

Granskning

av

Lika



behandlingsplaner

hos Sveriges 21 största lärosäten

SFQ och författarna bakom denna granskning.

Sveriges Förenade HBTQ-studenter är riksförbundet för homosexuella, bisexuella, trans och queera studenter i Sverige, med lokalavdelningar runt om på landets universitet och högskolor. Förbundet verkar för att alla studenter oavsett könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning ska ha samma rättigheter och möjligheter inom högre utbildning. SFQ verkar också för att stärka utbildningskvaliteten ur ett hbt-perspektiv bland annat genom att motverka en heteronormativ kunskapsproduktion och de diskriminerande uttryck den för med sig.

De från SFQ som skrivit denna granskning är Camilla Nylundh, Lovisa Wretman och Tove Nilsson.

© Sveriges Förenade HBTQ-studenter 2010

ISBN 978-91-633-7951-2

1 Inledning	4
Syfte	4
Urval och metod	4
Förtydligande kring ordet “en”	4
2 Lagen	5
Diskrimineringslag (1992:1434)	5
Högskolelag (1992:1434)	5
3 Struktur för likabehandlingsarbetet	6
Central likabehandlingsplan eller ansvar delegerat till fakulteter/institutioner	6
4 Åtgärder	6
Vad är enligt diskrimineringsombudsmannen en bra åtgärd?	6
Upplägg och formulering av åtgärderna	7
Vad är en förebyggande/aktiv åtgärd?	7
Åtgärderna tenderar att formuleras som visionära mål	7
Diskriminering kontra trakasserier	8
Förvånansvärt lite om studenters medverkan	8
Utbildning i likabehandling/mångfald är ofta frivilligt	8
Många likabehandlingsplaner är inaktuella	8
5 Uppföljning	9
Kan åtgärder som inte blir av verkligen räknas?	9
Den icke-existerande uppföljningen	9
6 Språk och formuleringar	9
Fördelaktiga, tydliga och inkluderande formuleringar	9
Insikter om heteronormativa strukturer	9
Uppdaterad kunskap	10
Problematiska/otydliga/exkluderande formuleringar	10
Definitionslost	10
Oklar relevans	10
Kunskapsbrister	10
Rankning av behov	11
Premierade reaktionsmönster	11
Nolltolerans	11
Könskorrigering behandling	11
Funktionsnedsättningar	11
7 Det könsbinära likabehandlingsarbetet	12
Jämställdhet och normativa utgångspunkter	12
Intersektionalitet	12
Motsägelsefullt mönster	12
Föräldrar och familjeliv	13
8 Slutsatser	13
9 Noter	14
10 Översikt av lärosätenas likabehandlingsplaner	14

1 | Inledning

Bakgrunden till granskningen är att kunskapsnivån vad gäller HBTQ-frågor fortfarande ofta är låg vid Sveriges lärosäten och därtill att frågorna många gånger får låg prioritet. Projektet tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen och undersöker hur implementeringen av lagen ser ut genom att undersöka likabehandlingsplanerna vid landets största lärosäten.

Syfte

Syftet med granskningen är att uppmärksamma lärosätena på vikten av ett gott likabehandlingsarbete med inkluderande av alla studenter. En viktig del av granskningen har gått ut på huruvida lärosätena följer lagen eller ej. Lagen kräver att likabehandlingsplaner upprättas eller uppdateras årligen, att de innehåller aktiva åtgärder med tidsramar för fem av diskrimineringsgrunderna och en uppföljning av föregående års åtgärder. Ytterst anmärkningsvärt är att endast *ett* av de 21 granskade lärosätena lyckas med detta och de resterande 20 av de 21 granskade lärosätena bryter mot lagen. Detta visar i sig självt på ett klart misslyckande i likabehandlingsarbetet vid landets lärosäten och på behovet av granskningen.

Förutom efterföljande av lagen har språkbruk och formuleringar granskats, eftersom detta är ett grundläggande verktyg för likabehandlingsarbete och speglar lärosätenas utgångspunkter. Både goda och dåliga exempel uppmärksammas.

Till prioriterade frågor för granskningen hör även att undersöka hur kunskapen ser ut på lärosätena gällande en av de senaste diskrimineringsgrunderna; *könsöverskridande identitet eller uttryck*. Granskningen syftar också till att synliggöra SFQ för lärosätena och med vår kunskap och erfarenhet ge förslag på hur likabehandlingsarbetet kan förbättras och utvecklas.

Urval och metod

Granskningen har valt ut Sveriges 21 största lärosäten, störst avseende antal helårsstudenter på grund- och avancerad utbildningsnivå. Umeå Universitet, Lunds Universitet och Luleå Tekniska Högskola har valt att inte ha någon övergripande likabehandlingsplan på central nivå. De strukturerar i stället upp likabehandlingsarbetet genom att ha en central

policy för likabehandling och delegerar sedan vidare till fakulteter eller institutioner att ta fram lokala likabehandlingsplaner med aktiva åtgärder. Vid granskningen av Umeå Universitet och Lunds Universitet valde SFQ därför att granska fyra lokala likabehandlingsplaner vid institutioner eller fakulteter för klientorienterade utbildningar. Vid Luleå Tekniska Universitet hittades endast en lokal likabehandlingsplan, den för institutionen för pedagogik och lärande, och därför ha endast den granskats.

Urvalet betyder inte att rapporten inte kan appliceras även på övriga lärosäten eller att likabehandlingsarbetet vid mindre lärosäten är mindre viktigt. Tvärtom finns det starka skäl att tro att mönster som granskningen funnit vid samtliga av de största lärosätena kan återfinnas även hos övriga lärosäten.

Viktigt att klargöra är att granskning av likabehandlingsplaner i sig självt förstås är en begränsning. Ett lärosäte kan ha upprättat en ambitiös och lagenlig likabehandlingsplan utan att faktiskt implementera åtgärderna, eller tvärtom. Men ju tydligare och ju mer ambitiös likabehandlingsplanen är, med uppföljning av tidigare års åtgärder, desto större anledning att tro att även arbetet som följer på planen fungerar väl.

