

Likabehandlingsplan 2016-07-01 – 2018-06-30 Student

Reviderat och förlängt genom rektorsbeslut 2017-06-29

Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltighetstid	Dokumenttyp
Rektor	2017-06.29	Gäller fr.o.m. 2017-07-01 t.o.m. 2018-06-30	Handlings- planer



DEL 1 ORGANISATION OCH RIKTLINJER	3
Aktuell lagstiftning, riktlinjer och rekommendationer	3
Begreppsförklaring	4
Organisering av likabehandlingsarbetet vid Ersta Sköndal bräcke högskola	7
Beskrivning av arbetsområden	8
DEL 2 HANDLINGSPLAN	10
1. Trakasserier	10
2. Rekrytering/Antagning	11
3. Introduktion, kommunikation och kunskap	11
4. Studiesituation	11
5. Betyg, examination	12
Nulägesbeskrivning	13
PLANERADE ÅTGÄRDER 2016/2018	15
Bilaga 1 Rutiner för ärendehantering vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av personal och studenter vid Ersta Sköndal Bräcke högskola	16



DEL 1 Organisation och riktlinjer

Ersta Sköndal Bräcke högskola vill vara en kvalificerad och kreativ utbildnings- och forskningsmiljö där varje individ värdesätts och ges utrymme att utvecklas. Mot denna bakgrund är det en självklarhet för högskolan att bedriva ett aktivt arbete för likabehandling.

Aktuell lagstiftning, riktlinjer och rekommendationer

Diskrimineringslag (2008:567)

Diskrimineringslagen har till syfte att främja lika rättigheter och möjligheter för alla som omfattas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagens bestämmelser är tvingande för Ersta Sköndal Bräcke högskola i egenskap av utbildningsanordnare gentemot personer som söker till eller studerar vid högskolan.

Sammanfattningsvis innebär diskrimineringslagens bestämmelser följande krav för högskolan:

- Förbud mot diskriminering och repressalier.
- Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier.
- Skyldighet att bedriva och följa upp ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Högskolans ansvar som utbildningsanordnare

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning enligt högskolelagen ska utöva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att *undersöka* risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för studenters rättigheter och möjligheter i verksamheten, *analysera* orsaker till upptäckta risker, *vidta förebyggande åtgärder* som skäligen kan krävas samt följa upp och *utvärdera* arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras löpande och tidsplaneras. I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med studenter. Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Dokumentationerna ska innehålla en redogörelse för samtliga delar i



arbetet enligt ovan, en redogörelse för de åtgärder som vidtagits eller planeras samt en redogörelse om hur samverkan med studenterna skett.

Begreppsförklaring

Diskriminering

Diskriminering är när högskolan på osakliga grunder behandlar en student eller sökande till högskolan sämre än andra i en likartad situation och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Vad är missgynnande?

Ett missgynnande uppstår om någons handlande, beslut eller beteende får en negativ följd för någon annan, det vill säga en skada, nackdel eller ett obehag. Det kan handla om att en person kommer i ett sämre läge eller går miste om en förbättring, en förmån eller service. Det spelar ingen roll om det finns en avsikt att missgynna eller inte; det är effekten eller resultatet som avgör om det är missgynnande. Exempel på missgynnande är när en sökande med hörselskada får besked om att hen inte kan gå kursen, då det saknas hörselslinga i hörsalarna.

Vad är en jämförbar situation?

För att det ska handla om direkt diskriminering måste någon ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation. Det innebär att den som anser sig har blivit diskriminerad ska jämföras med någon annan som befinner sig i en liknande situation. Om det saknas en verklig jämförelseperson kan jämförelsen göras med hur en hypotetisk person skulle ha blivit behandlad.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

Det är dock inte indirekt diskriminering om syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde



framför principen om icke-diskriminering. Och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt DiskrL måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Instruktioner att diskriminera

Diskrimineringsförbudet omfattar också den som ger order eller instruktioner om att diskriminera någon enligt ovan och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen. Exempelvis om en chef uppmanar en medarbetare att diskriminera en annan medarbetare eller student.

