

Tid: 17 juni 2013

Plats: Rektors kansli

Närvarande: Anita Hansbo rektor
Marita Nodbrant sekreterare

§ 560 Plan för likabehandling av studenter vid Högskolan i Jönköping

Rektor har tidigare uppdragit åt personalchefen vid Stiftelsen och högskolans jurist att se över högskolans organisation och arbete för likabehandling och motverkande av trakasserier av studenter, studerande och sökande. Uppdraget har även innefattat föreslå en ny högskolegemensam modell för detta arbete och att presentera ett förslag på en högskolegemensam likabehandlingsplan i enlighet med de krav som uppställs i diskrimineringslagen (2008:567).

Parallellt med utredningen har Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomfört en granskning av högskolans arbete på området och därvid kommit med ett antal påpekanden och rekommendationer.

Bilaga 1 Utredningsuppdraget har resulterat i härtill som Bilaga 1 fogat förslag till *Plan för likabehandling av studenter vid Högskolan i Jönköping* (nedan kallad "Planen").

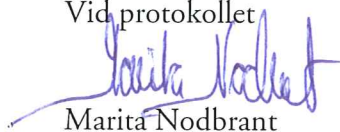
Förslaget är förankrat i högskolans ledningsgrupp och kommunicerat med Jönköpings studentkår.

Rektor beslutar

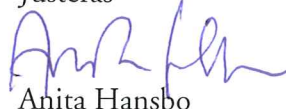
att fastställa Planen att gälla fr.o.m. idag, den 17 juni 2013, till dess den genom nytt rektorsbeslut ersätts av en ny likabehandlingsplan för kommande årliga planperiod,

att tills vidare förordna Högskolans i Jönköping Utbildningsråd ("HJU-rådet") att fullgöra funktionen som *Likabehandlingsgrupp*, i enlighet med det uppdrag och ansvar Likabehandlingsgruppen har enligt Planen.

Vid protokollet


Marita Nodbrant

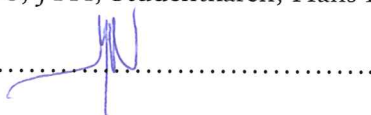
Justeras


Anita Hansbo

F K till: HJ, HHJ, HLK, HS, JIBS, JTH, Studentkåren, Hans Rudberg

Expedierat:

2013-06-18



PLAN FÖR
LIKABEHANDLING AV STUDENTER
VID
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Inledning och disposition

Högskolan i Jönköping är organiserad som en koncern bestående av Stiftelsen Högskolan i Jönköping ("Stiftelsen") och dess fem helägda dotterföretag; Tekniska Högskolan ("JTH"), Internationella Handelshögskolan (JIBS), Högskolan för lärande och kommunikation ("HLK"), Hälsö högskolan ("HHJ") och Högscoleservice ("HS"). JTH, JIBS, HLK och HHS benämns i det följande var för sig även "Fackhögskola" och gemensamt "Fackhögskolorna". Stiftelsen och dotterföretagen benämns i det följande gemensamt för "HJ".

Denna plan – *Plan för likabehandling av studenter vid Högskolan i Jönköping* ("Planen") – utgör HJ: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 HJ:s organisation och ansvarsfördelning för likabehandlingsarbetet. I avsnittet presenteras slutligen HJ:s policy för främjande av lika rättigheter och möjligheter och motverkande av diskriminering och trakasserier.
- I Avsnitt II lämnas en redogörelse för HJ: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 HJ: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 HJ fr. o m 17 juni 2013. Planen gäller till dess den genom rektorsbeslut ersätts av en ny likabehandlingsplan för kommande årliga planperiod.