SFQ kontaktade vid projektets början samtliga utvalda lärosäten med e-post och telefonsamtal för att meddela dem att granskningen startat och förklara syftet med den. Likabehandlingsplanerna som granskats är de som har funnits på lärosätenas hemsidor. Skulle det finnas en likabehandlingsplan som inte varit tillgänglig via internet eller meddelats om vid kontakt, har de därför inte granskats. Likabehandlingsplaner vid ett av de utvalda lärosätena har inte kunnat hittas eller fås tag på via kontakt med lärosätet. Det lärosäte som saknar likabehandlingsplan är enligt vad granskningen erfar Linnéuniversitetet.

Förtydligande kring ordet "en"

Granskningen låter det könsneutrala ordet "en" ersätta ordet "man" för att inte bidra till att befästa den patriarkala könsordningen och tvåkönsmodellen.

2|Lagen

SFQ har i denna granskning utgått ifrån diskrimineringslagen (2008:567) och högskolelagen (1992:1434). I stort säger lagen att alla lärosäten måste ha en likabehandlingsplan som ska uppdateras varje år. Denna plan ska innehålla åtgärder som syftar till att främja lika rättigheter och möjligheter utifrån grunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Planen ska också innehålla åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier utifrån samma grunder. Planen ska dessutom innehålla en uppföljning av det tidigare årets arbete.

Diskrimineringslag (1992:1434)

Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier

som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Högskolelag (1992:1434)

1 kap. Inledande bestämmelser

4 a § Studenterna skall ha rätt att utöva inflytande över utbildningen vid högskolorna. Högskolorna skall verka för att studenterna tar en aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen. Lag (2000:260).

5 § Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas. Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden. Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Lag (2005:1208).

5 a § I diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder för studenter och sökande till utbildningen. Lag (2008:575).

3 | Struktur för likabehandlingsarbetet

Upplägget av likabehandlingsarbetet och likabehandlingsplanerna på landets lärosäten ser väldigt olika ut.

Central likabehandlingsplan eller ansvar delegerat till fakulteter/institutioner

En del lärosäten har en policy för likabehandling på central nivå och det blir sedan upp till varje fakultet eller institution att skriva en egen. Policyn sträcker sig ofta över flera år och innehåller i sig själv inga åtgärder eller någon redovisning/utvärdering av tidigare års åtgärder. Ett typiskt exempel är Policy för likabehandling vid Luleå Tekniska Universitet när de skriver ”*Prefekt/morsvarande ansvarar för att det finns en aktuell handlingsplan för likabehandling av studenter och anställda vid institutionen/motsvarande*”.

Vem ansvarar för att de faktiskt gör det? SFQ skickade e-post till tio av de som stod som ansvariga för likabehandling vid Luleå Tekniska Universitetet för att inleda en kontakt och begära ut likabehandlingsplanerna vid samtliga institutioner. I dag sex månader senare har vi fortfarande inte fått svar från någon av dessa. I telefonkontakt med universitetets registrator, trodde denna att det inte fanns någon likabehandlingsplan. Efter en stunds letande på hemsidan kunde vi dock finna en central policy för likabehandling från 2006 och en handlingsplan för likabehandling vid pedagogiska institutionen för 2007-2009. Detta exempel kan illustrera den problematik som kan uppstå när det inte finns någon som är tydligt ansvarig. Likande problematik fanns det hos Högskolan i Jönköping, ingen svarade när SFQ försökte att kontakta de ansvariga och den plan som fanns var väldigt svår att hitta på hemsidan.

Det är inte fel att lägga upp likabehandlingsarbetet genom att ha en likabehandlingspolicy på central nivå och likabehandlingsplaner på institutionsnivå. Det kan tvärtom finnas stora fördelar i att likabehandlingsarbetet konkretiseras på lokal nivå, vilket antagligen också varit lärosätenas tanke. Problemet, vilket erfarenheterna från denna granskning visar, är att det är väldigt få som väljer att lägga upp arbetet på det sättet som klarar att följa lagen. Det är svårt att från central nivå få alla fakulteter/

institutioner att ha uppdaterade likabehandlingsplaner med uppföljning. En lösning som SFQ ser vore att göra på båda sätten, dvs. att både ha en genomarbetad plan för hela lärosätet som uppdateras varje år och innehåller åtgärder och uppföljning. Sedan har varje fakultet/institution en egen plan med åtgärder anpassade för dess specifika situation.

4 | Åtgärder

Vad är enligt diskrimineringsombudsmannen en bra åtgärd?

En god åtgärd är baserad på ett reellt behov, är genomförbar och syftet med den ska vara att faktiskt förbättra en situation som råder på lärosätet. I text ska åtgärden vara konkret och väl formulerad, hur och inom vilken tidsrymd den skall genomföras skall tydligt framgå. Vidare ska det anges vem/vilka som är ansvariga och vilka medel det finns för att genomföra åtgärden. För att kunna göra ett bra likabehandlingsarbete och formulera relevanta åtgärder krävs det att man vet hur nuläget är och vad som behöver förbättras eller förändras. Att undersöka och kartlägga läget är därför viktigt för att bestämma vilka åtgärder som krävs för att uppnå de uppsatta målen. De allra flesta planer som deltagit i vår granskning tar inte upp någon kartläggning av rådande situation. Vad de föreslagna åtgärderna faktiskt baseras på framgår sällan i de granskade planerna.

För att ett lärosäte ska kunna bedriva ett likabehandlingsarbete och genomföra de åtgärder som planerats krävs att någon är ansvarig för att de faktiskt kommer att utföras. Ansvarig eller ansvariga kan vara rektor, fakultets- eller institutionsledning. Vem/vilka som är ansvariga framgår i en del av planerna men inte i alla. Ännu bättre blir det förstås om en också uppger namn och kontaktuppgifter till den som är ansvarig, information som de allra flesta lärosäten utelämnar. Vidare är det viktigt att det finns en strategi för att sprida planen inom organisationen och göra personal och studenter medvetna om sina rättigheter och skyldigheter. I princip alla lärosäten verkar vara medvetna om detta och har konkreta åtgärder på hur informationsspridningen skall ske. En åtgärd bör också vara tidsbestämd så att ansvarig vet när arbetet ska planeras och utföras. Det kan handla om informationsspridning i

samband med terminsstart, en temadag om likabehandling som ska ske ett visst datum, en kurs som ska ges en termin eller en kartläggning som pågår löpande under året. Södertörns Högskola och Umeå Universitet gör detta på ett föredömligt sätt men långt ifrån alla lärosäten lyckas med detta. Enligt Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer skall det också finnas en budget för likabehandlingsarbetet. Enbart fyra av 21 lärosäten anger att så finns.