Kön

Att någon är kvinna eller man. Även den som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för



att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Omfattar de flesta transpersoner, exempelvis transvestiter, intersexuella (personer som fötts med en oklar könstillhörighet), eller inter- och transgenderpersoner (definierar sig bortom kön eller utanför traditionella könsidentiteter). Transpersoner är ett begrepp som används på människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och uttryck- mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd. Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörselskador, synskador etc.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.



Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Organisering av likabehandlingsarbetet vid högskolan

Fördelning av ansvar för likabehandlingsarbetet

Högskolans rektor har ytterst ansvaret för högskolans likabehandlingsarbete. Det operativa ansvaret har varje prefekt och enhetschef som ska konkretisera och integrera arbetet i verksamheten vid respektive institution/enhet.

För att leda och samordna detta arbete har rektor inrättat ett Likabehandlingsråd (rådet)¹. Rådet består av en ordförande, prefekt vid samtliga institutioner, en facklig representant, två studentrepresentanter, samordnare för särskilt pedagogiskt stöd, biblioteket. Till rådet har också Likabehandlingsrådet får adjungera ytterligare personer som rådet finner lämpligt. För närvarande är en representant från Pedagogiskt kollegium och en representant från Akademiskt kollegium adjungerade. Rektorskansliet bistår med handläggarstöd till Likabehandlingsrådet.

Vid varje institution/enhet inom högskolan finns ett kontaktombud dit studenter kan vända sig för anmälan om trakasserier. På alla nivåer ska likabehandlingsarbetet ske i samverkan mellan chefer (rektor, prefekter och enhetschefer), medarbetarna samt studenterna eller studentkåren.

Rektor

- har det yttersta ansvaret för högskolans likabehandlingsarbete.

Likabehandlingsrådets uppdrag²

- Rådet samordnar det högskolegemensamma förebyggande och främjande likabehandlingsarbetet såsom det regleras i Diskrimineringslag (2008:567) och i 1 kap. 4 § Högskolelag (1992: 1435).
- Rådet samordnar och stödjer likabehandlingsarbetet på samtliga nivåer och sakområden inom Ersta Sköndal Bräcke högskola samt ansvarar för process för arbetet och dokumentation enligt de krav som ställs i 3 kap. diskrimineringslagen.
- Likabehandlingsrådet utreder inte enskilda diskrimineringsärenden eller ansvarar för lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen.

Rektorskansliet ansvarar för

¹ Rektorsbeslut 2017:07, 2017-03-08

² Rektorsbeslut 2017:7, 2017-03-08



- att vid behov leda kartläggningar/utredningar/aktiviteter/ta fram stödverktyg som avser hela högskolan eller institutioner/enheter.

Prefekter/enhetschefer ansvarar för

- att informera om innehållet i likabehandlingsplanen till alla studenter inom respektive institution/enhet.
- att årligen följa upp, utvärdera och dokumentera det lokala likabehandlingsarbetet vid enheten.
- att se till att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor integreras i arbetet vid institutionen/enheten.
- bedriva likabehandlingsarbetet på lokal nivå och dokumentera detta i institutionens/enhetens verksamhetsplan

Kontaktombuden ansvarar för

- att ta emot anmälan från studenter eller medarbetare om diskriminering/trakasserier som har samband med någon av de, i diskrimineringslagen angivna, skyddande diskrimineringsgrunderna.

Beskrivning av arbetsområden

Högskolans långsiktiga mål samt fortlöpande åtgärder presenteras inom ramen för fem olika arbetsområden (se del II). Områdena definieras nedan.

1. Trakasserier

Detta område avser både trakasserier och sexuella trakasserier.

2. Rekrytering och antagning

Detta område avser rekrytering och antagning av nya studenter, samt studie- och yrkesvägledning inför och under utbildningen. Det inkluderar bland annat utformning av rekryteringsmaterial, samt medvetenhet om faktorer som på ett otillbörligt sätt kan påverka antagningsprocessen.

