

LIKABEHANDLINGSPLAN - JOHANNELUNDS TEOLOGISKA HÖGSKOLA

Likabehandlingsplan läsåret 2010/11 för att främja mångfald, jämlikhet och jämställdhet samt skapa tillgänglighet vid JTH.

För definitioner – se bilaga

Johannelunds teologiska högskola har som enskild utbildningsanordnare av högskoleutbildning att följa lagen om likabehandling av studenter i högskolan (HL kap. 1, 5a §; SFS 1993:792 3a §; SFS 2001:1286 3-5 §, 2003:311). Vår avsikt är att i handlingsplanen söka främja likabehandlingslagens ändamål så som dessa uttrycks i ovan nämnda lagtexter.

Rätten till likabehandling oavsett könstillhörighet gäller kvinnor och män. Denna rätt omfattar också transpersoner inklusive transsexualitet, dvs. när en kvinna eller man identifierar sig i det motsatta könet. Rätt till likabehandling skall gälla oavsett sexuell läggning, som homo-, bi- eller heterosexuallitet. Likabehandling omfattar även etnisk och religiös tillhörighet, nämligen hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung likväl som trosuppfattning och religion. Slutligen gäller likabehandling även funktionshinder som är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningarna kan bero på en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, kan ha uppstått senare i livet eller kan förväntas uppstå.

Lagens ändamål är tvåfaldigt: ”Främja lika rättigheter” samt ”motverka diskriminering” §1. En högskola ska ”aktivt främja” lika rättigheter och ”vidta åtgärder” för att ”förebygga och förhindra trakasserier” (§3) .

Planen ska dessutom finnas tillgänglig på hemsidan.

VISION för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola:

Johannelund ska vara

- en stimulerande studie- och arbetsmiljö där studentens och den anställdes individuella kompetens tas till vara och får utvecklas.
- en teologisk och pastoral utbildningsmiljö där respekt och lyhördhet präglar arbetet och relationerna.
- en miljö som i öppna samtal mellan människor med olika bakgrund, perspektiv och kompetens lägger grunden för lärande, skaparkraft och utveckling.
- en studie- och arbetsmiljö där diskriminering och trakasserier inte förekommer – var och en ska kunna bli lyssnad till och bli tagen på allvar.
- JTH vill söka uppfylla diskrimineringslagstiftningens krav genom att aktivt arbeta med förebyggande insatser för att motarbeta diskriminering och främja lika rättigheter för studenter och anställda oavsett ålder, social bakgrund, sexuell läggning, könstillhörighet, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och trosuppfattningar

Denna vision ska även läggas ut i anknytning till hemsidans rekryteringsmaterial.



MÅL för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola:

1. Johannelunds lokala antagning av studenter ska äga rum på ett sådant sätt att risken för diskriminering minimeras.
2. Johannelund ska genom introduktioner, genom bemötande av ny personal och nya studenter samt i det kontinuerliga arbetet värna om att alla ska känna sig välkomna, accepterade, trygga, respekterade och delaktiga i arbets- och studiegemenskapen.
3. Johannelund ska kunna vara tillgängligt för alla så att den fysiska miljön i största möjliga utsträckning utformas och anpassas för individer med funktionsnedsättning.
4. Johannelund ska i allt arbete som berör utbildningsplanering, examinationsformer, betygssättning, utvärdering och kursadministration beakta aspekter av likabehandling.
5. Johannelund ska se till att både personal, handledare och studenter har god kunskap om likabehandlingslagen, aktuell lokal likabehandlingsplan och åtgärdsplan vid uppdagandet av trakasserier, kränkande särbehandling, övergrepp eller brist på likabehandling för att aktivt kunna främja likabehandling, förebygga diskriminering och vid behov snabbt kunna vidta åtgärder.
6. Johannelund ska i arbetet utgå från en nolltolerans för diskriminering och trakasserier. Det gäller både i form av uttalanden och i handling.

ARBETSGÅNG: Årlig arbetscykel för att verkställa, utvärdera och vidareutveckla likabehandlingsarbetet vid JTH.