Upplägg och formulering av åtgärderna

En likabehandlingsplan kan vara upplagd på många olika sätt – både i stort och i själva åtgärdsdelen. Det finns inget i lagen som säger hur en plan ska struktureras, bara vad den ska innehålla. De allra flesta planerna har upplägget att åtgärderna är uppdelade efter diskrimineringsgrund. Alltså finns det fem eller fler rubriker vid namn Kön, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionshinder, Sexuell läggning och en rad åtgärder angivna för var och en av grunderna. Andra lärosäten har enligt Diskrimineringsombudsmannens riktlinjer om ”Områden att se över” organiserat åtgärderna i olika områden, exempelvis Rekrytering, Undervisning, Löner, Studiemiljö, Diskriminering och trakasserier och Infospridning. Detta är förstås områden som är värda att ta i beaktande vid planering av åtgärder. Dock har vi observerat att i vissa planer med detta upplägg tenderar ett par av diskrimineringsgrunderna att dominera medan andra knappt tas upp alls. Enligt lagen måste likabehandlingsplanen innehålla aktiva åtgärder för diskrimineringsgrunderna Kön, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionshinder, Sexuell läggning. Vid vår granskning fann vi att enbart fem av 21 lärosäten lyckades formulera åtgärder för dessa fem obligatoriska diskrimineringsgrunder. De lärosäten som följer lagen på denna punkt är Stockholms universitet, Uppsala universitet, Linköpings universitet, Malmö högskola och Mälardalens högskola.

Granskningen visar också att de lärosäten som sorterar åtgärderna utefter diskrimineringsgrunderna ofta lyckas bli mer konkreta. Stockholms Universitet är en av dem som väljer att dela upp dem efter diskrimineringsgrunder och också det lärosäte som

vi bedömer är bäst på att inkludera transfrågor. Nedan finns några exempel på främjande åtgärder ut Stockholms Universitets likabehandlingsplan.

Vid användning av förnamn och pronomen bör studenternas eget önskemål om förnamn och pronomen efterföljas, i de fall universitetet inte är skyldiga enligt lag att använda studentens juridiska namn.

Möjlighet till fler än två svarsalternativ för kön bör finnas i samtliga frågeformulär till studenterna. Ett alternativ är exempelvis att till frågan ”Hur skulle du beskriva din könsidentitet?” ge svarsalternativen ”Man”, ”Kvinna” och ”Annat”.

Samtidigt som en uppdelning efter diskrimineringsgrunderna ofta gör planen mer konkret så är det samtidigt viktigt att vara medveten om att olika diskrimineringsgrunder och makthierarkier samverkar.

Vad är en förebyggande/aktiv åtgärd?

Arbetsgruppen bakom denna granskning har funderat mycket på vad en aktiv eller förebyggande åtgärd egentligen är. En väldigt vanlig formulering i lärosätenas likabehandlingsplaner är t.ex. den från högskolan i Jönköping när de skriver att ”Informationen kring likabehandling är en naturlig del i högskolans strategiska informations och marknadsföringsinsatser”. Är det då något som per definition är en förebyggande/aktiv åtgärd för alla diskrimineringsgrunder? Kan alla då enligt lagens mening ”checkas av”?

Åtgärderna tenderar att formuleras som visionära mål

De föreslagna åtgärderna skall utgå ifrån övergripande mål en vill uppnå med likabehandlingsarbetet. En åtgärd ska vara ett medel för att uppnå målet. Det är viktigt att kunna se sambandet mellan mål och åtgärd. I samtliga planer föregås åtgärderna av övergripande mål eller visioner för likabehandlingsarbetet. Ett sådant övergripande mål kan som hos Umeå Universitet ta sig form i formuleringen ”Öka kunskapen hos studenter och anställda om hur universitetet hanterar och arbetar med frågor som rör kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering”.

En målsättning behöver inte vara lika saklig som en åtgärd. Syftet med åtgärderna är att uppnå målen. Tyvärr förefaller även vissa av likabehandlingsplanernas åtgärder vara formulerade snarare

som visionära mål än faktiska, konkreta och aktiva åtgärder. Exempel på detta är från Högskolan i Jönköping när de skriver att *”Det ökade inslaget av utländska studenter aktualiserar förnyade insatser om likabehandling ur ett mångkulturellt perspektiv”*. Ett annat exempel är från Kungliga Tekniska Högskolan som skriver att *”Nya aktiviteter ska starta som stärker studentrekrytering av kvinnor på all utbildningsnivåer”*. Högskolan i Jönköpings åtgärd är snarare en slutsats än en riktig åtgärd. Angående KTH:s åtgärd ställer man sig frågan vilka dessa aktiviteter är och hur de skall lyckas med att stärka studentrekryteringen av kvinnor på alla utbildningsnivåer. I likhet med dessa åtgärder finns det många andra som inte förefaller konkreta. Meningar som innehåller uttryck som *”...utveckla sina processer...”*, *”...skall råda/gynna/verka/beaktas/vidareutveckla...”*, *”...göra insatser...”*, *”...kvalitetssäkra...”*, *”belysa något på ett möte...”* verkar särskilt diffusa. Många lärosäten misslyckas alltså med att ta fram konkreta åtgärder.

Diskriminering kontra trakasserier

Lärosätena är förhållandevis bra på att formulera åtgärder som främjar en inkluderande studiemiljö där allas behov tillgodoses och ingen särbehandlas. Däremot är de betydligt sämre på att ta fram åtgärder som syftar till att motverka trakasserier. De allra flesta lärosätena är medvetna om att de måste ha rutiner för fall av trakasserier men de verkar inte känna till att de faktiskt också måste formulera åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier. Det är svårt att säga vad detta beror på. Möjligtvis skulle det kunna vara så att man inte särskiljer diskriminering från trakasserier. I lagens mening är trakasserier en underrubrik till paragrafen som avser och förklarar begreppen. Med direkt och indirekt diskriminering avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan på grund av någon av diskrimineringsgrunderna, respektive att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse. Inom ramen för diskrimineringslagen avses med trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Förvånansvärt lite om studenters medverkan

Utifrån vad som kan utläsa från likabehandlingsplanerna har det skett förvånande lite samverkan med studenter vid arbetet med planen. Även detta går

stick i stäv med Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer och det är underligt om sådana samtal inte initierats då likabehandlingsarbetet syftar till att hjälpa och förbättra villkoren för just studenterna och personalen.