3. Introduktion, kommunikation och kunskap

Detta område avser studenters och medarbetares kunskap om högskolans likabehandlingsarbete, vilket inkluderar;

- olika aktiviteter för att skapa ökad medvetenhet om diskriminering och trakasserier samt de värden och regler som ligger till grund för detsamma,
- introduktion av nya studenter,
- introduktion av studenter med funktionsnedsättning,
- kompetensutveckling av skolans personal



4. Studiesituation

Detta område avser studenternas praktiska, fysiska och psykosociala studiemiljö, vilket inkluderar;

- schemaläggning i relation till föräldraskap, funktionsnedsättning eller religiösa högtider,
- lokaler vad gäller tillgänglighet för studenter med olika typer av funktionsnedsättning,
- undervisning och läromedel. Exempelvis osynliggörande av eller stereotypa skildringar av specifika grupper, bemötande och förhållningssätt i undervisningen och litteraturen.
- arbetsförlagd utbildning och praktik,
- aktiviteter som initieras av högskolan, t ex examenshögtid
- studentaktiviteter som inte initieras av högskolan, t ex aktiviteter i samband med terminsstart.

5. Betyg och examination

Detta område avser examination, bedömning och betyg. Det inkluderar exempelvis utformning av examinationsformer som kan garantera en korrekt bedömning av studenters prestationer.



DEL 2 Handlingsplan

Ersta Sköndal Bräcke högskola ska värna och respektera alla medarbetares och studenters lika värde och rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och ålder. Ersta Sköndal Bräcke högskola ska vara en miljö där man förebygger, förhindrar och agerar mot trakasserier och diskriminering. Arbetet med jämställdhet och likabehandling ska integreras i det dagliga arbetet där alla ledare, medarbetare och studenter gemensamt bidrar till att förverkliga visionen.

Högskolans övergripande mål är att alla (chefer, medarbetare och studenter) ska känna till och ha kunskap om högskolans aktuella jämställdhets- och likabehandlingsplan, samt hanteringsordning för anmälan av trakasserier eller sexuella trakasserier. Högskolan ska också på olika sätt främja kritisk reflektion och medvetenhet om frågor som rör jämställdhets och likabehandling inom högskolan.

Handlingsplanen är indelad i fem arbetsområden, som beskrivs utförligt i del 1. Inom varje område redogörs här för områdets långsiktiga mål samt de fortlöpande åtgärder som genomförs kontinuerligt. De särskilt riktade och planerade aktiviteterna för det kommande året finns under rubriken *Planerade åtgärder 2016/2017*.

1. Trakasserier

Långsiktiga mål

Ersta Sköndal högskolas mål är att inga studerande ska utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier som kränker någons värdighet som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Fortlöpande åtgärder

Högskolan har en rutin (se bilaga 1) att följa vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Får högskolan kännedom om att en student, i samband med utbildningsverksamheten, anser sig ha utsatts för någon form av trakasserier som nämns ovan ska omständigheterna kring de uppgivna trakasserier utredas. I förekommande fall ska åtgärder vidtas och följas upp för att förhindra trakasserier i framtiden.



2. Rekrytering/Antagning

Långsiktiga mål

Vid rekrytering och antagning av nya studenter ska ett jämställdhets- och ett likabehandlingsperspektiv beaktas i samtliga delar för att undvika samt förebygga diskriminerande och kränkande handlingar.

Fortlöpande åtgärder

- I högskolans rekryteringsmaterial, till exempel utbildningskatalogen, ska ett mångfaldsperspektiv beaktas.
- Inför studentrekrytering ska ett brett rekryteringsunderlag skapas genom en bred och utökad informationsspridning och annonsering för att spegla samhällets mångfald bland de sökande.

3. Introduktion, kommunikation och kunskap

Långsiktiga mål

Målet är att högskolans personal och studenter ska ha en hög medvetandenivån inom likabehandlingsområdet kring:

- Aktuellt regelverk – var och ens rättigheter och skyldigheter.
- Högskolans likabehandlingsarbete samt rutin för ärendehantering vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Hur förhållningssätt och bemötande omedvetet kan upplevas som nedsättande och diskriminerande, samt hur man medvetet kan förebygga och förhindra trakasserier och diskriminering och främja en god studiemiljö.

