



LUNDS
UNIVERSITET

PM

1

2017-01-11

Dnr STYR 2016/1700

Rektor

Uppföljning av likabehandlingsplan för studenter vid Lunds universitet 2016

Likabehandlingsplan för studenter vid Lunds universitet fastställdes av rektor 2016-03-31 i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson.

Nedan följer en sammanfattning av den ursprungliga planen med uppföljande kommentarer från arbetsgruppen som utsetts av utbildningsnämnden samt från förvaltningschefen.

1. Introduktion

Enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2014:958) har en utbildningsanordnare till och med 2016 varit skyldig att varje år upprätta en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen (DO) rekommenderar att likabehandlingsarbetet även ska omfatta de två nyare diskrimineringsgrunderna *könsöverskridande identitet eller uttryck* och *ålder*.

Från och med 1 januari 2017 ändras delar av diskrimineringslagen (2008:567) bland annat genom att formerna för planering av arbetet med likabehandling och jämställdhet förtydligas. För universitetets utbildningsverksamhet innebär det att en likabehandlingsplan inte är lagkrav i den form som den tidigare arbetats fram. Från och med 2017 ska en likabehandlingsplan tas fram i fyra dokumenterade steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. vidta åtgärder
4. följa upp och utvärdera

Arbetet i de fyra stegen ska omfatta:

- antagnings- och rekryteringsförfarande (studenter)
- undervisningsformer och organisering av utbildningen
- examinationer och bedömningar av studenters prestationer
- möjligheter att förena studier med föräldraskap

Dokumentationen kan presenteras i en sammanfattad form som en likabehandlingsplan, men ska finnas som underlag och kunna lämnas till Diskrimineringsombudsmannen vid begäran.

2. Hur kan diskriminering och trakasserier ta sig uttryck?

Diskrimineringslagen tar upp följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är viktigt att se hur diskrimineringsgrunderna samverkar, det vill säga att anlägga ett intersektionellt perspektiv på vår verksamhet.

Diskrimineringslagen som likabehandlingsplanen för 2016 följer tar upp sex olika former av diskriminering (DL 1 kap. 4 §): direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

3. Insatsområden

I 2016 års plan presenteras inte de olika diskrimineringsgrunderna var för sig, i stället anläggs ett intersektionellt perspektiv. Målformuleringar och förslag på åtgärder presenteras både på universitetsgemensam nivå och på fakultets- och institutionsnivåerna. Vissa åtgärder bör utföras inom givna tidsramar och andra åtgärder bör utföras kontinuerligt.

Nedan följer de fem insatsområdena i sin helhet, med uppföljande kommentarer från utbildningsnämndens arbetsgrupp. Information om arbetet som gjorts har inhämtats från de ansvariga enheterna.

3.1 Operativt och systematiskt arbete för likabehandling

Lunds universitet satsar på operativt och systematiskt arbete för likabehandling. Operativt arbete innebär bland annat ett fokus på att se till att åtgärder och insatser gör skillnad i verksamheten, att policyer och planer åtföljs av information som klargör målsättningar och att planer innehåller konkreta, uppföljbara åtgärder. Ett systematiskt arbete består av en cyklisk upprepning av de fyra faserna planera, genomföra, följa upp samt utveckla.

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

Åtgärder:

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

Ansvarig: ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling

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

Uppföljande kommentar:

Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling beslutade att avsätta 300 tkr av gruppens budget 2016 för att främja insatser för lika villkor inom Lunds universitet. Medlen fördelades efter ett ansökningsförfarande som var öppet för medarbetare, studenter och andra inom myndigheten Lunds universitet. Totalt fördelades 100 tkr på två insatser. Uppföljning och redovisning av medlens användning sker 2017. Ledningsgruppen avsatte de återstående 200 tkr samt ytterligare 300 tkr (totalt 500 tkr) och öppnade upp en ny möjlighet att söka medel för att främja lika villkor inom LU i november. Sista ansökningsdag är 1 februari 2017.

Universitetet avsatte 2015 medel för att främja en jämn könsfördelning bland professorer (4 mnkr). Rektor beslutade efter förslag från Ledningsgruppen att fördela 1 752 tkr på sex insatser på fyra fakulteter. Uppföljning och redovisning av medlens användning sker 2017. Resterande medel sammanfördes med de medel som avsatts för 2016 (4 mnkr), och en ny inbjudan till fakulteterna att söka medel öppnades i oktober, med sista ansökningsdag 12 januari 2017.

Universitetet avsatte 2015 medel för medfinansiering av gästprofessor i Hedda Anderssons namn (2 mnkr). Rektor beslutade efter förslag från Ledningsgruppen att fördela medel till två gästprofessorer på Ekonomihögskolan, om totalt 585 tkr. Uppföljning och redovisning av medlens användning sker 2017. Resterande medel sammanfördes med de medel som avsatts för 2016 (4 mnkr). En ny inbjudan att söka medel för medfinansiering av en gästprofessor i Hedda Anderssons namn öppnades i oktober och har sista ansökningsdag 12 januari 2017.

Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling arrangerade den Nationella lika villkorskonferensen 6-7 oktober 2016 där ambitionen var att belysa samtliga diskrimineringsgrunder. Temat för konferensen var "Makt".

Universitetet arbetar löpande med att utveckla organiseringen av arbetet med likabehandling, i samklang med arbetet med jämställdhet. I och med förändringarna i diskrimineringslagen, där ramarna för arbetet mot diskriminering nu förtydligas, kommer universitetet att se över organiseringen så att lagkraven uppfylls på ett sätt som fungerar för universitetet. Utbildningsnämnden bevakar utvecklingen med särskilt fokus på att student- och utbildningsperspektivet tillgodoses. Ett förslag är att utbildningsnämnden fortsätter arbeta aktivt med åtgärder för att främja likabehandling, och anpassar dokumentationen efter de krav som ställs i diskrimineringslagen. Ansvaret för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bör dock samlas för både student- och personalfrågor i en central instans som har både mandat och resurser att lägga förslag till rektor.

3.2 Utbildningsplanering och administration

Universitetet har sedan många år en rättighetslista för Lunds universitets studenter som reviderades 2013. Rättighetslistan anger vilka skyldigheter respektive rättigheter studenter har vid universitetet och många av bestämmelserna rör

likabehandling och tillgänglighet. Här finns bland annat bestämmelser som syftar till att göra det lättare att kombinera studier med föräldraskap eller som gör det möjligt att vara anonym vid tentamen.

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

Åtgärder:

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

Uppföljande kommentar:

Uppföljning av rättighetslistan för Lunds universitets studenter kommer att ske vid utbildningsnämndens sammanträde i mars 2017. Denna punkt är kontinuerligt återkommande och bör därför flyttas från likabehandlingsplanen till utbildningsnämndens årscykel.

Sektionen Personal har efterforskat möjligheterna att publicera information om olika religioners helgdagar och andra seder som kan påverka utbildningen. Då det finns en närmast obegränsad mängd religioner och traditioner att förhålla sig till, bedömdes dock uppgiften vara så komplex att den hade medfört en betydande arbetsbelastning som sektionen Personal inte kan möta upp. Exempelvis uppkommer frågan kring vilka religioner som ska prioriteras i t ex en lista över viktiga datum, då eftersökningar visar att det finns helgdagar nästan varje vecka om en inte väljer att endast förhålla sig till ett fåtal religioner. Detta skulle göra schemaläggning i princip omöjlig. Sektionen Personals bedömning är att endast rådande svenska helgdagar (på grund av arbetsrättsliga skäl) bör vara styrande för utbildningens planering och genomförande, men att den enskilda institutionen eller läraren kan välja att ta särskild hänsyn till andra helgdagar efter önskemål från studentgruppen.

Vid Lunds universitet finns flera lärplattformar som drivs av AHU (Luvit) respektive olika fakulteter (t ex Moodle, Blackboard m.fl.). När det gäller hjälpmedel som studenter med pedagogiskt stöd får, exempelvis talböcker, är det biblioteken som tillhandahåller dem. Under 2016 har inga särskilda satsningar gjorts för att säkerställa att programvaror för e-lärande är kompatibla med de särskilda datorhjälpmedel som används av synskadade. Däremot bedöms förutsättningarna finnas för att talsyntes ska kunna användas tillsammans med de flesta lärplattformar. Förutsättningarna för att köpa in campuslicens (tillgång för samtliga studenter och medarbetare) för talsyntes diskuteras just nu i olika instanser vid Lunds universitet.

Ett projekt för att introducera digital examination vid universitetet har inletts under 2016, och en projektledare har tillsatts för att ta fram en detaljerad projektplan samt kravställan för upphandling av system. En del system för digital examination är kompatibla med talsyntes, andra inte. När Göteborgs universitet upphandlade sitt system innehöll kravlistan särskilda formuleringar kring att vedertagna standarder följs för anpassning till funktionsnedsättningar, att systemet bör vara kompatibelt med skärmläsare, samt att kompletterande stöd för studenter med funktionsnedsättning finns. Ambitionen är att Lunds universitet vid kommande upphandling ställer liknande krav.

LU Play, där universitetet lägger upp filmer, ingår i ett Sunet-samarbete där det finns planer för ett textningsprojekt. Textning av filmer kommer många personer till nytta och bedöms vara en generell tillgänglighetsfråga.