Utbildning i likabehandling/mångfald är ofta frivilligt

I många likabehandlingsplaner är en aktiv åtgärd att arrangera mångfaldsdagar med öppna föreläsningar. Eller som det står i likabehandlingsplanen för Högskolan i Borås: *”Erbjuda minst ett utbildningstillfälle för all personal per år kring mångfaldsaspekter där tillgänglighet ingår”*. Utbildning är en viktig del i likabehandling men det blir ett problem när denna utbildning i stort sett alltid är frivillig. Det är inte svårt att lista ut att det blir så att det är de som redan har intresse och kunskap inom området som väljer att delta. Det sänder också en tydlig signal om att *”det här är inte så viktigt”*. SFQ tycker att det är viktigt att lärosätena tar eventuella utbildningsinsatser på allvar. Om inte utbildningen är obligatorisk så bör lärosätet fundera över andra incitament som gör att personal väljer att ta del av den, t.ex. att vara tydliga med att kunskap i likabehandlingsfrågor är meriterande vid befordran. Ett intressant exempel är från Högskolan i Gävles likabehandlingsplan när de skriver att *”Alla lärare har möjlighet att läsa de genusvetenskapliga kurserna som finns på Högskolan, dels introduktion till genusvetenskapliga studier dels Genusvetenskap A 30 högskolepoäng”*. Innebär det här att personalen kan göra det här på arbetstid eller är tanken att de ska läsa heltidsstudier vid sidan om arbetet?

Många likabehandlingsplaner är inaktuella

Denna granskning visar att många av landets lärosäten har inaktuella likabehandlingsplaner. Nu, i december 2010 är det fortfarande många lärosäten som har planer för 2009. Att föredra vore om likabehandlingsplanerna hade blivit godkända av rektor i slutet av 2009 för att sedan gälla för 2010. Väldigt få lärosäten lyckas med detta, i själva verket är det så att majoriteten av de granskade lärosätena har likabehandlingsplaner som är ifrån 2009 eller tidigare.

5 | Uppföljning

Granskningen av detta område visar att de allra flesta lärosäten inte följer upp tidigare års åtgärder. Av de granskande lärosätena är det bara Södertörns Högskola, Linköpings Universitet, Uppsala Universitet och Borås Högskola som har med en uppföljning av tidigare årets åtgärder. Karlstad följer i sin likabehandlingsplan för 2010 upp arbetet för 2007.

Kan åtgärder som inte blir av verkligen räknas?

Borås högskola planerade att under 2009 genomföra sju åtgärder vad gäller likabehandling. Av dessa genomfördes inga, enligt redovisningen i 2010 års likabehandlingsplan. Har den likabehandlingsplan som skrevs för 2009 då verkligen följt lagen? Utbildningssamordnaren ska enligt lagen ”*upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter*”. Det har väl Högskolan i Borås gjort, eller? Men har de verkligen haft ett målinriktat arbete? Lagen säger att utbildningssamordnaren ska ”*bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter*”. Ett aktivt arbete har väl på ett sätt bedrivits, även om allt har misslyckats, eller?

Den icke-existerande uppföljningen

Att de aktiva åtgärderna från föregående år ska följas upp är reglerat i lag vilket gör det extra förvånande att så få lärosäten väljer att göra detta. Vad detta kan bero går det bara att spekulera kring. En gissning är att det hör ihop med att likabehandlingsplanernas aktiva åtgärder ofta är lite luddigt formulerade vilket gör dem svåra att följa upp. Har en t.ex. en åtgärd som den från Högskolan i Jönköping där det står att ”*informationen kring likabehandling är en naturlig del i högskolans strategiska informations – och marknadsföringsinsatser*” så kan det ses som en åtgärd där det inte är helt tydligt hur den ska följas upp.

6 | Språk och formuleringar

Ord, språk och formuleringar är centrala instrument vid maktutövande i form av diskriminering och trakasserier. Samtidigt är de viktiga verktyg för att motverka samma maktmissbruk. I kurslitteraturen, vid föreläsningar och vid interaktioner studenter emellan används språket för att förmedla kunskap,

information och kontakt. Detta gäller förstås även i likabehandlingsplanerna och arbetet som bedrivs utifrån dessa.

Olika ordval kan verka inkluderande eller exkluderande, inbjudande eller begränsande och formuleringar kan synliggöra eller osynliggöra vissa förhållanden. Att lärosätena har god kunskap i betydelsen av olika begrepp, har en medvetenhet kring det språk som används i verksamheten och för diskussioner kring detta är avgörande för att verksamheten skall fungera väl utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Vilka ord en använder speglar hur en ser verkligheten. Och hur en ser verkligheten ligger i sin tur som grund för hur en agerar.

Fördelaktiga, tydliga och inkluderande formuleringar

Likabehandlingsplanen för Karlstad Universitet visar på en medvetenhet om att brister finns vid det egna lärosätet och hänvisar till en rapport genomförd av Sveriges Förenade Studentkårer, ”*Osynliga rättigheter*”. En förankrar dessutom löpande i texten behovet av likabehandlingsarbete vid lärosätet genom att ge exempel på risker för att kränkningar sker i verksamheten.

Även Stockholms Universitet visar i sin plan att en uppdaterar sig och tar till sig kritik genom att hänvisa till resultat från samma rapport som ovan och uppger att en avser att förbättra det som visat brister. Vidare finns en åtgärd som handlar om hur en på Stockholms Universitet skall möta brister i ”*progression av genusinslag och andra mångfaldsperspektiv*” i utbildningar vid universitetet - som igen ger intryck av insikt om att en faktiskt brister gällande vissa aspekter och en avsikt att ändra på detta.