AVSNITT I

1. Rättslig bakgrund

- 1.1. DL föreskriver ett uttryckligt förbud¹ för utbildningsanordnare (exempelvis HJ) att diskriminera student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.² Förbudet omfattar lagens samtliga sju diskrimineringsgrunder, d.v.s. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Vid tillämpningen av förbudet är det viktigt att komma ihåg att HJ är ansvarig för anställdas och uppdragstagares agerande inom ramen för anställningen eller uppdraget.³
- 1.2. Enligt DL har HJ en långtgående skyldighet att utreda misstänkta fall av trakasserier eller sexuella trakasserier samt att, i förekommande fall, vidta skäligen åtgärder för att förhindra sådana i framtiden.⁴ Denna skyldighet inträder redan när en företrädare för HJ 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 HJ trakasserar en Student.
- 1.3. Som komplement till det uttryckliga diskrimineringsförbudet föreskriver DL att HJ ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för Studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.⁵ I det följande benämns detta arbete vid HJ ”Främjandearbetet”.
- 1.4. DL föreskriver vidare en skyldighet för HJ att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att Studenter utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.⁶ I det följande benämns detta arbete vid HJ ”Förebyggande-arbetet”.
- 1.5. Främjandearbetet och Förebyggandearbetet benämns i det följande gemensamt för ”Likabehandlingsarbetet”.
- 1.6. Enligt DL är HJ slutligen skyldiga att dokumentera de åtgärder som behöver genomföras inom ramen för Främjandearbetet och Förebyggandearbetet enligt punkt 1.3. och 1.4.

¹ Jfr. 2 kap 5 § DL.

² Med ”student” avses den som är antagen till och bedriver högskoleutbildning på grund- avancerad eller forskarnivå vid HJ. Med ”studerande” avses den som är antagen till och bedriver studier vid en utbildning som ingår i yrkeshögskolan och som anordnas av HJ. Med ”sökande” avses den som söker till högskoleutbildning eller Yh-utbildning vid HJ. För att förenkla framställningen benämns dessa gemensamt (”Student”) i Planen.

³ 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.

⁴ Jfr. 2 kap 7 § DL.

⁵ Jfr. 3 kap 14 § DL.

⁶ Jfr. 3 kap 15 § DL.

ovan i en årlig likabehandlingsplan.⁷ Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som HJ 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 HJ:s Likabehandlingsarbete enligt DL.

2. Organisation och ansvar

- 2.1. Likabehandlingsarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten vid HJ. Detta innebär att alla som är verksamma vid HJ – anställda, uppdragstagare och Studenter – är skyldiga att följa DL och att verka för att Planen dess målsättningar uppfylls.
- 2.2. Rektor har det yttersta operativa ansvaret för att DL efterlevs vid HJ. 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 funktion som benämns "Likabehandlingsgruppen". Likabehandlingsgruppen är HJ:s centrala funktion för Likabehandlingsarbetet och arbetar på direkt uppdrag av rektor. I uppdraget ingår att ansvara för kartläggning, nulägesanalys, formulering av mål och åtgärder, uppföljning samt utvärdering.⁸ Likabehandlingsgruppen ska även initiera förslag till förbättringar till relevant ledningsfunktion inom HJ. I förekommande fall ska Likabehandlingsgruppen även medverka vid genomförande av åtgärder enligt Planen. Uppdraget innebär även att Likabehandlingsgruppen har ett stående ansvar för att ta fram förslag på HJ:s årliga likabehandlingsplan och föredra förslaget inför rektors beslut.

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

Vid behov ska Likabehandlingsgruppen 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. Arbetet ska ske i nära samverkan och dialog med andra funktioner i HJ:s Likabehandlingsarbete.
- 2.5. Alla Studenter är knutna till en Fackhögskola. På nära närheten till Studenterna har Fackhögskolorna en mycket viktig roll i Likabehandlingsarbetet.

⁷ Jfr. 3 kap 16 § DL.

⁸ Jfr HJ:s modell för Likabehandlingsarbetet i punkt 5 nedan.

VD vid respektive Fackhögskola är ytterst ansvarig för de delar av Likabehandlingsarbetet som enligt Planen ligger Fackhögskolan. I detta ligger ansvar för bemanning och kompetensförsörjning, att åtgärder som Fackhögskolan 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 är även beslutsfattare i frågor som enligt Planen ska beslutas av Fackhögskolan.

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

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

För det fall en Student vill göra en formell anmälan 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 HJ: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 Likabehandlingsgruppen.