3.3 Rekrytering och studentstöd

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

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

Åtgärder:

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

Uppföljande kommentar:

En gemensam plattform för att samla det arbete som sker vid universitetet rörande regionalt samarbete, nyanlända, breddad rekrytering och breddat deltagande samt validering av reell kompetens diskuterades vid utbildningsnämndens sammanträde i december 2016. Under året har universitetet initierat och genomfört olika aktiviteter huvudsakligen inom separata projekt, och en arbetsgrupp har diskuterat hur dessa närliggande verksamheter borde organiseras och drivas vidare. Ett behov av koordination och organisatorisk sammanhållning finns, och ett särskilt etableringsprojekt för perioden 2017-2018 föreslås.

Det mastersförberedande programmet ONCAMPUS är sedan höstterminen 2016 igång efter en något försenad start på grund av längre handläggningstider hos Migrationsverket och ambassader. I den första omgången finns nu tolv studenter som studerar för att bli behöriga i engelska och öka sina chanser att lyckas med masterstudier nästkommande läsår, en siffra som förväntas öka de närmaste åren.

Efter beslut i utbildningsnämnden i november 2016 finns nu tidigare praxis formulerad i föreskrifter vad gäller anpassad examination för studenter med funktionsnedsättning. En ny text ska föras in i samtliga nya kursplaner för att studenterna ska få tillgång till informationen.

Under höstterminen 2016 lanserades två moocar i akademiskt skrivande (en på svenska och en på engelska) med syfte att fungera som stöd till studenter och lärare vid universitetet. Moocarna kan följas självständigt av studenter och lärare, eller läggas in som moment i redan existerande campuskurser. Det är önskvärt att en uppföljning görs kring vilka studentgrupper som använder sig av moocarna som hjälpmedel i studierna.

Sedan våren 2016 erbjuder Studenthälsan öppna föreläsningar om olika ämnen som kan vara relevanta för studenters välmående (som t ex stress och mindfulness). Under 2016 har Studenthälsan varit överbelastad, vilket har lett till att LUS efterfrågat en undersökning av psykosocial hälsa bland studenterna och hur Studenthälsan bemöter behovet. Undersökningen väntas vara klar under 2017. Allmänna studievägledningen har under året börjat med öppna seminarier, med teman som generella kompetenser eller att bygga en examen. Studieverkstaden har sedan tidigare ett utbud av både öppna och programspecifika föreläsningar och workshops på svenska och engelska, med teman som studieteknik och läs- och skrivstrategier.

3.4 Universitetets lokaler

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

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

Åtgärder:

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

Uppföljande kommentar:

Det ser olika ut vid fakulteterna när det kommer till arbetet med studerandeskyddsombud. Det är främst de fysiska skyddsronderna som studenterna involveras, medan de sällan är delaktiga i de psykosociala skyddsronderna. Ett grundproblem är att det saknas studerandeskyddsombud. En möjlig orsak är att rollen är otydlig och information om uppdraget saknas.

Det universitetsgemensamma arbetsmiljöprojektet har gått in i en implementeringsfas, och framöver kommer föreskrifter för uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet att finnas med detaljerade mallar för rektor, dekan och prefekt. Däri ingår en punkt om förebyggande arbete mot diskriminering. Under 2016 har projektet arbetat med att ta fram dessa detaljerade föreskrifter och checklistor.

Varje fakultet ansvarar för sina lokaler. LU Byggnad har frågat samtliga fakulteter huruvida det finns stilla rum i deras lokaler, samt om dessa också är tillgängliga för studenter. Humanistiska och teologiska fakulteterna tillhandahåller ett stilla rum på SOL-centrum, som är öppet för alla studenter. Därtill har tre av universitetets särskilda verksamheter (USV) fyra utbildande enheter stilla rum/vilrum som delas av studenter och personal, men där övriga studenter inte har tillgång. Campus Helsingborg har ett stilla rum, men i Malmö finns inget. Det har inkommit önskemål till LUS att driva frågan om stilla rum vilket tyder på ett behov bland studenterna.

LU Byggnad har under året tagit fram en ny mall för kravställan inför nybyggnationer och större renoveringsprojekt, där könsmärkning av toaletter ska undvikas till förmån för skylt med "WC". Att byta ut samtliga skyltar vid Lunds universitet skulle bli kostsamt och detta skulle behöva bekostas av institutionerna. Därför är strategin att arbeta framåt och se till att skyltar som sätts upp från och med nu lever upp till likabehandlingsplanens mål.

3.5 Handläggning av diskrimineringsärenden

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

Åtgärder:

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

Ansvarig: förvaltningschefen

Uppföljande kommentar:

Sektionen Personal har tagit fram ett material om hantering av trakasseriärenden gällande såväl personal som studenter. Dokumentet riktar sig framförallt till chefer vid universitetet som behöver stöd vid trakasserier, och innehåller beskrivning av chefens ansvar samt förslag på förebyggande arbete och hur åtgärder vidtas vid kännedom om trakasserier.