Insikter om heteronormativa strukturer

Några planer nämner heteronormativitet och i Stockholms Universitets plan skriver en i en åtgärd att en avser att ”*bryta det heteronormativa perspektivet*”. Detta är i enlighet med vad SFQ verkar för, men det vore ännu bättre med ett förtydligande av vad heteronormativitet innebär, eller den tolkning lärosätet gjort av begreppet. Exempel som därefter följer tyder på brister i kunskap om detta och detsamma gäller majoriteten likabehandlingsplaner. Exempel handlar uteslutande om att inkludera samkönade

par i föräldrabeskrivningar. För att klargöra begreppet heteronormativitet och synliggöra grupper som drabbas måste kunskaper kring ämnet inhämtas.

Uppdaterad kunskap

Formuleringen *”litteratur/undervisningsmaterial som beskriver vissa könsuttryck, sexuella läggningar med mera som sjukliga, utan att detta stöds av Socialstyrelsens aktuella förteckning över sjukdomsdiagnoser, bör inte användas utan tydliga påpekanden att litteraturen inte speglar en modern vetenskaplig inställning. Material som ifrågasätter vissa typer av funktionshinder bör hanteras på samma sätt.”* i Stockholms Universitets plan är en viktig och uppdaterad markering, särskilt vad gäller litteratur på klientorienterade utbildningar.

Södertörns Högskola föregår med gott exempel då de i likabehandlingsplanen uppger riktlinjer för handläggning vid diskriminering och trakasserier med tydliga exempel också på indirekt diskriminering. T.ex. *”snabba förändringar av scheman som innebär att en rullstolsburen student inte kan ta sig till föreläsningen eftersom färdtjänst måste beställas 24 timmar i förväg”* tyder på insatthet i en vardag och behov därefter. Vidare finns tydliga och välformulerade råd i händelse av diskriminering eller trakasserier, t.ex. att skriva ner allt som inträffat för att komma ihåg det och eventuellt i brevform om det upplevs som svårt att återge händelser muntligt, behålla kopia av brev kring det inträffade och att skicka det rekommenderat.

På Malmö Högskola väljer ansvariga att se på likabehandlingsperspektiv ur ett folkhälsoperspektiv och visar insikt om normativa antaganden som riskfaktorer för ohälsa.

Problematiska/otydliga/exkluderande formuleringar

Otydligheter och vaga uttryck ger ett intryck av att arbetet med likabehandling är av låg prioritet. Tydlighet är tyvärr något som brister i de flesta likabehandlingsplaner, vilket behandlas vidare under rubriken *”Aktiva åtgärder”*. Nedan redovisas övriga resultat direkt relaterade till språkbruk.

Definitionslost

Något som behöver finnas med och utvecklas i likabehandlingsplanerna är definitioner av de begrepp som används. Begrepp som används slarvigt och

på ett till synes oreflekterat sätt är t.ex. *”likabehandlings-/genus-/jämsällbetsperspektiv”*. Ansvariga bör vara medvetna att det inte råder allmänt konsensus kring vad dessa begrepp innebär och att de får olika betydelse beroende på vilken analys en gör avseende orsakerna bakom diskriminering och trakasserier. Ytterligare ett perspektiv som återkommer i likabehandlingsplanerna är *”Mångfaldsperspektivet”*. Att använda sig av dessa begrepp utan tydliggörande av vad en avser med dem tyder på okunskap och brist på seriositet. Breda begrepp utan analys kan rymma precis vad som helst och ingenting och utan närmare specificering framstår frågorna som icke-prioriterade. Mälardalens Högskolas plan är den enda som definierar vad en menar med begreppet mångfaldsarbete och skriver då bl.a. *”Människor med samma bakgrund och erfarenheter tenderar ibland att ta sina egna värderingar och synsätt för givna. Detta kan slå över i stagnation och inskränkthet.”*

Oklar relevans

Vidare är en formulering som flera lärosäten använder sig av i sina planer och som även den ger ett intryck av ett lågprioriterat likabehandlingsarbete att de ovan nämnda perspektiven skall användas *”där det är relevant”*. Utan att precisera när lärosätet faktiskt menar att likabehandlingsarbetet är relevant blir konstaterandet meningslöst, eftersom det lämnar öppet för tolkningar från alltid till aldrig.

Kunskapsbrister

Grova missar och direkta fel är också något som kan tänkas spegla delar av det arbete som ligger bakom planerna. Bli inte ens ordval rätt är det inte särskilt sannolikt att anta att det finns en välgrundad analys och ett fullgott arbete inom området. Ett exempel är då Chalmers Tekniska Högskola i sin likabehandlingsplan uppger att den grundar sig på den nya diskrimineringslagen från 1 januari 2009, samtidigt som en har missat det nya i lagen och helt utelämnar de två nya diskrimineringsgrunderna. Dessutom visar planen på klara brister i kunskapen om själva lagen och det den avser när en t.ex. talar om sexuell läggning och menar att *”lagen omfattar även transsexuella”*, trots att diskrimineringslagen gör klart att transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Chalmers Tekniska Högskola är inte ensam om att ha missförstått detta.

Språkbruk som i Sahlgrenska Akademiens – en av Göteborgs Universitets fakulteter - plan angående breddad rekrytering, där ansträngningar skall göras för ”sökande med annan kulturell bakgrund” får stora konsekvenser. ”Annan kulturell bakgrund” är en relativ formulering som måste stå i förhållande till något annat, i detta fall en normativ förståelse av svensk kultur. Genom att utelämna det som ”annan” i formuleringen antas stå i förhållande till osynliggörs maktordningar kring etnicitet och den etniska svenskheten reproduceras som norm.

Rankning av behov

En olycklig formulering av ett åtgärdsförslag kan också motverka själva syftet med åtgärden. I en åtgärd i Stockholm Universitets plan, med syftet att främja likabehandlingsarbete kring grunden Könsoverskridande identitet eller uttryck, finns följande formulering: ”Kategorisering av studenter utifrån kön bör, i de fall det inte är uppenbart olämpligt med tanke på andra studenter integritet, ta hänsyn till studentens egen uppfattning om könstillhörighet.” Detta är ett oerhört problematiskt resonemang. Vid vilka tillfällen skulle en students könstillhörighet kunna innebära övergrepp på en annan students integritet? I tillfälle Stockholms Universitet avser verksamhet knuten till behov av t.ex. omklädningsrum och dylikt speglar detta i bästa fall en brist på fantasi, eller, i värsta fall en inskränkt föreställning om vissa personers begär. Det mest problematiska med resonemanget är dock att det gör klart att Stockholms Universitet sätter en students integritet framför en annan students. Och det framstår som att behov hos en person med könsoverskridande identitet och/eller uttryck helt enkelt är underordnat andra personers behov.