Utvärdering och bearbetning inför förslag på ny plan

- a) Studierektorerna går inför kommande läsår igenom den nuvarande planen i februari, dels dess brister, dels utvärderar det som gjorts hittills under läsåret samt gör en bedömning av läget. Som underlag för bedömning finns
 - noteringar från mentorsgrupper, mentorsamtal, höst och vårterminens rektorstimme i varje årskurs.
 - idéer från dialogkonferensen, ett utvärderande och idéskapande möte mellan personal och studerande under hösttermin eller vårtermin (fr.o.m. 2007 var tredje termin).
 - kursvärderingar med bl.a. en fråga om i vilken grad den studerande upplever sig ha blivit respekterad och tagen på allvar.
 - ”klimatenkät” som årskurs 3 får besvara.
 - studierektorernas samtal och korrespondens med studerande som begär studieuppehåll och med studerande som eventuellt vill avsluta sina studier utan examen¹).
 - noteringar från den punkt på varje kollegium där s.k. studentärenden behandlas med möjlighet att hantera reaktioner från studenter samt ge rapporter relaterat till ovanstående inhämtad information och beslut om eventuella åtgärder.
 - Regelbunden dialog (1 g/termin i rektorsråd/kollegium) med Studentkårens Jämo, som dessutom bereds möjlighet att ta del av den informationen som samlats.
- b) **Studierektorerna** lägger tillsammans med studentkårens Jämo i mars fram ett nytt förslag till likabehandlingsplan.
- c) **Kollegiet och studentkårstyrelsen** går igenom det nya förslaget och diskuterar detta vid det terminsvisa gemensamma sammanträdet med kollegiet i april (2010 den 19/5).

Beslut

- d) **Högskolestyrelsen** fattar beslut om ny likabehandlingsplan vid sitt sammanträde i maj månad.

¹ Här bör noteras att de som inte antas som prästkandidat tenderar av vilja ta studieuppehåll eller avsluta sina teologiska studier. Svenska kyrkan genomför sina lämplighetsprövningar normalt sett under de studerandes andra studieår.



Information om beslutad likabehandlingsplan

- e) **Samtliga i personalen** informeras inför det kommande läsåret i personalsamling – senast i personalmötet vecka 34. Rektor ansvarar för att information ges.
- f) **Årskurs 1** informeras om likabehandlingslagen samt handlingsplanen för Johannelund under introduktionsveckan. I samband med detta genomförs en brainstorming av alla tänkbara olikheter som kan finnas i gruppen inklusive sexuella läggningar. Samtal förs om förhållningssätt, hur man ska bemöta varandra och efter vilka riktlinjer samtal och diskussioner bör föras. Gruppen kommer överens om efter vilka principer man vill söka föra samtal, diskutera etc.
Studierektorerna eller kursföreståndare följer upp detta under läsåret.
- g) **Övriga årskurser** får likabehandlingsplanen presenterad vid s.k. rektorstimme med rektor under någon av de första veckorna av läsåret.
- h) **Varje årskurs** har återkommande samlingar under läsåret, där olika frågor kan behandlas inklusive lokalfrågor, undervisningen, samtalsklimat, respektfullhet för olika ställningstaganden etc. Vid behov kan personal närvara vid dessa. Varje årskurs är representerad i kårstyrelsen vilken sedan kan föra vidare frågor till kollegiet och till det s.k. rektorsmötet. I rektorsmötet ingår bl.a. studentkårsordföranden och kan till rektor ge förslag till och synpunkter på beslut.
- i) **Varför detta mönster av olika möten och kontinuerliga uppföljningar?** Som blivande präst och som teolog i utveckling finns en mängd olika brännbara områden som berör trosföreställningar, övertygelser och livsmönster som måste bearbetas i denna typ av utbildning. Det berör områden som griper djupt känslomässigt likaväl som intellektuellt och det krävs en oerhörd stor förmåga av lyssnande och respektfullt agerande hos de studerande (även hos personalen) i deras relation till varandra men även relaterat till ny kunskap och till möten med andra föreställningar och erfarenheter än deras egna. Det är denna förmåga vi vill utveckla inte bara för utbildningens skull men också med tanke på de framtida uppgifterna som präst.

