineringsperspektiv.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 4

En generell genomgång regler, rutiner och processer vid JU har inletts och inom ramen för denna har diskrimineringsperspektivet att beaktas.

#### *Utvärdering/Förbättring:*

Granskningen är ett mycket omfattande arbete som beräknas pågå under flera år. Mål 4 föreslås kvarstå under nästa planperiod (se punkt 7 i Planen).

### 9.3 Utvärdering av specifikt Främjandearbete

#### 9.3.1 Mål 1



Som Mål 1 för det specifika Främjandearbetet angavs att: *Alla Studenter med funktionsnedsättning ska få det pedagogiska stöd de är berättigade till.* Mål 1, som avsåg diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande:

#### Åtgärd 1

Fortsatt satsning på och stöd till den verksamhet som idag bedrivs av JU:s samordnare för särskilt pedagogiskt stöd till Studenter med funktionsnedsättning.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 1

Jönköping University har två personer anställda för arbete med samordning av särskilt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning. Tillsammans utgör resursen 70% av en heltidstjänst. Övrig tid arbetar personerna med studievägledning vid JU. Studenter med funktionsnedsättningar kan ta kontakt med samordnaren för att vid behov få ett beslut med rekommendationer om stödåtgärder. Dessa åtgärder omfattar både undervisnings- och tentamenssituationen samt det generella studentstöd som finns på JU. Studenter med läs- och skrivsvårigheter kan erbjudas hjälp med utredning hos en dyslexipedagog, som arbetar för JU på konsultbasis.

Vid mätning HT 2015 är 176 studenter inskrivna för särskilt pedagogiskt stöd. Det är något färre än föregående år. En förklaring kan vara att då mätningen gjordes tidigare 2014 var inte avslutade studenter gallrade vid det tillfället. Arbetet med Studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd är störst vid terminsstarter och pågår sedan fortlöpande under hela studieåret. Målsättningen med arbetet är att alla Studenter på ett rättssäkert sätt kan bedriva studier och nå kursernas mål genom att stödet så långt det är möjligt kompenserar för funktionsnedsättningen.

Enligt Planen ska en studentenkät göras för uppföljning och resultatet ska rapporteras till Likabehandlingssamordnaren. Studentenkät genomfördes under maj-juni 2015. Enkäten var omfattande men då svarsfrekvensen var relativt låg 44% kan inte alltför långtgående slutsatser dras.

#### *Utvärdering/förbättring*

En årlig förbättrad enkät för kontinuerlig uppföljning av såväl information, tillgänglighet, utnyttjande och kvalitet på erbjudna åtgärder behövs.

Mål 1 föreslås kvarstå under nästa planperiod (se punkt 8 i Planen).

#### 9.3.2 Mål 2

Som Mål 2 för det specifika Främjandearbetet angavs att: *Alla nyintagna Studenter ska få information om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning.* Mål 2, som avsåg diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Sprida informationsmaterial om det stöd som finns att få vid funktionsnedsättning i samband med introduktion.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 2

Samordnare för funktionsnedsättning medverkade vid de informationstillfällen som arrangerades. Hösten 2015 anordnades en mäsas i Campus Arena under introduktionsveckorna och då gavs information om särskilt pedagogiskt stöd. Motsvarande information finns också att tillgå via Studentwebben under "Service" – "Stöd för studenter med funktionsnedsättning".

Se <http://ju.se/student/service/stod-for-studenter-med-funktionsnedsattning.html>

Information finns både på svenska och engelska. I Broschyren "Bra att veta som ny student vid Jönköping University" finns motsvarande information. Ett särskilt informationstillfälle gavs HT 15 för internationella studenter.

Studenter med funktionsnedsättningar som planerar att studera på JU, kan även få information om stödåtgärder i samband med JU:s årliga Öppet Hus.

Vid introduktion av ny personal vid de olika fackhögskolorna ges motsvarande riktad information till kursansvariga lärare/examinatorer.

Verksamheten syftar till att skapa en större medvetenhet om vilket stöd som finns att tillgå för studenter med funktionsnedsättningar vid studier på högskola/universitet. Viktiga moment är att tydliggöra att det finns en rättslig bakgrund för arbetet med särskilt pedagogiskt stöd och även en särskild policy för JU samt att knyta dessa moment till det planmässiga arbetet.

En arbetsgrupp med berörda funktioner har inrättats. Samordnare för funktionsnedsättning är sammankallande. Hittills har ett fysiskt möte per termin hållits. I övrigt har gruppen kontakt efter behov.