Fortlöpande åtgärder

- Alla nya studenter och högskolans personal ska informeras om det främjande likabehandlingsarbetet vid högskolan och vart studenter ska vända sig om de känner sig diskriminerade eller trakasserade.
- Vid introduktion av utbytesstudenter ska information om högskolans likabehandlingsarbete särskilt beaktas.
- Vid introduktion av studenter med funktionsnedsättning följs särskilda rutiner.
- Vid introduktionsdagarna för personalen som genomförs kontinuerligt presenteras likabehandlingsarbetet på högskolan.
- Kompetens kring likabehandlingsfrågor hos studenter och medarbetare ska regelbundet kartläggas.

4. Studiesituation

Långsiktiga mål

Studieklimatet och studieförhållandena vid högskolan och på praktikplatser (psykosocial och fysiskt) ska vara sådana att det är möjligt för alla studenter oavsett diskrimineringsgrund att studera vid och besöka högskolan på lika villkor.



Alla studenter vid högskolan ska kunna förena studier med föräldraskap. Det ska inte förekomma läromedel och undervisningsmetoder som kan uppfattas som kränkande utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Fortlöpande åtgärder

- Kursplan och kurslitteraturska vara tillgänglig senast två månader före kursstart.
- Kurs- och praktikscheman ska vara tillgängliga minst tre veckor före kurs- och praktikstart.
- Handledarna ute på praktikplatserna ska informeras om högskolans likabehandlingsarbete
- Kontinuerlig granskning av läromedel och undervisningsmetoder i syfte att upptäcka olämpligt material och metoder, t ex sådant som förmedlar en fördomsfull bild av- eller osynliggör olika grupper som finns i samhället och omfattas av diskrimineringslagen.

5. Betyg, examination

Långsiktiga mål

Bedömning av examination och betyg ska inte påverkas av studentens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Fortlöpande åtgärder

- Anonyma examinationer används kontinuerligt på alla institutioner.



Nulägesbeskrivning

Våren 2015 tillsattes en arbetsgrupp för att analysera resultatet av den genomförda studentenkäten. De åtgärder som genomförts 2015/2016 och de åtgärder som planeras till 2016/2017 bygger i stort sett på de förslag på åtgärder som arbetsgruppen gjort.

Genomförda åtgärder 2015/2016

Att verka för att likabehandlingsarbetet blir en prioriterad verksamhet på hela högskolan och en självklar utgångspunkt i planering och genomförande av institutionernas olika verksamheter

Från hösten 2015 ingår likabehandlingsarbetet som en del av verksamhetsplaneringen inför kommande år och ska samordnas med budgetarbetet.

Att verka för att studenterna får kunskap om och tillgång till likabehandlingsplanen och hanteringsordningen vid anmälan om trakasserier

Sedan våren 2016 finns likabehandlingsplanen, information om kontaktombud, blankett för anmälan av trakasserier/diskriminering och protokoll från likabehandlingsrådets sammanträden tillgängligt även på lärplattformen ItsLearning under en flik som heter Studentadministration. Samma information finns sedan tidigare på högskolans hemsida.

Säkerställa att studenterna vid anmälan av trakasserier och diskriminering blir korrekt och respektfullt mottagna

Den 18 november 2015 samlades högskolans kontaktombud för en informationsträff. Kontaktombuden informerades om diskrimineringslagen, hanteringsordningen vid anmälan om trakasserier, högskolans skyldigheter och deras roll som kontaktombud.

DO:s nätverksträff- ökad kunskap om likabehandling

Den 6 november 2015 höll DO:s nätverksträff för jämställdhet och likabehandling vid högskola och universitet, studentperspektiv, där likabehandlingsrådets administrativa resurs medverkade.

Den 28 april deltog likabehandlingsrådets ordförande och administrativa resurs i DO:s Nätverksträff för jämställdhet och likabehandling i högskolan. Fokus var jämställdhetsintegrering i akademien och värd för dagen var nationella sekretariatet för genusforskning.