Förvaltningschefen har inom ramen för arbetsmiljöprojektet tillsatt en arbetsgrupp för att utreda vilken information som saknas för studerandeskyddsombuden. Arbetsgruppen ska även täcka in andra relaterade frågor som studenterna behöver tillgång till information kring. Ett sätt att sprida information kan vara att uppdrå åt lärarna att informera studenterna vid kursstart.

4. Implementering och uppföljning

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

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

Uppföljande kommentar:

Då likabehandlingsplanen upprättades först i mars 2016, fanns inget utrymme att omfördela resurser för att uppfylla planens åtgärder. Detta har varit ett problem även tidigare år, att budget och verksamhetsplaner redan beslutats innan likabehandlingsplanen är fastställd. Utifrån denna situation har universitetet trots det arbetat med åtgärderna i planen – på en ambitionsnivå som varit möjlig för respektive verksamhet. Genom att föreslå fleråriga likabehandlingsplaner för det framtida arbetet hoppas vi kunna komma ifrån detta strukturella problem och möjliggöra för att erforderliga medel kan avsättas för prioriterade åtgärder inom likabehandlingsområdet.

Med resurser till förfogande bör universitetet inte bara kunna arbeta mer målmedvetet med likabehandling för studenter, utan även bli bättre på att ta fram och sprida goda exempel inom organisationen. Med tidsbestämda mål och åtgärder blir uppföljning av resultat enklare att genomföra på ett tydligt sätt.

Det finns en brist på samordning inom jämställdhets- och likabehandlingsområdet vid Lunds universitet. Det har varit oklart vem som är ansvarig och faktiskt arbetar med frågorna i linjeorganisationen. Under 2016 har universitetet påbörjat ett arbete med att skapa en fungerande organisation för systematiskt likabehandlingsarbete i enlighet med den nya diskrimineringslagen. Förvaltningschefen, prorektor med utbildningsansvar, samt utbildningsnämndens arbetsgrupp har påbörjat en utredning av frågan tillsammans med sektionen Personal. En extra resurs kommer på sektionen Student och utbildning under 2017 att arbeta med arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor relaterade till studenter. Tanken är att under året också se vad det är för resurs som behövs på sikt för detta.

Denna uppföljning av 2016 års likabehandlingsplan för studenter är ett försök att komma ytterligare ett steg på vägen mot ett mer systematiskt likabehandlingsarbete vid Lunds universitet. Målen som universitetet satt upp är ambitiösa och ska så vara, men det finns ett behov av att prioritera (och förankra) vilka åtgärder som är rimliga att genomföra under den givna tidsperioden.

Avslutande kommentarer och rekommendationer

Likabehandlingsarbetet för studenter vid Lunds universitet kan ibland tyckas svårt att få en överblick av, inte minst eftersom vi saknar självklara forum för att diskutera frågorna. Uppföljning syftar inte bara till att peka ut de områden vi inte lyckats åtgärda, utan bidrar också till en bredare förståelse för hur vi konkret arbetar med likabehandling i verksamheten. Genom att följa upp likabehandlingsplanen för studenter sätts innehållet i centrum, vilket möjliggör för spridning av goda exempel såväl som inspiration för det fortsatta arbetet.

Nedanstående punkter sammanfattar de mer konkreta rekommendationer som framkommit i uppföljningsarbetet:

- En uppföljning bör göras kring vilka studentgrupper som använder sig av moocarna i akademiskt skrivande.

- Uppföljning av rättighetslistan för Lunds universitets studenter bör ingå i utbildningsnämndens årscykel.
- Studerandeskyddsombudens uppdrag bör tydliggöras.
- Fortsätt upprätta (fleråriga) likabehandlingsplaner, alternativt ha likabehandlingsplanen som en del i utbildningsnämndens verksamhetsplan.
- Tydliggör en kvalitetscykel med plan – genomförande – uppföljning och tydlig ansvarsfördelning. Även fakulteternas arbete bör synliggöras genom uppföljning.
- Personerna som arbetar med likabehandling måste ha rätt kunskap och kompetenser.
- Doktoranderna bör synliggöras och tas med i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Forskarutbildningsnämnden bör, liksom utbildningsnämnden, vara remissinstans för frågor som rör jämställdhet och likabehandling.
- En samlande instans för jämställdhet och likabehandlingsfrågor (för både studenter, doktorander och personal) som har ägandeskap, mandat och resurser att arbeta bör identifieras. Instansen behöver kunna lägga förslag till rektor.
- Likabehandlingsarbetet för studenter bör tydligare kopplas till strategiska planen genom att utgå från de mål som finns där.
- Tillräckliga resurser behöver avsättas till arbetet med jämställdhet och likabehandling.
- Fortsätt arbetet utifrån ett intersektionellt perspektiv och förstärk denna utgångspunkt.