Premierade reaktionsmönster

I likabehandlingsplanen för Södertörns Högskola kategoriseras reaktionerna på diskriminering på ett problematiskt sätt. Under rubriken ”Råd till de inblandade” delar en in reaktionsmönstren hos personer som upplevt diskriminering eller trakasserier i två kategorier, varav ”Den första kategorin är irritation och ilska ofta kombinerat med en vilja att driva frågan tills den utsatta får rätt.” Vad är syftet med att dela in personer i två kategorier? Flera känslor kan förstås samexistera hos en individ. Frasen ”tills den utsatta får rätt” ger en känslan av att den här personen driver ärendet oavsett om det finns en sanning bakom eller inte och leder därmed till misstänkliggörande av

personer som reagerar med ilska över kränkningar. Kanske är syftet med kategoriseringen i själva verket att synliggöra den andra kategorin, som beskrivs kännetecknas av ”oro och rädsla för t.ex. repressalier”. Självklart är det viktigt att klargöra att det faktum att en utsatt person är tyst inte behöver handla om att inget hänt. Något som många andra lärosäten missar i sina planer då en istället väljer att trycka på vikten av att så långt det går lösa konflikten på ett informellt sätt. Men detta kan med fördel formuleras tydligt utan kategoriseringar och utan att skapa misstro kring utåtagerande reaktionsmönster som kontrast.

Nolltolerans

De flesta lärosäten uttrycker i sina likabehandlingsplaner en vision om en verksamhet där ingen människa blir diskriminerad eller trakasserad. Detta mål formuleras på olika sätt. Väljer en att använda begreppet *nolltolerans*, som exempelvis Göteborgs Universitet gör, bör detta problematiseras. Diskussioner måste föras kring vad begreppet betyder och vilken syn på orsaker till diskriminering och trakasserier som ligger bakom detta begrepp. Att lärosäten inte vill att studenter ska utsättas för kränkande behandling tar SFQ för givet. Trots detta sker det dagligen runt om på Sveriges universitet och högskolor och det viktigaste är då inte att en inte *önskar* det, utan vad en *gör* åt det.

Könskorrigerande behandling

Ett annat begrepp som används i många planer och som bör bytas ut är ”*könshbyte*”, eftersom detta är en missvisande term som leder till upprätthållande av en normativ förståelse av kön och cispersoner¹. Och det som egentligen avses i texterna är en *könskorrigerande* behandling.

Funktionsnedsättningar

Ännu ett problematiskt och normerande begrepp som används i nästan alla likabehandlingsplaner är *funktionshinder*, som också används i diskrimineringslagen. I likabehandlingsplanerna för Malmö Högskola, Chalmers Tekniska Högskola och Linköpings Universitet har en istället valt att tala om ”funktionsnedsättningar” och ”personer med funktionsnedsättning”. Malmö högskola motiverar detta val på samma sätt som Diskrimineringsombudsmannen: ”*Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk,*

*psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Diskrimineringsombudsmannen anser att ett funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.”*² Även SFQ menar att funktionshinder är något som omgivningen skapar för en del personer vid diskriminering och som därmed ska motverkas genom likabehandlingsarbete.

7 | Det könsbinära likabehandlingsarbetet

Något som framkommit under granskningen är att mycket av likabehandlingsarbetet fokuserar på jämställdhetsarbete. De allra flesta åtgärdsplaner handlar om kön - utifrån en mycket snäv och stereotyp föreställning om kön - och finns det andra åtgärder med är de ofta generella, kring likabehandling i stort, utan definition av vilka av de sju diskrimineringsgrunderna som åtgärderna avser. Granskningen utgår ifrån ett intersektionellt perspektiv och menar därmed att ett ensidigt fokus på jämställdhetsarbete vid lärosätena måste problematiseras och likabehandlingsarbetet utvecklas vidare genom normkritiska perspektiv.³ Begreppet kön i sig måste också problematiseras. En binär uppdelning i kön innebär en uppdelning av människor i två kategorier kön, kvinna och man. Dessa antas vara varandras motsatser och motsatserna antas känna begär till varandra. Ett likabehandlingsarbete begränsat till en binär uppfattning om kön leder till osynliggörande och diskriminering av personer som definierar sig som mellan de två konstruerade könspolerna kvinna och man, som tillhörande båda, eller som definierar sig bortom kön.

Jämställdhet och normativa utgångspunkter

Jämställdhet definieras vanligen och av exempelvis Diskrimineringsombudsmannen som *att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.*⁴ Arbetet för jämställdhet vid lärosäten i Sverige har varit och är mycket viktigt vad gäller att främja jämställdheten mellan könen kvinnor och män. Ett problem med detta arbete är dock att en stor del av arbetet bygger på en viss förståelse av kön och jämställdhet, som på olika sätt är normativ. Konsekvensen blir att

likabehandlingsarbete endast tar fasta på situationen och erfarenheterna hos de kvinnor vars liv motsvarar de normativa utgångspunkterna. De studenter som likabehandlingsplanerna fokuserar på blir genom dessa utgångspunkter ofta etniskt svenska heterosexuella ciskvinnor ur medelklassen utan funktionsnedsättningar.

Intersektionalitet

Med ett intersektionellt perspektiv beskrivs hur konstruktioner av kön med nödvändighet hänger samman med konstruktioner av t.ex. etnicitet, sexualitet och funktionalitet. Granskningen visar på stora brister i likabehandlingsarbetet avseende kunskap kring detta. Kategorin kön och hur diskriminering och trakasserier på grund av kön verkar kan inte förstås utan samtidig förståelse av hur maktordningar kring t.ex. sexualitet och etnicitet verkar tillsammans med kön. Utan kunskap kring hur olika maktstrukturer verkar på samma gång tillåts andra maktordningar än kön tas för givet och utgöra tysta premisser. Detta får konsekvenser i form av att andra diskrimineringsgrunder, villkor och behov osynliggörs och maktordningar som transfobi och rasism upprätthålls och återskapas.