För att möjliggöra att stöd kan erbjudas har ett särskilt rum inretts och programvaror införskaffats för talsyntes. Under planperioden har beslut om anslutning till NAIS (Nationellt administrations- och Informationssystem) tagits. Implementering sker under 2016.

#### *Utvärdering/förbättring*

Prioriterade förbättringsområden är att arbeta ytterligare för att Studenter med funktionsnedsättningar tar kontakt med samordnaren i ett så tidigt skede som möjligt. Implementering av NAIS under 2016. Arbetsgruppens arbete bör fortgå och utvecklas. Mål 2 föreslås kvarstå under nästa planperiod (se punkt 8 i Planen).

#### 9.3.3 Mål 3

Som Mål 3 för det specifika Främjandearbetet angavs att: *Studenter med funktionsnedsättning ska inte diskrimineras vid tentamen/betygsättning eller examination.* Mål 3, som avsåg diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Särskild utredning i syfte att kartlägga förekomst av diskriminering av Studenter med funktionsnedsättning vid tentamen/betygsättning eller examination.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 3

Särskild utredning enligt ovan har inte påbörjats. Mål och åtgärder föreslås kvarstå under nästa planperiod. För att möjliggöra detta är det önskvärt att för 2015 avsatta medel överförs till 2016. (se punkt 8 i Planen).

#### 9.3.4 Mål 4

Som Mål 4 för det specifika Främjandearbetet angavs att: *Underlätta för Studenter med föräldraansvar att bedriva studier vid HJ*. Mål 4 skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

##### Åtgärd 1

Kartlägga vilka behov och möjligheter som finns för att underlätta för Studenter med föräldraansvar.

##### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 4

Strukturerad kartläggning ej genomförd. Frågan aktualiserad i samband med VFU- planering. Mål och åtgärder föreslås kvarstå som Mål 5 under samma rubrik under nästa planperiod (se punkt 8 i Planen).

#### 9.3.5 Mål 5

Som Mål 5 för det specifika Främjandearbetet angavs att: *Studenter med funktionsnedsättning ska inte diskrimineras på grund av den fysiska studiemiljöns utformning*. Mål 5, som avsåg diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning – fysisk studiemiljö, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

##### Åtgärd 1

Kartlägga behov för att underlätta för Studenter med funktionsnedsättning att studera vid JU.

##### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 5

Delvis genomfört. Översyn av befintliga möbler och utrustning genomförd. Komplettering av har gjorts efter översyn. Rutiner för hur studenter med funktionsnedsättning anmäler behov har utarbetats. Bör följas upp med ny status om behov och utvärdering om genomförda åtgärder. Målet bör kvarstå som Mål 4 under samma rubrik och med omformulering av åtgärd 1.(se punkt 8 i Planen).

#### 9.4 Utvärdering av specifikt Förebyggandearbete

##### 9.4.1 Mål 1

Som Mål 1 för det specifika Förebyggandearbetet angavs att: *Öka kunskapen kring migration, etnicitet och integration*. Mål 1, som avsåg diskrimineringsgrunden etnicitet, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

##### Åtgärd 1

Genomföra öppna föreläsningar samt möten eller seminarier på temat etnicitet.

### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 1

Föreläsning ges till alla nya studenter om interkulturella möten/interaktion.

Två offentliga föreläsningar som berör utpekade områden arrangerades under planperioden.

- 26 mars 2015: Ragnhild Nilsson, doktorand i statsvetenskap vid Stockholms universitet: "Same eller svensk? Samerna som urfolk och nationell minoritet och strävan efter samiskt självbestämmande."
- 5 november 2015: Lina Bjerke, ekonomie doktor: "Högutbildades flyttmönster: Stad kontra landsbygd. Attraktiva städer och en utmanad landsbygd"

#### *Utvärdering/Förbättring:*

Föreläsningarna ingick i JU:s gemensamma föreläsningsserie och det föreslås att minst en föreläsning per år även fortsatt viks åt detta område. De specifikt riktade föreläsningarna till studenter bör fortsätta.

#### 9.4.2 Mål 2

Som Mål 2 för det specifika Förebyggandearbetet angavs att: *Säkerställa att diskriminering inte förekommer i samband med verksamhetsförlagd utbildning/praktik genom att praktikvärdar har kännedom om DL och HJ:s policy och att dessa gäller även vid VFU/praktik.* Mål 2, som avsåg alla diskrimineringsgrunder, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Ta fram särskild information om DL och JU:s Likabehandlingsarbete som riktar sig till praktikvärdar

### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 2

Åtgärden har inte genomförts. Mål och åtgärder föreslås kvarstå under nästa planperiod (se punkt 8 i Planen).