- 2.8. Studenthälsan, som organisatoriskt är placerad inom HS, ska rapportera iakttagelser och behov till Likabehandlingsgruppen. 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 Högskolan i Jönköping ("DAN") är en särskild nämnd som inrättats av Stiftelsen med uppgift att handlägga och besluta i frågor som rör disciplinära åtgärder mot studenter. Enligt HJ:s regelverk på området⁹ kan disciplinär åtgärd vidtas mot student som utsätter en annan student (eller arbetstagare) vid HJ för

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

trakasserier eller sexuella trakasserier enligt DL. I detta avseende ingår DAN i HJ: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 Högskolan i Jönköping ("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 HJ:s organisation för arbetet enligt DL med samma motivering som ovan angetts för DAN.
- 2.11. Om en anställd vid HJ 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 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 HJ:s jurist som utreder möjligheten att vidta rättsliga åtgärder mot uppdragstagaren p.g.a. avtalsbrott.
- 2.13. Arbetet med Likabehandling vid HJ 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 HJ:s organisation för arbetet med Likabehandling.

3. Policy

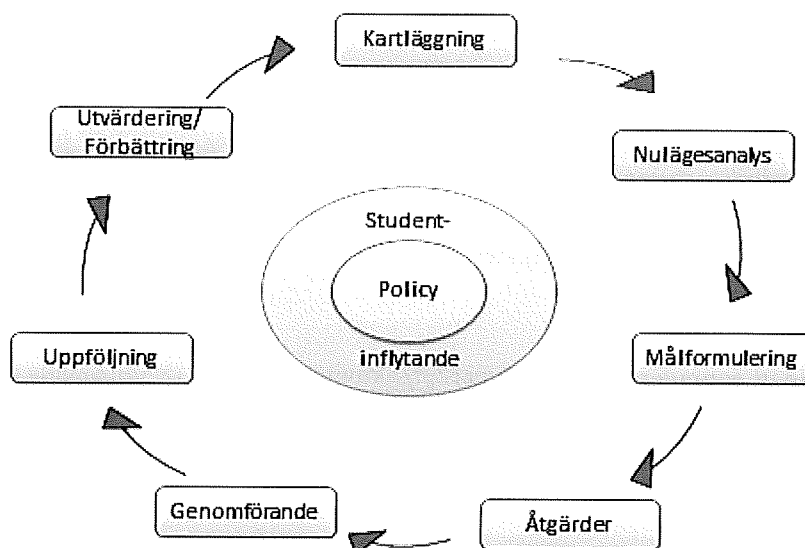
- 3.1. HJ ska präglas av en öppen attityd och av respekt för människors olikheter och lika värde. Alla Studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid HJ oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- 3.2. Studenter vid HJ ska inte diskrimineras eller trakasseras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, 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 HJ och av andra Studenter.
- 3.3. Vid HJ ska det bedrivas ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för Studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Vid HJ 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 HJ 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, funktionshinder 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 HJ 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 HJ ska ha kännedom om DL och dess tillämpning, om HJ:s Likabehandlingsarbete samt om HJ:s rutiner för anmälan och utredning. I samarbete med Jönköpings studentkår ska HJ verka för att målsättningarna i Planen genomsyrar hela studiemiljön vid HJ.

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 HJ ska ha sin utgångspunkt i HJ: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 HJ. 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 HJ. 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 HJ och ska vara formulerade så att de kan följas upp. För att säkerställa genomförandet bör åtgärderna kopplas till budget. Det ska bestämas 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.

- 4.11. Vid HJ 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 HJ där alla Studenter känner sig trygga och kan utvecklas. För att möjliggöra detta är det viktigt att de anställda vid HJ 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 funktionshinder. Av Planen ska tydligt framgå att arbetet omfattar dessa områden. Vid HJ 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) Studenter 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. HJ är ansvarig för att anställda och uppdragstagare följer DL och att diskrimineringsförbudet 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 DL:s regler i de delar de berör HJ och om HJ:s Likabehandlingsarbete

➤ Åtgärd 1

Genomföra informationsinsatser om DL och HJ:s Likabehandlingsarbete för nya Studenter i samband med introduktion/introduktionsföreläsningar HT 2013 och VT 2014.

Ansvar

Utbildningscheferna vid respektive fackhögskola, biträdd av OLIK för respektive fackhögskola.

Budget

Finansieras inom ramen för respektive Fackhögskolas liggande budget.

Genomförande

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

Uppföljning

Studentenkät med frågor om hur informationen uppfattats.