Motsägelsefullt mönster

Ett återkommande problem i likabehandlingsplanerna från alla Sveriges 21 största lärosäten är motsägelsefullhet gällande kön å ena sidan och könsidentitet å andra sidan. Ett exempel är Stockholms universitets likabehandlingsplan, där en börjar med en åtgärd som syftar till att motverka att den sociala konstruktionen av kön förstärks. Detta avser en att göra genom att undervisningsexempel skall vara vad en kallar *”könsberoende”*. I nästa mening talar en dock om att en därför bör använda både kvinnor och män i exemplen och har så omkullkastat hela åtgärden. Ett *”könsberoende”* exempel är ett exempel där det faktiskt inte överhuvudtaget framgår vilket kön personen har, eller om den har ett kön. En kan ge exempel om ”personer”, eller använda könsneutrala namn, istället för att använda sig av exempel med ”hon/han” kan en använda ”hen”. Syftet att motverka mäns överordning över kvinnor behöver inte innebära osynliggörande av andra personer.

Vidare i Uppsala universitets plan skall en *”verka för en studiemiljö där studerande oavsett kön ges goda möjligheter att fullfölja sina studier och på alla stadier mötas av lärare*

av båda könen”. Igen faller universitetet sitt eget resonemang kring ”oavsett kön” med en markering om att detta endast kan handla om kvinnor eller män. Det här mönstret fortsätter genom hela likabehandlingsplanen.

Föräldrar och familjeliv

Mittuniversitetet och flera med dem, har som ett av sina mål att ”underlätta för såväl kvinnor som män att kombinera förvärvsarbete/studier med familjeliv”. Hur är det med andra föräldrar? Personer som t.ex. identifierar sig som intergender, bigender, eller som transpersoner är också i vissa fall föräldrar. Dessa personer exkluderas med dylika formuleringar. Några få lärosäten har insett att det finns samkönade par med barn, men utesluter i formuleringar kring detta andra familjekonstellationer. Hur är det för ensamstående föräldrar eller en förälder bland fem andra medföräldrar som behöver hämta barnet från förskolan en viss tid? Det finns all anledning att fråga sig vilka familjekonstellationer det är som premieras i lärosätets likabehandlingsplan

8|Slutsatser

Åtgärderna i planerna som vi granskat är ofta diffust formulerade och påminner mer om visionära mål än om konkreta och aktiva åtgärder.

Många av lärosätena följer inte DO:s rekommendationer om att ange ansvarig, budget och tidsrymd för var och en av åtgärderna.

Enbart fem av 21 lärosäten har åtgärder för de fem diskrimineringsgrunder som lagen kräver; Kön, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionshinder och Sexuell läggning.

Bara en bråkdel av planerna uppger att studenterna har varit med i utformandet av planen.

Medan alla lärosäten som granskats har med en stor del åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering har enbart ett fåtal angivit åtgärder som syftar till att motverka trakasserier.

Vid samtliga granskade lärosäten råder brister i kunskap om diskrimineringsgrunden Könsoverskridande identitet eller uttryck. Många lärosäten har överhuvudtaget inte med denna diskrimineringsgrund i sin plan; andra inkluderar/nämner den, men har inte förstått innebörden.

I samtliga likabehandlingsplaner uppstår problematiska motsättningar mellan diskrimineringsgrunden Kön och Könsoverskridande identitet eller uttryck. Med formuleringar som ”båda könen” och ”det underrepresenterade könet” osynliggör planerna personer som definierar sig som mellan de två konstruerade könen, som tillhörande båda, eller som definierar sig bortom kön.

Samtliga likabehandlingsplaner behöver definiera och tydliggöra sina utgångspunkter. Ett oreflekterat användande av diverse ”perspektiv” tyder på att det likabehandlingsarbete som bedrivs är av låg prioritet.

Samtliga likabehandlingsplaner använder sig av ett problematiskt språkbruk. Många studenter osynliggörs och en del formuleringar är direkt kränkande.

Utbildningsinsatser i likabehandlingsfrågor är ofta frivilliga. Detta leder ofta till att det bara och de som redan har intresse och kunskap i området som deltar och det sänder signaler om att likabehandlingsarbetet inte är så viktigt.

Många likabehandlingsplaner är inaktuella. Majoriteten av de granskade lärosätena har likabehandlingsplaner som är från 2009 eller tidigare.

Trots lagkrav har endast fem av de granskade lärosätena med uppföljning. Av de granskade lärosätena är det bara Södertörn Högskola, Linköpings Universitet, Uppsala Universitet, Karlstad Högskola och Borås Högskola som har med en uppföljning av tidigare årets åtgärder.

Sammantaget är det endast Linköpings Universitet som uppfyller lagens krav för likabehandlingsplan

9|Noter

1 Trans- och cispersonsbegreppen handlar om könsidentiteter till skillnad från sexualitet. Därför heter det –sexualism i intersexualism och transsexualism. Transidentiteter bygger på könsidentitet och påverkar ej upplevelsen av sexuell läggning.

Transperson är ett samlingsbegrepp för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från det som anses vara normen för det kön som juridiskt registrerades för dem vid födseln. Till transpersoner räknas t.ex. transsexuella, transvestiter, intersexuella, dragkings, dragqueens och intergenders. Varje individ avgör själv om den är transperson eller ej. Begreppet har tillkommit för att vara en samlande term i sexualpolitiska frågor.

Cispersoner är individer vars könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med det som anses vara normen för det kön som juridiskt registrerades för dem vid födseln. Det kallas även linjärt kön, eftersom biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt kön, könsidentitet och könsuttryck överensstämmer med normen för respektive kön.