#### 9.4.3 Mål 3

Som Mål 3 för det specifika Förebyggandearbetet angavs att: *Trakasserier och sexuella trakasserier ska inte förekomma i samband med de årliga insparksaktiviteterna.* Mål 3, som avsåg alla diskrimineringsgrunder – studiesocial miljö, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Arrangera insparksutbildning för insparksansvariga vid Jönköpings studentkår.

### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 3

Utbildning har genomförts. Studentomsättningen gör att det finns ett ständigt behov av aktiviteter på området. Mål och åtgärder föreslås kvarstå under nästa planperiod med viss omformulering (se punkt 8 i Planen).

#### 9.4.4 Mål 4

Som Mål 4 för det specifika Förebyggandearbetet angavs att: *Säkerställa att diskriminering inte förekommer i HJ:s rekryteringsarbete*. Mål 4, som avsåg alla diskrimineringsgrunder – rekrytering, skulle uppnås genom en planerad åtgärd enligt följande.

#### Åtgärd 1

Granska JU:s rekryteringsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv.

#### Uppföljning, slutsatser och förslag avseende Mål 4

Granskning har inte genomförts systematiskt. Mål och åtgärder föreslås kvarstå under nästa planperiod (se punkt 8 i Planen).

## AVSNITT IV

### 10. Rutiner för anmälan och utredning

- 10.1 JU arbetar aktivt med att förebygga och förhindra att Studenter utsätts för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. För det fall en Student upplever sig ha blivit utsatt för någon form av diskriminering eller trakasserier i samband med verksamheten<sup>11</sup> ska ärendet handläggas enligt nedan. Bestämmelserna är tillämpliga både om det är en anställd/uppdragstagare vid JU, och om det är en annan Student som agerat på ett sätt som upplevs som diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

#### Informell hantering

- 10.2 JU rekommenderar att den som upplever sig ha blivit utsatt i första hand vänder sig till någon person inom JU som han eller hon litar på och känner förtroende för. I inledningsskedet är samtal och stöd viktigt och det kan snabbast lämnas inom ramen för en informell dialog. Exempel på personer/funktioner man kan vända sig till är utbildningschef, programansvarig eller lärare. Det finns också särskilda ombudsmän för likabehandling (OLIK) utsedda för respektive Fackhögskola/JUE som man kan vända sig till. Det är också möjligt att kontakta studenthälsan.
- 10.3 Så fort en representant för JU (anställd eller uppdragstagare) får kännedom om att en Student upplever sig utsatt har JU en skyldighet att utreda frågan. I sammanhanget ska noteras att det inte spelar någon roll hur JU fått kännedom om incidenten. Detta innebär att alla anställda/uppdragstagare vid JU är skyldiga att så fort som möjligt, antingen agera själva eller föra frågan vidare till någon av ovan nämnda personer/funktioner.

#### Formell anmälan

- 10.4 En Student som känner sig utsatt kan även när som helst välja att göra en formell skriftlig anmälan om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Sådan anmälan ska lämnas till OLIK för den Fackhögskola som Studenten tillhör eller till OLIK vid JUE. OLIK ska registrera anmälan som då blir en allmän handling.<sup>12</sup> Därefter ska OLIK överlämna anmälan till Diskrimineringsutredaren (JU:s särskilda utredare i diskrimineringsfrågor).
- 10.5 Diskrimineringsutredaren är ansvarig för utredningen. Utredningen ska starta omedelbart och ska vara saklig och opartisk. Under utredningsprocessen ska båda sidor ges tillfälle att yttra sig skriftligt. Diskrimineringsutredaren ska driva ärendet och klargöra eventuella oklarheter genom kompletterande frågor. Båda sidor har

<sup>11</sup> Reglerna gäller även händelser som inträffar under verksamhetsförlagd utbildning samt vid aktiviteter som arrangeras av studentkåren.

<sup>12</sup> Alla handlingar som inkommer eller upprättas i ärendet ska registreras och är allmän handling.

rätt att ta del av handlingar som tillförs eller upprättas i ärendet. Under utredningsprocessen kan Diskrimineringsutredaren, efter samråd med VD för HS, tillkalla den expertis som ärendet kräver. JU:s jurist ska bistå vid utredningen.