PLAN FÖR LÄSÅRET 2010-11:

1	Rekrytering				
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelund önskar en god balans mellan antalet män och kvinnor som söker och kommer in till utbildning vid högskolan.	Antalet sökande kvinnor resp. män varierar kraftigt från år till år. Ht 2008 gjordes en enkät bland Johannelunds studenter för att kartlägga vårt rykte ur sökandeperspektiv. Enkäten skulle ge idéer till hur vi kan arbeta med rekrytering ur likabehandlingsperspektiv.	Denna enkät bör användas under ytterligare ett par år för att ge ett ännu bättre underlag för rekryteringsarbetet ur likabehandlingsperspektiv.	Rektor Prorektor Studierekt2	Ht 10 etc
B	Johannelund önskar att det skall finnas den etniska mångfald i studentgruppen som finns i samhället i övrigt.	Studentgruppen på Johannelund speglar idag inte den etniska mångfald som finns i det svenska samhället i stort.	Vi skall utarbeta en plan för breddad information och annonsering för att på så sätt stimulera till och få en ökad etnisk mångfald bland sökande till Johannelund. I planen ska bl a idén om besök i invandrarkyrkor värderas	Rektor Prorektor, ekonom	Vt 11



2 Antagning					
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelunds lokala antagning av studenter ska äga rum på ett sådant sätt att risken för diskriminering minimeras	Ett nytt PM för behörighet och antagning (bla med avseende på reell kompetens) har utformats för de teologiska programmen. Det visade sig ht 08 vara svårt att få gehör för vår antagning genom reell kompetens vid dessa studenters ansökan till A-kursen, UU som ingår i programmen	Vi skall särskilt följa och vara observanta på den <i>lokala</i> antagningen och ev undantag från behörighetskrav även inför ht 10 ur likabehandlingssynvinkel för att se hur antagningskriterierna fungerar i praktiken.	Studierekt 1	Vt 10 Ht 11
3 Undervisning och miljö					
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Det bör finnas en god balans i valet av kurslitteratur författade av kvinnor resp. män	Ofta men inte alltid sker ett medvetet arbete i kollegiet med att skapa litteraturlistor som har en god balans mellan kvinnor och män som författare.	Varje ny kursplan ska särskilt granskas ur författarperspektiv med tanke på balans vad gäller författarskap.	Alla lärare i junikollegiet Rektor	Vt 11
B	Till gästföreläsningar, temadagar och temaveckor bjuds olika föreläsare in. Johannelund önskar att fördelningen mellan män och kvinnor som föreläsare skall vara så jämn som möjligt.	Fördelningen kvinnor/män bland inbjudna gästföreläsare på Johannelund har en övervikt av män.	1. Ett PM för arbetet med temadagar/temaveckor utarbetas för att skapa goda rutiner för att redan från start ha genusperspektivet med. 2. KURSNIVÅ - Samtliga kurser under året inventeras på förekomsten av gästföreläsare och andelen män kvinnor utvärderas inklusive litteraturlista, UTBILDNINGSNIVÅ – andelen män kvinnor (lärare, gästförel., litteratur) summeras för utbildningen som helhet för läsåret som gått.	Kurs- ansvariga lärare Rektor prorektor	Ht 10
C	Genusperspektivet behöver ytterligare utvecklas och tydliggöras i kursutvärderingarna.	Kursutvärderingarna är, trots viss bearbetning, ännu inte tillräckligt specificerade (vt 09) när det gäller utvärdering av genusperspektivet i kurserna.	Sammanställningsmallen för kursvärderingar ska bearbetas ytterligare så att det blir lättare att få fram statistiska skillnader mellan könen i olika delmoment.	Rektor + Jämo	Ht 10
4 Betyg och examination					
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Examinationerna vid Johannelund ska mäta de nya kursplanernas lärandemål (learning outcomes) och där det är möjligt, skapa en större variation mellan skriftliga och muntliga examinationsformer	Studentkåren lyfter fram att det är en stor ensidig betoning på skriftlig examination på Johannelund. Även i ämnen där examinationen är muntlig skall som regel även en skriftlig uppgift lämnas in.	1. I arbetet med ny studieplan bör det strävas efter att bredda examinationsformerna och särskilt se till att det blir bättre balans mellan skriftlig och muntlig examination. Se även punkt 5 D	Kurs- ansvariga lärare Punkt 2 Rektor	Ht 10



