



## Plan för Lika villkor 2015

*Beslutat av*  
Rektor 2015-02-03

*Gäller från*  
2015-02-03





## Innehåll

Lika villkor _____	3
Styrande för Lika villkor _____	3
Nolltolerans _____	4
Krav, organisation och ansvarsfördelning _____	5
Krav _____	5
Ansvar _____	5
Administrativt stöd _____	6
Mål för lika villkor _____	7
Metoder _____	7
Åtgärder 2015 _____	8
Uppföljning 2014 _____	12
Bilaga 1 – Förkortningar _____	12
Bilaga 2 – Definitioner _____	13
Bilaga 3 – Relevanta lagar och förordningar _____	15

## Lika villkor

Arbetet med jämställdhet, mångfald, jämlikhet, tillgänglighet och likabehandling har vid Linnéuniversitetet integrerats till en helhet, och går under paraplybegreppet Lika villkor.

## Styrande för Lika villkor

Linnéuniversitetets arbete med Lika villkor utgår ifrån bestämmelser i Diskrimineringslagen, Föräldraledighetslagen, Högskoleförordningen, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen. Linnéuniversitetet ska också arbeta för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska och funktionshinderspolitiska målen.

Enligt **Diskrimineringslagen** ska alla högskolor och universitet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för alla studenter och anställda oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringslagen ställer också krav på upprättande av planer och uppföljning av åtgärder, se mer under rubriken Krav, organisation och ansvarsfördelning.

Det övergripande **nationella jämställdhetspolitiska målet** är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta har fyra delmål tagits fram.

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

**De funktionshinderspolitiska målen** formulerades i ”Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken”, (prop. 1999/2000:79). Målen är en samhällsgemenskap med mångfald som grund, att samhället utformas så att människor med funktionsnedsättning i alla åldrar

blir fullt delaktiga i samhällslivet, jämlikhet i levnadsvillkor för flickor och pojkar, kvinnor och män med funktionsnedsättning.

För att nå målen för politiken ska arbetet särskilt inriktas på

- att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för människor med funktionsnedsättning,
- att förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionsnedsättning,
- att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning förutsättningar för självständighet och självbestämmande.

I **Linnéuniversitetets strategi för 2015-2020, *En resa in i framtiden***, finns följande övergripande mål som berör villkorsområdet:

”Linnéuniversitetet utmärker sig genom en internationell och mångkulturell kunskapsmiljö.” Globala värden beskrivs så här: ”Linnéuniversitetet odlar en internationell miljö där människor med olika bakgrund och erfarenheter kan mötas, och där alla studenter och medarbetare är bärare av tankar om lika villkor och hållbar utveckling. All vår verksamhet ska bedrivas i former som främjar jämställdhet, ekonomisk och social välfärd, rättvisa och en god arbetsmiljö. Universitetets arbetsformer, både interna och externa, ska kännetecknas av respekt och demokrati.”

Strategier för att uppnå målet är att

- bejaka olikheter för att främja mångfald
- skapa hållbara miljöer för studenter och medarbetare
- utveckla socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbara universitetsområden i Kalmar och Växjö
- inkludera perspektiv på hållbar utveckling och lika villkor i alla kunskapsmiljöer.

### **Lika villkor som en del av globala värden**

Det är angeläget att knyta ihop universitetets tre globala värden: Lika villkor, Hållbar utveckling och Internationalisering. Områdena har många beröringspunkter, och flera av verksamheternas mål och åtgärder överlappar varandra. Ett heltäckande grepp om frågorna, som tillsammans handlar om social hållbarhet, kan bidra till högre effektivitet i arbetet och till större genomslag.

### **Nolltolerans**

Vid Linnéuniversitetet råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i ord och handling. Detta förhållningssätt gäller inte bara för studenter och anställda inom universitetsverksamheten, utan även för studenter och anställda vid bemötandet av utomstående i deras kontakt med

universitetet. Alla studenter och anställda har ett ansvar för att bidra till en god studie- och arbetsmiljö.

## Krav, organisation och ansvarsfördelning

### Krav

Diskrimineringslagen ställer krav på upprättande av planer och uppföljning av åtgärder.