- 10.6 När utredningen är färdig ska Diskrimineringsutredaren upprätta en skriftlig rapport och därefter föredra ärendet för beslut. Beslut fattas av VD vid det bolag (Fackhögskola, JUE eller HS) där den anmälde är anställd/uppdragstagare, alternativt av VD vid den Fackhögskola/JUE där den anmälde är Student.
- 10.7 Beslutet kan innebära att ärendet avskrivs om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier inte bedöms ha förekommit.

Om bedömningen å andra sidan blir att det förekommit en överträdelse ska det av beslutet framgå vilken eller vilka åtgärder som ska vidtas. Åtgärderna ska syfta till att förhindra överträdelser i framtiden. Det kan handla om att vidta arbetsrättsliga sanktioner mot en anställd vid JU eller att säga upp ett avtal med en uppdragstagare. Det kan också handla om att göra en anmälan till Disciplin- och avskiljandenämnden (DAN) för vidare utredning och eventuellt beslut om disciplinär åtgärd.

Dessutom ska beslutet innehålla en konsekvensanalys som även den ska syfta till att förhindra incidenter i framtiden, t.ex. att rutiner bör ses över och ändras eller att studiemiljön bör förbättras.

Beslutet ska expedieras till anmälaren och den anmälde samt till Likabehandlingssamordnaren, som ska använda det som underlag i det planmässiga Likabehandlingsarbetet.

- 10.8 Som alternativ eller komplement till formell anmälan enligt ovan kan Student även göra en anmälan direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO).<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> DO är en statlig myndighet som bl.a. har till uppgift att se till att DL följs. DO har rätt att som part företräda Student. Om parterna inte kommer överens kan DO driva fallet i tingsrätten. Det kostar inte Studenten något när DO för talan i domstol.

## II. Definitioner och förklaringar

II.1 Nedan definieras och förklaras några centrala begrepp uttryck som används i Planen eller som är viktiga att känna till i Likabehandlingsarbetet.

**Ableism** – nedsättande attityder mot personer med funktionsnedsättning.

**Breddad rekrytering** – att eftersträva en rekrytering och genomströmning av studenter på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Diskriminering** – att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I DL definieras diskriminering som ett samlingsbegrepp<sup>14</sup> som står för

1. Direkt diskriminering – att en student eller sökande missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
2. Indirekt diskriminering – att en student eller sökande missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. Bristande tillgänglighet - person med en 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.

---

<sup>14</sup> Jfr 1 kap 4 § DL.



4. Trakasserier – ett uppträdande som kränker en students eller en sökandes värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
5. Sexuella trakasserier – ett uppträdande av sexuell natur som kränker en students eller en sökandes värdighet.
6. Instruktion att diskriminera – order eller instruktion att diskriminera en student eller sökande på ett sätt som avses i 1-4 ovan och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskriminering används ibland även som samlingsbegrepp för direkt diskriminering, indirekt diskriminering och instruktion att diskriminera.

**Etnisk tillhörighet** – nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**Funktionshinder** – uppstår i mötet mellan individen och ett samhälle som är otillgängligt. Det kan handla om att inte få tillgång till de hjälpmedel man behöver i skolan eller på jobbet för att kompensera en funktionsnedsättning som varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. De kan bero på skada eller sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

**Funktionsnedsättning** – ett begrepp som används av DO och som beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

**HBT** – samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

**Heteronormen** – föreställningen att alla är heterosexuella och att detta är det självklara och önskvärda sättet att leva. En av utgångspunkterna är förväntningar om kvinnlighet och manlighet som varandras motsatser och komplement.

Heteronormativitet handlar om makt. Den som tillhör den heterosexuella normen har privilegiet att vara något mer än sin sexuella läggning och har även makten att bedöma vad som är annorlunda och icke önskvärt. De som överskrider gränser för heterosexualitet uppfattas som avvikande.

**Jämlikhet** – avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och att alla människor har lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Jämställdhet** – innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället.

**Kön** – att någon är kvinna eller man.

**Könsidentitet eller könsuttryck** – DO har valt att använda sig av begreppen *könsidentitet eller könsuttryck* (till skillnad från DL:s begrepp *könsöverskridande identitet eller uttryck*). Enligt DL har alla människor könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar DL en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck** – definieras i DL som att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

**Mångfald** - En blandning av olikheter som exempelvis kön, ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och social bakgrund.

**Sexuell läggning** – homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Transpersoner** – ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot tvåkönsnormen och samhällets föreställningar om hur kvinnor och män och flickor och pojkar förväntas vara, se ut och bete sig. De som omfattas av skyddet kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

**Ålder** – uppnådd levnadslängd.