			2. Kollegiets kompetens för hur man i examinationer mäter kompetens enligt kursplanernas kompetensmål tillsammans med att bredda formen för examination behöver utvecklas!		
5	Fysisk - och psykosocial studiemiljö				
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelund ska genom introduktioner, genom bemötande av ny personal och nya studenter samt i det kontinuerliga arbetet värna om att alla ska känna sig välkomna, accepterade, trygga, respekterade och delaktiga i arbets- och studiegemenskapen.	Dialogkonferensen (DK) ger personal och studenter möjlighet att på lika villkor samtala om studiemiljö, psykosocial miljö, programmens uppläggning och liknande. Johannelunds studie- och arbetsmiljö berör alla som läser/arbetar här. Vår önskan är att få ännu flera att delta i DK.	Nästa DK arrangeras hösten 2011, dvs. <u>var tredje termin växelvis höst och vår</u> för att ge studenter maximal möjlighet att delta. Det ska ännu tydligare framgå att DK är ett gemensamt arrangemang för personal och studentkår. Studierektorena skall tillsammans med studentkårens styrelse utarbeta rutiner för detta.	Studierektor 1 o 2 Studentkårens ordf.	Ht 10
B	Johannelund ska vara en plats där yttrandefrihet och diskussionsfrihet värderas högt och skyddas.	a. Johannelund kan signalera denna ambition ännu tydligare till studenterna. Studentkårens Jämös roll är något otydlig. b. Studentkåren har ett eget ämbete för uppgiften att vara redaktör för de fria anslagstavlor (Atjoo). Just på dessa anslagstavlor har kränkande inslag förekommit.	a. Ett årligt samtal om studiemiljö i relation till åsikts- och diskussionsfrihet ska läggas in i samtliga mentorsgrupper strax innan jul samt utvärderas som egen punkt i kollegiedagar i slutet av ht samt vid läsårets slut. b. JTHs ledning ska samråda med studentkåren om hur JÄMO och Attjoos ämbeten sköts och vilka riktlinjer och befogenheter dessa har.	Rektor Studentkåren Jämo Atjoo	Ht 10
C	På JTH ska det vara god samordning mellan arbetstoppar och tider för inlämningsuppgifter i olika parallella kurser. Detta så att onödig studiestress undviks.	Studentkåren lyfter fram att krockar mellan parallella kurser skapar stor stress. Detta bör särskilt tänkas in i den nya studieplanen, men även tas med i nuvarande studieplan.	För att få bättre översikt över detta problem ska synpunkter skall tas till vara vid schemaläggning påföljande år. Aktuella lärare ska åläggas att koordinera sina kurser och framför allt examinationer så att inlämning av examinationsuppgifter inte sker efter att nästa kurs börjat.	Studierektor 1 o 2 samt berörda lärare	Ht 10
D	Studerande med dyslexi ska snabbt få det stöd de behöver.	Studenter som misstänker att de har dyslexi väntar ofta väldigt länge innan de gör ett test.	a. Temat ska aktualiseras under studievanepassen i introduktionsveckan åk 1.	Studierekt 1 rektor	Ht 10