- I egenskap av arbetsgivare ska universitetet var tredje år upprätta handlingsplan för jämställda löner där resultat och analys av lönekartläggning ska redovisas. Redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.
- I egenskap av arbetsgivare ska universitetet var tredje år upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.
- I egenskap av utbildningsanordnare ska universitetet varje år upprätta en likabehandlingsplan. Den ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. En redovisning av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Plan och uppföljning enligt de två sista punkterna ovan integreras i den årliga planen för lika villkor med tillhörande uppföljning. Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner upprättas var tredje år och arbetet leds av personalavdelningen.

I fall av misstänkt diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling arbetar inblandade parter efter en fastställd processbeskrivning. Information om processen (riktad till studenter, anställda och chefer) finns publicerad på universitetets webbplats.

### Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för att bedriva ett målinriktat arbete inom lika villkor, och beslutar om årlig plan för lika villkor och uppföljningen av den. Linnéuniversitetet ska använda sig av ett integrerat arbetssätt för dessa frågor, vilket gör att det operativa ansvaret fördelas på dekaner, kanslichefer, prefekter, universitetsdirektör och avdelningschefer, enligt delegationsordningen. Det operativa ansvaret innebär att planera, genomföra och följa upp åtgärderna i Plan för Lika villkor, och att bedriva ett

aktivt förebyggande och främjande arbete enligt diskrimineringslagens bestämmelser.

Kommittén för lika villkor är rådgivande till rektor i frågor som berör lika villkor. Kommittén ansvarar för att ta fram förslag till plan för lika villkor, följa upp och årligen revidera den. Kommittén ska bidra till att arbetet utgår från verksamhetens behov och förutsättningar genom samverkan med fakulteter, institutioner, avdelningar, studentkår och personalorganisationer. Kommittén består av representanter från fakulteterna, studenterna och personalorganisationerna.

Prorektor har ett särskilt ansvar för universitetets arbete med lika villkor, och är ordförande i kommittén.

Processbeskrivningen i fall av misstänkt diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling beslutas av universitetsdirektör.

#### Administrativt stöd

Nätverket för Lika villkor är ett komplement till Kommittén för Lika villkor. I nätverket ingår representanter för fakulteterna och gemensam förvaltning. Studentkåren och nämnden för lärarutbildning har möjlighet att utse en representant vardera. Kontaktpersonerna i nätverket har i uppgift att bland annat representera, stödja och samordna arbetet med lika villkor på fakulteterna och förvaltningen, gentemot anställda och studenter.

På universitetsförvaltningen finns flera avdelningar som stödjer arbetet med lika villkor<sup>1</sup>. En utredare som har i uppdrag att samordna arbetet finns placerad på universitetsledningens kansli. I tillgänglighetsfrågor delas både visst ansvar och administrativt stöd mellan Studerandeavdelningen, Lokal- och serviceavdelningen, Universitetsledningens kansli, Personalavdelningen och Ekonomiavdelningen.

Företrädare för studenthälsan och student- och doktorandombud har viktiga roller i att ge stöd och hjälp åt studenter och doktorander som utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Motsvarande stöd till anställda ges av personalavdelningen, personalorganisationernas förtroendevalda och skyddsombud.

---

<sup>1</sup> Studerandeavdelningen: samordning för pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Personalavdelningen: stöd till anställda med funktionsnedsättning.

Lokal- och serviceavdelningen: fysisk tillgänglighet.

Kommunikationsavdelningen: tillgänglig information och kommunikation.

Universitetsledningens kansli: stöd till ledning, kommitté och nätverk i likavillkorsfrågor.

Utredning av inkomna anmälningar om diskriminering och trakasserier.

## Mål för lika villkor

Kommittén identifierade i plan för lika villkor 2013 långsiktiga mål och fokusområden 2013-2016.

År 2013: informativa mål

År 2014-2015: identifiera hinder för lika villkor

År 2016: åtgärda hinder utifrån en visionär bild var Lnu vill befinna sig.

Till plan 2016 kommer kommittén att genomföra ett större arbete för att sätta upp långsiktiga mål för lika villkor vid Lnu, utifrån identifierade hinder.