➤ Åtgärd 2

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

Ansvar

Likabehandlingsgruppen och informationsansvarig inom HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Ska påbörjas vid terminsstart HT 2013 och ska vara genomfört under planperioden.

Uppföljning

Studentenkät med frågor om hur informationen uppfattats. Uppföljning i samband med personalmöten.

➤ Åtgärd 3

Allt relevant informationsmaterial som rör DL och HJ:s Likabehandlingsarbete ska översättas till engelska.

Ansvar

Informationsansvarig inom HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HJ:s liggande budget.

Genomförande

Ska påbörjas under HT 2013 och ska vara genomfört under planperioden.

Uppföljning

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

➤ Åtgärd 4

Information om DL och HJ:s Likabehandlingsarbete ska lämnas på personalmöten.

Ansvar

Respektive VD i fackhögskola och HS. Genomförs av linjechefer på olika nivåer.

Budget

Finansieras inom ramen för respektive dotterföretags liggande budget.

Genomförande

Påbörjas HT 2013.

Uppföljning

Personalenkät. Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Resultat rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 2 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

Anställda och Studenter ska vara medvetna om och ges tillfälle att reflektera över de konsekvenser som Likabehandlingsarbetet innebär.

➤ Åtgärd 1

Undersök möjligheten att införa en temadag vid respektive Fackhögskola med möjlighet att diskutera värderingsfrågor kopplade till likabehandling.

Ansvar

Fackhögskolorna.

Budget

Finansieras inom ramen för respektive Fackhögskolas liggande budget.

Genomförande

HT 2013

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 3 – avser samtliga diskrimineringsgrunder

Kursinnehåll, litteratur och övningsexempel ska vara fria från diskriminering.

➤ Åtgärd 1

Kursinnehåll, litteratur och övningsexempel granskas enligt den matris som tagits fram av HLK.

Ansvar

Fackhögskolorna

Budget

Finansieras inom ramen för respektive Fackhögskolas ordinarie budget.

Genomförande

Påbörjas HT 2013.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen

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 Likabehandlingsgruppen.

Budget

Finansieras inom ramen för liggande budget.

Genomförande

Påbörjas HT 2013 och ska integreras 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 funktionshinder

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 HJ:s samordnare för särskilt pedagogiskt stöd till Studenter med funktionsnedsättning.

Ansvar

HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Hela planperioden.

Uppföljning

Studentenkät. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 2 – avser diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning

Alla nyintagna 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.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

VT 2014.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

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

Budget

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

Genomförande

Påbörjas VT 2014.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 4 – 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

HT 2013 – VT 2014.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 5 – avser diskrimineringsgrunden funktionshinder – fysisk studiemiljö

Studenter med funktionsnedsättning ska inte diskrimineras på grund av den fysiska studiemiljöns utformning.

- Åtgärd 1
Kartlägga behov för att underlätta för Studenter med funktionsnedsättning att studera vid HJ.

Ansvar

HS

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Påbörjas HT 2013.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 6 – avser samtliga diskrimineringsgrunder – antagning

Särskilda antagningskrav ska inte medföra direkt eller indirekt diskriminering.

- Åtgärd 1
Särskild kartlägga kring förekomst av direkt eller indirekt diskriminering p.g.a. särskild antagningskrav.

Ansvar

HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

HT 2013 – VT 2014.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

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 etnicitet.

Ansvar

Likabehandlingsgruppen.

Budget

Inom ramen för HJ:s liggande budget.

Genomförande

VT 2014

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 HJ:s policy och att dessa gäller även vid VFU/praktik.

➤ Åtgärd 1

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

Ansvar

HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Påbörjas VT 2014.

Uppföljning

Åtgärden rapporteras till Likabehandlingsgruppen. Mätning sker genom frågor till praktikvärdar.

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

VT 2014.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

Mål 4 – avser alla diskrimineringsgrunder – rekrytering

Säkerställa att diskriminering inte förekommer i HJ:s rekryteringsarbete.

➤ Åtgärd 1

Granska HJ:s rekryteringsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv.

Ansvar

HS.

Budget

Finansieras inom ramen för HS liggande budget.

Genomförande

Påbörjas HT 2013.