För hela SFQ:s begreppslista se

<http://www.hbtqstudenterna.se/images/filer/styrdokument/Begreppsdokument2010.pdf>

2 Diskrimineringsombudsmannens hemsida: <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>, 2010-10-25.

3 Se rubriken ”Lagen”

4 DO:s hemsida: <http://www.do.se/sv/Fakta/Ordlista/>, 2010-10-25.

10|Översikt av lärosätenas likabehandlingsplaner

Översikten innehåller följande informationer:

1. Nämner grunderna, kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning
2. Nämner grunderna, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder
3. Antal diskrimineringsgrunder med specifika åtgärder
4. Följer upp tidigare års arbete
5. Gäller för
6. Datum då likabehandlingsplanen är antagen

Lunds och Göteborgs Universitet samt Luleå Tekniska Högskola har på central nivå endast policys. Sedan är det upp till varje fakultet eller institution att ha en egen likabehandlingsplan. Vi har därför valt fyra institutioner eller fakulteter vid Lunds och Göteborgs. Vid Luleå Tekniska Universitet hittade vi endast en lokal likabehandlingsplan.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Stockholms Universitet Handlingsplan för likabehandlings av studenter vid Stockholm universitet 2009	Ja	Ja	6 kön, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion, könsidentitet	-	2009	2009-03-12
Lund Universitet Lunds universitets policy avseende likabehandling av studenter 2006-2010	Ja	-	-	-	2006-2010 (policy)	2006-04-24
Humaniora och teologi Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2010	Ja	-	1 kön	-	2010-2012	2009-12-16
Statsvetenskapliga institutionen Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Statsvetenskapliga institutionen	Ja	Ja	7 kön, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion, könsidentitet, ålder	-	2008-2011	2009-12-17
Medicinska fakulteten Medicinska fak. handlingsplan för likabehandling 2010	Ja	Ålder	3 kön, religion, funktionsnedsättning	-	2010	2009-12-09
Juridiska fakulteten Plan för arbetet för jämställdhet och mot diskriminering inom det juridiska området 2010- 2011	Ja	Ja	2 kön, etnicitet	-	2010-2011	2010-05-26
Göteborgs Universitet Policy (2009-12-18)	Ja	Ja	-	-	Tills vidare (policy)	2009-12-18
Sahlgrenska Handlingsplan Likabehandling Sahlgrenska Akademin 2009	Ja	Ja	2 kön, funktionshinder	-	2009	
Psykologiska institutionen Handlingsplan för likabehandling vid psykologiska institutionen 2008-2010	Ja	-	3 kön, etnicitet, funktionsnedsättning	-	2009	
Institutionen för socialt arbete Likabehandlingsplan 2009-2010	Ja	Ja	Ja	-	2009	
Institutionen för pedagogik och didaktik	Ja	-	2 eticitet, funktionsnedsättning	-	Framgår ej	
Uppsala Universitet Likabehandlingsplan 2007-2009 med åtgärdsprogram för 2009	Ja	Ja	6 kön, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion, könsidentitet	Ja	2009	2009-03-24

Linköpings Universitet Strategi och handlingsplan för lika villkor 2010	Ja	Ja	6 kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, religion, könsidentitet	Ja	2010	
Umeå Universitet Ett inkluderande Universitet, handlingsplan för likabehandling, tillgänglighet och mångfald bland studenter och anställda 2007-2010	Ja	-	1 funktionsnedsättning	-	2007-2010	2007-06-26
Kungliga Tekniska Högskolan Ett KTH för alla – studier och arbete på lika villkor	Ja	Ja	2 kön, etnicitet	-	2010	
Malmö Högskola Åtgärdsplan 2008 -2009 utifrån lagen om likabehandling av studenter	Ja	-	5 kön eticitet funktionshinder sexuell läggning religion	Ja	2008-2009	
Chalmers Tekniska Högskola Handlingsplan av studenter vid Chalmers	Ja	-	5 kön eticitet funktionshinder sexuell läggning religion	-	2010	December 2009
Örebro Universitet Likabehandlingsplan för Örebro universitet 2010-2011 Strategi för jämlikhet och jämställdhet vid Örebro universitet	Ja	Ja	1 kön	Ja	2010-2011	2010-09-21
Högskolan i Jönköping Likabehandlingsplan 2009	Ja	-	2 eticitet funktionshinder	-	2009	
Karlstads Universitet Likabehandlingsplan för studenter 2010	Ja	Ja	3 kön funktionshinder religion	Följer i planen för 2010 upp 2007 års arbete	2010	
Mälardalens Högskola - En jämlik högskola, policy och handlingsplan (1 april 2009 – 31 dec 2010) - Åtgärder för att motverka diskriminering (2009-05-04) - Studenter och anställda med funktionshinder, handlingsplan 1 juli 2007 – 31 dec 2008 - Sexuellt likaberättigande, handlingsplan 1 juli 2007 – 31 dec 2008	Ja	Ja	5 kön eticitet funktionshinder sexuell läggning könsidentitet	-	1 april 2009-21 dec 2010	2010-02-08

Linné Universitetet (Växjö+Kalmar) SAKNAR LIKABEHANDLINGSPLAN	-	-	-	-	-	
Mittuniversitetet Handlingsplan för lika villkor 2009 -2010	Ja	Ja	3 kön etnicitet religion	-	2009-2010	2009-11-24
Luleå Tekniska Högskola Policy för likabehandling vid LTU	Ja	Ja	-	-	2007	2007-11-20
Institutionen för pedagogik och lärande Lokal Handlingsplan för likabehandling 2007-2009	Ja	-	4 kön etnicitet funktionshinder sexuell läggning	-	2007-2009	
Högskolan i Dalarna Plan för likabehandling av studenter för 2010	Ja	Ja	3 kön etnicitet funktionshinder	-	2010	2009-12-31
Högskolan i Borås - Handlingsplan för arbetet ned likabehandling av studenter och sökande vid Högskolan i Borås 2010 - Handlingsplan avseende tillgänglighet vid Högskolan i Borås 2009-2010	-	-	1 Tillgänglighet	Ja	2010	2010-04-27
Högskolan i Gävle Likabehandlingsplan för Högskolan i Gävle 2010	Ja	Ja	1 funktionshinder	-	2010	2010-01-26
Södertörns Högskola Likabehandlingsplan för studenter vid Södertörns högskola 2009	Ja	Ja	3 kön etnicitet funktionshinder	Ja	2009	2009-07-02
Karolinska Institutet Handlingsplan för likabehandling 2010-2012	Ja	Ja	1 kön	-	2010-2012	2010-06-01