Åtgärderna i plan 2015 utgår dock ifrån ett antal mål som universitetet vill uppnå i arbetet med lika villkor. Målen är att

- identifiera och undanröja hinder för lika villkor
- alla berednings- och beslutsprocesser ska vara lika villkorsintegrerade
- alla kunskapsmiljöer ha märkbara inslag av lika villkor
- kunskapen om normkritiskt förhållningssätt ska öka och få genomslag i pedagogik, utbildningens innehåll, information och kommunikation
- tillgängligheten på Lnu avseende information och kommunikation, verksamhet och fysisk tillgänglighet, ska uppfylla Handisams/MFD:s riktlinjer för tillgänglighet
- det ska vara ett jämställt och jämlikt nyttjande av lärarnas kompetensutvecklingstid
- studenter och anställda ska ha goda möjligheter att kombinera föräldraskap med studier och arbete
- kunskap om ansvar och rättigheter inom lika villkorsområdet ska vara hög bland studenter och anställda.

## Metoder

Vid Linnéuniversitetet ska lika villkorsarbetet bedrivas på ett integrerat sätt. Detta innebär att likabehandlings-, jämställdhets-, tillgänglighets-, jämlikhets- och mångfaldsperspektiv ska införlivas i all beredning och beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processerna, av de aktörer som deltar. Lika villkorsintegrering ska genomföras med jämställdhetsintegrering som metod.

Arbetet ska också bedrivas genom inventering, upprättande av planer (med åtgärder) och uppföljning av dessa. Det ska finnas tydlig och målgruppsanpassad information till anställda och studenter, och dessa ska erbjudas utbildning och fortbildning på området. Det ska finnas verktyg och metoder till hjälp för utveckling av lika villkorsarbetet.

## Åtgärder 2015

Åtgärderna ska utföras av ansvarig funktion/avdelning (eller motsvarande) och berörd chef är ytterst ansvarig för att åtgärden genomförs. För åtgärder som berör eller påverkar utbildningen eller studenternas situation, ska dessa genomföras i samverkan med studentkåren. Utredaren för lika villkor bör alltid involveras i åtgärdsarbetet, och kan bistå med stöd under planering och genomförande.

Ansvariga ska

- dokumentera hur åtgärderna genomförts,
- dokumentera effekterna av åtgärden, och
- rapportera uppföljning till utredaren för lika villkor.

Under ”diskrimineringsgrunder” anges åtgärden som främjande eller på annat sätt relevant för någon eller flera av de sju grunder som finns upptagna i diskrimineringslagen. För att enkelt kunna åskådliggöra om åtgärderna främst är främjande för studenter eller medarbetare, eller båda grupper, markeras även detta under respektive åtgärd.

### Åtgärd 1 – fortsättning på Plan för lika villkor 2014

Ta fram jämställdhetsindikatorer baserat på tillgänglig information i universitetets databaser.

Ansvar:	UK i samarbete med PA och STUD.
Tidplan:	2014–2015.
Budgetställe:	Inledningsvis inom avdelningarnas befintliga resurser.
Uppföljning:	Utredaren för Lika villkor rapporterar löpande till Kommittén för Lika villkor.
Diskrimineringsgrunder:	Kön
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

### Åtgärd 2 – fortsättning på Plan för lika villkor 2014

Undersöka eventuella hinder för akademisk eller administrativ karriär för personer med utländsk bakgrund/icke svenskspråkiga personer.

Ansvar:	PA i samarbete med UK.
Tidplan:	2014–2015
Budgetställe:	Inledningsvis inom avdelningarnas befintliga resurser.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar löpande till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Etnisk tillhörighet
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	-



### Åtgärd 3 – fortsättning på Plan för lika villkor 2014

Kartlägga hur lärarnas kompetensutvecklingstid används för att se om det finns skillnader mellan kvinnor och män, och skillnader avseende ålder. Påbörjas när universitetet har infört ett gemensamt tjänsteplaneringssystem.

Ansvar:	UK i samråd med prefekter
Tidplan:	2015-2016
Budgetställe:	Inom befintlig avdelnings/institutioners resurser.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar resultat till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Kön, ålder
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	-

### Åtgärd 4 – fortsättning på komplettering till plan för lika villkor 2014

Se fullständig beskrivning i Komplettering till plan för lika villkor 2014.

- Intervjuer med studenter.
- Intervjuer med lärare.
- Diskussion i personalgrupper om resultatet av Linnébarometern 2014 och återkoppling från dessa möten.
- Information till studenter och doktorander om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Förtydliga och sprida information om diskrimineringslagen och hur man som student, anställd eller chef går tillväga vid misstänkt diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

### Åtgärd 5

Påbörja integrering av lika villkor i verksamheten. Detta innebär att likabehandlings-, jämställdhets-, tillgänglighets-, jämlikhets- och mångfaldsperspektiv ska införlivas i all beredning och beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processerna, av de aktörer som deltar. Detta ska genomföras med metoden för jämställdhetsintegrering (kommittén för lika villkor avgör vilken eller vilka ”verktyg”).