		Informationen till dessa studenter behöver förstärkas. Lärarnas kunskaper om dyslexi behöver förstärkas.	b. Extern dyslexiexpert ska kallas till en pedagogisk timme för kollegiet. (ej gjorts 08-09)		
6	Föräldraskap och studier				
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Samtliga studenter med föräldrans ansvar skall vid behov ha möjlighet till individuell anpassning av praktik och examination.	Det är lätt hänt att studerande som även har föräldrans ansvar kommer i kläm och känner att man inte bryr sig om att ta några hänsyn till deras speciella situation.	Mentorsgruppsledarna skall kolla 1 g/år vilka studenter som är förälder och i vilken grad de behöver särskilda arrangemang angående praktik och examination.	Mgruppsledare Studierektor 1 o 2	Ht 10
7	Sexuella trakasserier / kränkningar grundade på kön				
	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelund ska i arbetet ha nolltolerans för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier grundade på kön. Det gäller både i form av uttalanden eller i handling.	Bifogad plan ”Specifik åtgärdsplan vid uppdragande av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp grundade på kön” har särskilt skrivits med tanke på sexuella trakasserier.	Se specifik åtgärdsplan sid 6.	Rektor Studierekt 2 Praktikansvarig	Ht 10 Vt 11
B	Johannelund ska se till att personal, handledare och studenter har god kunskap om likabehandlingslagen, aktuell lokal likabehandlingsplan och åtgärdsplan vid uppdragandet av trakasserier, kränkande särbehandling, övergrepp eller brist på likabehandling för att aktivt kunna främja likabehandling, förebygga diskriminering och vid behov snabbt kunna vidta åtgärder	Denna målsättning är alltid aktuell och måste därför ständigt aktualiseras.	Årskurs 1 skall i sin introduktionsvecka informeras om lagen om likabehandling i högskolan och ges möjlighet till att bearbeta denna information. I åk 2-5 tas ämnet upp vid läsårsstart samt i rektorstimmen 1g/termin. Lagen och planen tas upp i personalgruppen 1g/termin vid läsårsstart.	Rektor/ Studierekt 2	Ht 10 Vt 11
C	Biblioteket skall erbjuda de studerande ett bredd utbud tidskrifter och litteratur som gör det möjligt att bearbeta aktuella frågor om sexuell läggning, partnerskap, äktenskap etc på ett brett sätt och så att det motverkar ytliga debatter och eventuella kränkningar på det sexuella området.	En översyn och komplettering av bibliotekets utbud av tidskrifter och publikationer med fokus på likabehandlingsfrågor i vid mening har gjorts under 08-09.	I anknytning till omflyttning av bibliotekets tidsskriftshörna ska Biblioteksrådet bevaka att för temat aktuella tidsskrifter exponeras tydligt.	Biblioteksrådet	Ht 10 Vt 11

SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN

vid uppdagande av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp grundade på kön vid Johannelunds teologiska högskola.

Både personal och studerande har ett ansvar att uppmärksamma när någon trakasserar eller blir trakasserad eller på annat sätt inte blir korrekt behandlad enligt ovanstående lagtexter. Var och en har ett ansvar att påpeka detta samt att uppmuntra och stödja den eller de som inte blivit rätt behandlade att informera rektor/prorektor.

I första hand ska högskolan under trygga former omedelbart efter samtal med den utsatte ordna ett möte där den utsatta personen, gärna med stöd av en kamrat, talar om för trakasseraren att beteendet vållar obehag och måste få ett slut.

Anmälan av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp och dess handläggning

Ansvarig på Johannelunds teologiska högskola för handläggning av trakasserier är rektor. Anmälan i ärende kan ske muntligt eller skriftligt till rektor/prorektor. Gäller anmälan rektor/prorektor kan också anmälan göras direkt till högskolestyrelsens ordförande.

1. Om anmälan inkommit skall rektor/ordförande snarast kalla berörda parter till enskilda samtal.
2. Om situationen så föranleder avstängs den person som anses ha uppträtt olämpligt från undervisningen under fortsatt utredning. Om en student också går kurser vid teologiska institutionen vid Uppsala universitet meddelas prefekt om avstängningen och ärendets fortsatta handläggning.
3. Rektor/ordförande skall snarast utreda det inträffade. Här skall alla inblandade parter höras. Vid behov skall juridisk kompetens anlitas.
4. Närmast berörda parter skall erbjudas lämpligt stöd.
5. Ärendet skall behandlas som disciplinärende av Johannelunds högskolestyrelse. Här skall dels prövas om redan vidtagna åtgärder handlagts på lämpligt sätt, dels skall eventuella konsekvenser av personals fortsatta tjänstgöring och students fortsatta studier behandlas och beslutas.
6. Under ärendets behandling skall Johannelunds studentkårs ordförande, på lämpligt sätt, hållas informerad och beredas möjlighet att inkomma med synpunkter i ärendet.
7. Om ärendet berör personal vid Johannelund skall även facketts representant på lämpligt sätt hållas informerad om utredning och beslut.