Likabehandlingsplan på engelska

Diskrimineringslagen samt del av likabehandlingsplanen har översatts till engelska. Den engelska översättningen, *Equal Treatment Plan– short version, Student, 2016-06-*



01 och information om kontaktombuden på engelska finns på hemsidan och ItsLearning.

Skrivstöd

Sedan våren 2016 har alla studenter möjlighet att få stöd i det akademiska skrivandet genom individuell handledning.

Breddad rekrytering och breddat deltagande av studenter

UHR (Universitet- och högskolerådet) har under 2015 kartlagt och analyserat lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande av studenter, vilket högskolan har deltagit i. Våren 2016 redovisades resultatet på UHR:s konferens *Kvalitetsdrivet*, där personal från högskolan deltog.

Studentinflytande

På institutionen för vårdvetenskap har beslutats att studenterna själva gör programmet för examensceremonin då studenter haft synpunkter på religiösa inslag i tidigare examensceremonier. Man har även tagit bort minneskortet med bibelord på som delades ut under examensceremonin. Vill klassen ha med en psalm ska det godkännas av hela klassen.

Institutionen för socialvetenskap har inkluderat en kårrepresentant i ledningsgruppen som deltar vid möten en gång i månaden. Syftet är att öka studentinflytandet över studenternas studiemiljö och att förebygga diskriminering och särbehandling av studenterna.

Tillsatt samordnare av särskilt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning

Högskolan anställde 2016-01-01 en Samordnare som ansvarar för samordningen av särskilt pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning. Detta innebär att i individuella samtal, utifrån existerande nationellt regelverk och praxis, bedöma studenternas rätt till särskilt pedagogiskt stöd, samverka med institutionerna i arbetet med att stödja studenter med funktionsnedsättning och delta i det nationella nätverket för samordnare av särskilt pedagogiskt stöd. Samordnaren finns som stöd till studenterna och som en resurs för lärare att vända sig till om det uppstår frågor och funderingar inom området.

Inkomna anmälningar 2015/2016

Under våren 2016 inkom en student med en anmälan mot en lärare om trakasserier på grund av funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet. Anmälan har behandlats och utretts enligt högskolans hanteringsordning. En intern utredning och en extern bedömning av en advokat har gjorts. Beslut i ärendet är att det inte har förekommit trakasserier enligt diskrimineringslagen.



Planerade åtgärder 2016/2018

Tema bemötande

Under hösten 2016 och våren 2017 ska högskolan arbeta med temat bemötande. Planerat är att medarbetardagen som äger rum den 6 september 2016 ska ägnas åt temat bemötande. Institutionen för vårdvetenskap kommer dessutom att ägna en del av sin kick-off inför höstterminen 2016 med att arbeta generellt med bemötande.

Ansvarig: *Tillsatt arbetsgrupp för medarbetardagen*

Utbildning för studiehandläggarna

Hösten 2016 planeras en liknande utbildning som hölls för kontakombuden den 18 november 2015 för studiehandläggarna i syfte att säkerställa att studenterna vid anmälan av trakasserier och diskriminering blir korrekt och respektfullt mottagna

Ansvarig: *likabehandlingsrådet*

Rekrytering och antagning

Institutionen för socialvetenskap fortsätter arbetet med genomlysning av antagningsprocessen. Under 2016/2017 kommer det test- och intervjufrågorna som används vid anstagning att genomgå.

Ansvarig: *Prefekt på institutionen för socialvetenskap*

Stöd i arbetet med att göra studiesituationen tillgänglig för studenter med funktionsnedsättning

Samordnaren för särskilt pedagogiskt stöd ska under hösten 2016 ta fram en folder för lärare som ska fungera som stöd i arbetet med att göra studiesituationen tillgänglig för studenter med funktionsnedsättning. Samordnaren ska även besöka institutionernas APT möten under hösten för att berätta om sin roll och den då färdiga foldern.

Ansvarig: *Samordnaren och likabehandlingsrådet*



Bilaga 1 Rutiner för ärendehantering vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av personal och studenter vid Ersta Sköndal Bräcke högskola