Uppföljning

Dokumenteras i verksamhetsuppföljning/årsredovisning. Rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

9. Uppföljning av mål och åtgärder från föregående planperioden

- 9.1. Nedan följer en redovisning av hur de tidigare (föregående planperiod) planerade åtgärderna har genomförts och de slutsatser HJ drar av detta.
- 9.2. Följande åtgärder är upptagna i det HJ-gemensamma dokumentet *Likabehandlingsplan 2009*.¹⁰ Någon samlad uppföljning och utvärdering har inte gjorts tidigare och redovisas därför nedan.

(i) Åtgärd 1

Studenternas erfarenheter av kränkande särbehandling samt kunskaper om rättigheter och skyldigheter mäts varje år i Studentbussen

Utfall och slutsatser

Mätningar har inte genomförts de två senaste åren. Kartläggning och nulägesanalys är avgörande moment för ett framgångsrikt Likabehandlingsarbete. Årlig mätning, bl.a. i form av enkäter till Studenterna, är därför planerad för denna planperiod och ingår i Planen.

(ii) Åtgärd 2

Information kring likabehandling är en naturlig del i HJ:s strategiska informations- och marknadsföringsinsatser

Utfall och slutsatser

Här kan endast konstateras att Åtgärd 2 är utformad som en allmän målsättning som inte är möjlig att följa upp. Information är dock ett prioriterat område i Likabehandlingsarbetet och mål och åtgärder är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(iii) Åtgärd 3

Till stöd för studenternas rättsäkerhet finns ombudsmän för likabehandling (OLIK) utsedda av respektive bolag.

Utfall och slutsatser

Vid HLK, JTH och HHS finns särskilda ombudsmän för likabehandling utsedda.

Vid JIBS finns en kommitté för jämställdhet mot kränkande särbehandling.

Åtgärden får därmed anses genomförd. JIBS bör dock, utöver kommittén, utse en enskild person som ombudsman. Ordningen med OLIK bör behållas och deras roll och ansvar är beskriven i Planen.

(iv) Åtgärd 4

Innehållet i kurser, litteratur och övningsexempel granskas ur perspektivet likabehandling.

¹⁰ Likabehandlingsplan 2009

Utfall och slutsatser

Vid HLK har det tagits fram en matris för granskning av kurslitteratur m.m. och dess innehåll ur ett likabehandlingsperspektiv. Någon granskning har ännu inte genomförts. Arbetet bör fortsätta och mål och åtgärder som berör kursinnehåll, litteratur och övningsexempel ur ett likabehandlingsperspektiv är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(v) Åtgärd 5

Information kring likabehandling skall lämnas till alla nya programstudenter.

Utfall och slutsatser

Detta genomförs regelbundet. Uppföljning av effekterna har inte gjorts.

Information rörande DL och det skydd lagen ger, Studenternas rättigheter och möjlighet att anmäla incidenter samt om HJ:s Likabehandlingsarbete är något som bör pågå ständigt. Mål och åtgärder som berör information är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(vi) Åtgärd 6

Obligatorisk närvaro vid kursmoment hanteras så att effekterna för de studenter som uteblir av giltiga skäl, såsom egen eller barns sjukdom, minskas i görligaste mån.

Utfall och slutsatser

Denna åtgärd är formulerad som ett mål. Någon konkret åtgärd är inte formulerad och det är därför inte möjligt att bedöma om åtgärden genomförts. Möjligheten att kombinera föräldraskap och högskolestudier är ett prioriterat område vid HJ och mål och åtgärder för detta är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(vii) Åtgärd 7

Det ökade inslaget av utländska studenter aktualiserar förnyade insatser om likabehandling ur ett mångkulturellt perspektiv.

Utfall och slutsatser

Åtgärden är formulerad som ett konstaterande som inte går att mäta eller följa upp. Konstaterandet är i och för sig riktigt och mål och åtgärder för att hantera de särskilda frågor som aktualiseras i denna del är planerade inom ramen för de informationsinsatser som anges i Planen.

(viii) Åtgärd 8

Utbildningsinsatser i samband med personaldagar och konferenser görs fortsatt.