Ansvar:	Kommittén för lika villkor huvudansvarig instans. Alla med chefs- och ledaransvar är ansvariga för implementering och uppföljning. Utredaren för lika villkor samordnar.
Tidplan:	2015
Budgetställe:	Vid behov av kompetensutvecklingsinsatser bekostar kommittén detta.
Uppföljning:	Kommittén rapporterar resultat till universitetsledning, förvaltning och fakulteter.
Diskrimineringsgrunder:	Alla
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

### Åtgärd 6

Undersöka förekomsten och relevansen i examensmål och programutbildningar avseende lika villkor (i likhet med motsvarande genomlysning avseende hållbar utveckling, se Rapport: Hållbar utveckling i grundutbildningen vid Linnéuniversitetet, december 2013, dnr 2013/294-1.5).

Ansvar:	UK huvudansvarig avdelning. Programansvariga (eller motsvarande) bistår med uppgifter till undersökningen.
Tidplan:	Oktober 2015
Budgetställe:	Inom avdelningarnas och utbildningsverksamheternas befintliga resurser.
Uppföljning:	Ledningen följer upp vid dialogerna. Utredaren rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Alla
Fokus medarbetare:	X (lärare)
Fokus studenter:	X

### Åtgärd 7

**Del 1:** Se till att Handisams/MFD:s riktlinjer för tillgänglighet (2012) uppfylls i alla delar av projektet "Det stadsintegrerade universitetet i Kalmar".

Ansvar:	LOS huvudansvarig avdelning. Projektledare och delprojektledare ansvarar i sina respektive delar.
Tidplan:	Löpande under hela projekttiden.
Budgetställe:	Inom projektramen.
Uppföljning:	Chefen för LOS rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Funktionsnedsättning
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

**Del 2:** Ange prioritering i de åtgärder som föreslås efter en kartläggning av hur universitetet följer Handisams/MFD:s riktlinjer för tillgänglighet (se uppföljning av plan för lika villkor 2014).

Ansvar:	LOS, KOM, PA, STUD, EK, UK. Även prefekter kan bli ansvariga för delar. Utredaren för lika villkor samordnar.
Tidplan:	2015-2017
Budgetställe:	Inledningsvis inom befintliga resurser.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Funktionsnedsättning
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

### Åtgärd 8

Integrera sociala hänsyns- och tillgänglighetsfrågor i upphandlings- och inköpsprocesserna.

Ansvar:	EK i samråd med utredaren för lika villkor. Chefer ansvarar i nästa steg för implementering.
Tidplan:	December 2015
Budgetställe:	Inledningsvis inom avdelningens befintliga resurser. Om särskilda kompetensutvecklingsinsatser behövs kan kommittén fatta beslut om tilldelning.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Kön, funktionsnedsättning
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

### Åtgärd 9

Se till att det finns möjlighet att ange perioder för sjukdom och föräldraledighet i de blanketter som används (eller uppgifter som inhämtas) för att ansöka om medel där bedömningen utgår från individuell prestation.

Ansvar:	Dekaner, kanslichefer, UK
Tidplan:	Juni 2015
Budgetställe:	Inom avdelningens befintliga resurser.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Kön
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	-

### Åtgärd 10

Erbjuda utbildning/kompetensutveckling i normkritisk pedagogik, om härskartekniker/motstrategier/bekräftartekniker, funktionsnedsättningar, jämlik kommunikation och klarspråk, rekrytering för jämställdhet och mångfald.