Generellt

Den allmänna handlingsplanen samt den specifika åtgärdsplanen skall anses gälla tills vidare inför varje nytt läsår tills högskolestyrelsen tagit nytt beslut. Planerna skall dock ses över varje år och beslut om ny handlingsplan ska fattas varje år.

Fastställt av högskolestyrelsen 2008-05-09



Bilaga - Definitioner av centrala begrepp

Breddad rekrytering

Med breddad rekrytering menar vi planerade och systematiska åtgärder för att rekrytera studenter från underrepresenterade grupper i syfte att öka deras andel relaterat till utbildningarnas syfte och de största avnämarnas behov, men också planerade och systematiska åtgärder för att ta emot, introducera och stödja nya studenter i deras studier.

Likabehandling

Innebär att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för studenter, anställda såväl som sökande oavsett funktionshinder, etnisk tillhörighet, trosuppfattningar, social bakgrund, ålder, sexuell läggning eller könstillhörighet

Mångfald

Att värdesätta och tillvarata individens olikheter och likheter

Jämlikhet

Alla människor har lika värde oberoende av faktorer som kön, etniskt tillhörighet, religion och trosuppfattningar, funktionshinder och sexuell läggning

Social bakgrund

Social bakgrund definieras som föräldrarnas samhällsklass. Det vanligaste måttet är SEI (socioekonomisk grupp) som huvudsakligen bygger på yrke. Studentens (högskolenyborjarens) sociala bakgrund beskrivs som den högsta av faders/moders socioekonomiska grupp (SEI) enligt en fastställd ordning.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning är ett funktionstillstånd som har sin grund i en skada eller en sjukdom. (Om bemötande av människor med funktionshinder. Ett nationellt program för att öka kompetensen om bemötande, SISUS 2003, s 11.)

Handikapp

Handikapp uppstår först när personen med funktionsnedsättningen möter det omgivande samhället. Det finns alltså ett samband mellan handikapp och miljö. (Om bemötande av människor med funktionshinder. Ett nationellt program för att öka kompetensen om bemötande, SISUS 2003, s 11.)

Tillgänglighet

Tillgänglighet som begrepp används för att beskriva ett tillstånd där alla människor ges samma möjligheter till full delaktighet och ingen utestängs på grund av utformning eller liknande.

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan).

Etnisk tillhörighet

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma hudfärg eller nationella eller etniska ursprung.(Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan)



Trosuppfattning

Begreppet innefattar i Johannelunds plan uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism, agnosticism, olika kristna traditioner, men även andra livsåskådningar eftersom grunderna för sådana åskådningar anses ha ett naturligt samband med eller är jämförbara med religion

Sexuell läggning:

Rätten till likabehandling oavsett könstillhörighet gäller kvinnor och män. Denna rätt omfattar också transpersoner inklusive transsexualitet, dvs. när en kvinna eller man identifierar sig i det motsatta könet. (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan).

Utländsk bakgrund

Personer som själva är utrikes födda eller som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. I SCB:s rapporter om studenter med utländsk bakgrund (UF 19) räknas inte adoptivbarn som utrikes födda. För personer som är adopterade har adoptivföräldern prioriterats före den biologiska föräldern. Riktlinjer för hur personer med utländsk bakgrund bör redovisas i statistiken återfinns i ”Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik, Personer med utländsk bakgrund” (MIS 2002:3). (www.hsv.se)

Diskriminerande trakasserier

Ett uppträdande som kränker en arbetstagares eller students värdighet och har samband etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller könstillhörighet.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan).

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer ur någon av diskrimineringsgrunderna. Avgörande är om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större andel personer med viss etnisk tillhörighet etc. än personer med annan etnisk tillhörighet. (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan)

Kränkande särbehandling

Kränkningar i form av mobbning, psykiskt våld och social utstötning definieras i arbetsmiljölagstiftningen som kränkande särbehandling (se Arbetsmiljöverkets författningar http://www.av.se/regler/afs/1993_17.pdf). Några exempel på kränkande särbehandling i arbetslivet (här innefattas såväl arbetstagare som studenter) är förtal, medvetet

saboterande eller försvårande av arbetets utförande, uppenbart förolämpande utfrysning, förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla.

Sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller studentens värdighet. Det är alltid varje individs sak att avgöra vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet beteende eller uppträdande.