Utfall och slutsatser

Har genomförts i mindre omfattning men resultatet har inte följts upp. Det är viktigt med en hög kunskapsnivå om DL och Likabehandlingsarbetet hos personalen vid HJ. Mål och åtgärder för detta är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(ix) Åtgärd 9

Handlingsplan avseende tillgänglighet 2008-2010 fastställs

Utfall och slutsatser

Ett utkast till handlingsplan, *Högskolans handlingsplan för tillgänglighet*, är framtaget men planen är ännu inte formellt fastställd. Det finns en risk att Likabehandlingsarbetet blir svåröverskådligt och ineffektivt om särskilda planer upprättas på olika delområden. Det planmässiga och målinriktade arbetet på detta område bör följa samma modell som gäller för övriga diskrimineringsgrunder. Mål och åtgärder som berör tillgänglighet (främjande av lika villkor oavsett funktionsnedsättning) är planerade för denna planperiod och ingår i Planen.

(x) Åtgärd 10

Stöd till studenter med funktionshinder

- a) Informationsmaterial om särskilt pedagogiskt stöd till funktionshindrade studenter skall finnas tillgängligt
- b) Avtal om utbytesstudenter ses över så att funktionshindrade studenters behov beaktas
- c) Avtalen för uppdragsutbildning ses över så att funktionshindrade studenters behov beaktas

Utfall och slutsatser

- a) Åtgärden är genomförd. Information finns tillgänglig på hemsidan. Två anställda är utsedda till Samordnare för särskilt pedagogiskt stöd till studenter med funktionshinder.
- b) Åtgärden är inte genomförd. Mål och åtgärder är inte planerad för denna planperiod.
- c) Åtgärden är inte genomförd. Mål och åtgärder är inte planerad för denna planperiod.

- 9.3. Vid JTH, HLK och HHS finns lokala (fackhögskolespecifika) planer på likabehandlingsområdet som fortfarande är i kraft. Uppföljning och utvärdering av de mål och åtgärder som anges i dessa ska göras av respektive fackhögskola när planperioderna löpt ut. Resultatet, innefattande fackhögskolans slutsatser, ska rapporteras till Likabehandlingsgruppen.

AVSNITT IV

10. Rutiner för anmälan och utredning

- 10.1. HJ arbetar aktivt med att förebygga och förhindra att Studenter utsätts för diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. För det fall en Student upplever sig ha blivit utsatt för någon form av diskriminering eller trakasserier i samband med verksamheten¹¹ ska ärendet handläggas enligt nedan. Bestämmelserna är tillämpliga både om det är en anställd/uppdragstagare vid HJ, och om det är en annan Student som agerat på ett sätt som upplevs som diskriminering eller trakasserier.

Informell hantering

- 10.2. HJ rekommenderar att den som upplever sig ha blivit utsatt i första hand vänder sig till någon person inom HJ 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 som man kan vända sig till. Det är också möjligt att kontakta studenthälsan.
- 10.3. Så fort en representant för HJ (anställd eller uppdragstagare) får kännedom om att en Student upplever sig utsatt har HJ en skyldighet att utreda frågan. I sammanhanget ska noteras att det inte spelar någon roll hur HJ fått kännedom om incidenten. Detta innebär att alla anställda/uppdragstagare vid HJ 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. OLIK ska registrera anmälan som då blir en allmän handling.¹² Därefter ska OLIK överlämna anmälan till Diskrimineringsutredaren (HJ: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 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. Högskolans 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 eller

¹¹ Reglerna gäller även händelser som inträffar under verksamhetsförlagd utbildning.

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

HS) där den anmälde är anställd/uppdragstagare, alternativt av VD vid den Fackhögskola 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 HJ 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 Likabehandlingsgruppen, 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).¹³

11. Definitioner och förklaringar

- 11.1. 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, funktionshinder, 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

I DL definieras diskriminering som ett samlingsbegrepp¹⁴ som står för

¹³ 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.

¹⁴ Jfr 1 kap 4 § DL.

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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
2. Indirekt diskriminering – att en student eller sökande missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
4. Sexuella trakasserier – ett uppträdande av sexuell natur som kränker en students eller en sökandes värdighet.
5. 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 lydnads- 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 – definieras i DL 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. DO anser att funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

GBT – 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, funktionshinder, 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.

Mångfald - En blandning av olikheter som exempelvis kön, ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder 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 transverstitter, 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.