Ansvar:	PUS och utredaren för lika villkor
Tidplan:	2015
Budgetställe:	Om särskilda kompetensutvecklingsmedel behövs kan kommittén fatta beslut om tilldelning.
Uppföljning:	Utredaren rapporterar till Kommittén.
Diskrimineringsgrunder:	Alla
Fokus medarbetare:	X
Fokus studenter:	X

**Sammanställning över åtgärder 2015, vilka diskrimineringsgrunder de är kopplade till och om de har fokus medarbetare, studenter eller båda två.**

Åtgärd	Kön	Könsöverskridande identitet eller uttryck	Etnisk tillhörighet	Religion eller annan trosuppfattning	Funktionsnedsättning	Sexuell läggning	Ålder	Medarbetare Student Båda
1	X							B
2			X					M
3	X						X	M
4	X	X	X	X	X	X	X	S
5	X	X	X	X	X	X	X	B
6	X	X	X	X	X	X	X	B
7					X			B
8	X				X			B
9	X							M
10	X	X	X	X	X	X	X	B

## Uppföljning 2014

Uppföljning av åtgärderna i Plan för Lika villkor 2014 biläggs Plan för Lika villkor 2015.

## Bilaga 1 – Förkortningar

EK	Ekonomiavdelningen, Linnéuniversitetet
Handisam	Myndigheten för handikappolitisk samordning. Bildade Myndigheten för delaktighet tillsammans med delar av hjälpmedelsinstitutets verksamhet 1 maj 2014.
KOM	Kommunikationsavdelningen, Linnéuniversitetet
LOS	Lokal- och serviceavdelningen, Linnéuniversitetet
MFD	Myndigheten för delaktighet
PA	Personalavdelningen, Linnéuniversitetet
PUS	Personalutvecklingssektionen, del av personalavdelningen, Linnéuniversitetet
STUD	Studerandeavdelningen, Linnéuniversitetet
UK	Universitetsledningens kansli, Linnéuniversitetet

## Bilaga 2 – Definitioner

Nedan följer de definitioner inom Lika villkor som används vid Linnéuniversitetet.

### **Diskriminering** (enligt diskrimineringslagen SFS 2008:567)

- Direkt diskriminering: Missgynnande med anledning av diskrimineringsgrund och kan beskrivas som olika behandling av lika fall. Innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i jämförbar situation. Har alltid ett beroendeförhållande.
- Indirekt diskriminering: En till synes neutral bestämmelse som missgynnar vissa individer eller grupper i samband med diskrimineringsgrunderna. Har alltid ett beroendeförhållande.
- Instruktion att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon, och som lämnas åt en person som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen, eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.
- Bristande tillgänglighet: Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse.
- Trakasserier: med trakasserier avses på arbets- eller studieplatsen uppträdande som kränker som kränker någons värdighet, och är kopplat till någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Kan förekomma utan beroendeförhållande.
- Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Är inte kopplat till diskrimineringsgrunderna.

### **Diskrimineringsgrunderna**

De lagstadgade diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter – samer, romer, personer med svensk,

somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

### **Funktionshinder**

En begränsning som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning i relation till omgivningen, exempelvis otillgänglig miljö (byggnader som inte är anpassade), information/kommunikation som inte anpassas efter olika funktionsnedsättnings behov samt bemötande av enskilda personer. Är inte den fysiska miljön, informationen/kommunikationen och hela verksamheten anpassad för personer med funktionsnedsättning anses det som direkt diskriminering.

### **Funktionsnedsättning**

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering.

### **Jämlikhet**

Alla individer har lika värde oberoende av kön, etnicitet, social bakgrund, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, ålder etc.

### **Jämställdhet**

Jämställdhet avser jämlikhetsförhållandet mellan könen och innebär samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön.

### **Kränkande särbehandling**

Återkommande negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande handlingar kan vara både passiva och aktiva.

### **Kön**

Kvinna, man eller person som har ändrat eller avser ändra sin könstillhörighet.

### **Könsidentitet eller könsuttryck**

Personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara

transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

#### **Lika villkor**

Ett paraplybegrepp för mångfald, jämlikhet, jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet.

#### **Religion eller annan trosuppfattning**

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning, till exempel muslimer, kristna, buddister och ateister.

#### **Sexuell läggning**

Homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning.

#### **Ålder**

En persons uppnådda levnadslängd.

## **Bilaga 3 – Relevanta lagar och förordningar**

- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Förordning om statliga myndigheters ansvar för att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526)
- Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
- Högskoleförordning (SFS 1993:100)
- Högskolelagen (SFS 1992:1434)

De handikappolitiska målen finns formulerade i den nationella handlingsplanen Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken (prop. 1999/2000:79).

De jämställdhetspolitiska målen finns formulerade bland annat i Regeringens skrivelse 2011/12:3, Jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014.