

Likabehandlingsplan 2016-07-01 – 2017-06-30 Student

DEL 1 ORGANISATION OCH RIKTLINJER	3
Aktuell lagstiftning, riktlinjer och rekommendationer	3
Begreppsförklaring	4
Organisering av likabehandlingsarbetet vid ESH	7
Beskrivning av arbetsområden	9
DEL 2 HANDLINGSPLAN	11
1. Trakasserier	11
2. Rekrytering/Antagning	12
3. Introduktion, kommunikation och kunskap	12
4. Studiesituation	12
5. Betyg, examination	13
Nulägesbeskrivning	14
PLANERADE ÅTGÄRDER 2015/2016	16
BILAGOR	16
Bilaga 1 Hanteringsordning trakasserier	17
Bilaga 2 Blankett för anmälan av trakasseri/diskriminering	20
Bilaga 3 Förteckning Likabehandlingsrådet och arbetsgruppen	22
Bilaga 4 Förteckning kontaktombud	23

DEL 1 Organisation och riktlinjer

Ersta Sköndal 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

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

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

Från och med 1 januari 2015 ingår bristande tillgänglighet som en form av diskriminering i diskrimineringslagen. 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 denna funktionsnedsättning.

Sammanfattningsvis innebär diskrimineringslagens bestämmelser följande krav för högskolan:

- Förbud mot diskriminering och repressalier.
- Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Skyldighet att bedriva och följa upp ett målinriktat främjandearbete för lika rättigheter och möjligheter.
- Skyldighet att varje år upprätta en likabehandlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. En redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Högskolans ansvar som utbildningsanordnare:

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning enligt högskolelagen ska utöva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet,

religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Utbildningsanordnaren ska också vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student som deltar i eller söker sig till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. Även om de övriga skyddade diskrimineringsgrunderna (könsidentitet eller könsuttryck och ålder) inte omfattas av diskrimineringslagens krav på förebyggande åtgärder är det lämpligt att även de tas i beaktande i arbetet för att förebygga och förhindra diskriminering på högskolan.

Diskrimineringslagen innehåller inte lika många detaljerade åtgärdsparagrafer avseende utbildning likt de som finns inom arbetslivet men enligt förarbetena är det lagstiftarens avsikt att studenternas skydd ska vara likvärdigt det arbetstagarna har. De enda områden som pekas ut i lagen är sexuella trakasserier och trakasserier. Diskrimineringsombudsmannen har därför utfärdat rekommendationer för likabehandlingsarbetet. För att förankra arbetet bland studenterna är det viktigt att det bedrivs i samverkan mellan högskolan och studentkåren. Studentrepresentanter ska erbjudas möjlighet att delta i likabehandlingsarbetet på alla nivåer i alla dess faser.

Begreppsförklaring

Diskriminering

Diskriminering är när högskolan på osakliga grunder behandlar en student eller sökande till högskolan sämre än andra i en likartad situation. Det räcker med att missgynnandet har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna (kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och ålder).

Om högskolans ledning skulle uppmana en anställd att missgynna en student eller sökande är det en instruktion att diskriminera.

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. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.

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 hon eller han inte kan gå kursen eftersom 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, förmodad, person skulle ha blivit behandlad.

Ett exempel på situationer som är jämförbara är när flera personer söker till en utbildning och alla uppfyller kraven för denna, exempelvis godkänt betyg i matematik och engelska.

I andra fall är utgångspunkten att de flesta befinner sig i en jämförbar situation och därför har rätt att inte bli bemötta på ett diskriminerande sätt. Det gäller till exempel i affären, på restaurangen eller på bussen.

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 följande kriterier är uppfyllda:

- 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.
- 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.

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 lagen 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.

Kön

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

Könsidentitet eller könsuttryck

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.

För att omfattas av diskrimineringskyddet måste personens könsidentitet eller könsuttryck uppfattas av andra.

Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning.

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, hörsel och synskador med mera.

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 ESH

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 jämställdhetsråd som sedan 2010-12-01 har ett nytt namn – Likabehandlingsrådet (rådet). Rådet består av en ordförande, två prefekter, två fackliga representanter (med två suppleanter) samt

studeranderepresentanter. Prefekterna och ordförande i rådet utses av rektor, fackliga representanter av personalorganisationerna och studeranderepresentanterna tas in av rådet i samråd med kåren. Till rådet har också knutits en sammankallande sekreterare och administrativ resurs från rektorskansliet. Det finns även en arbetsgrupp som arbetar med, av rådet, årligen formulerade uppdrag. 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.

Från och med 2015-04-20 har likabehandlingsrådet utökats med representanter från högskolebiblioteket, S:t Lukas och suppleanter från institutionen för vårdvetenskap och institutionen för socialvetenskap.

Rektor:

- har det yttersta ansvaret för högskolans likabehandlingsarbete

Likabehandlingsrådet ansvarar för:

- att initiera kartläggningar/utredningar/aktiviteter/stödverktyg som avser hela högskolan och/eller institutioner/enheter
- att upprätta en övergripande/central handlingsplan, med mål och åtgärder, för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.
- att följa upp, utvärdera och dokumentera genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen på central och lokal nivå.
- att handlägga anmälningar om diskriminering/trakasserier och föreslå beslut om åtgärder samt följa upp dessa.

Rektorskansliet ansvarar för

- 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 jämställdhets och likabehandlingsplanen till alla anställda och studenter inom respektive institution/enhet.
- att utse jämställdhets- och likabehandlingsombud för institutionen/enheten.
- 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.

Aktuell förteckning över ombud finns i bilaga 4.

Årsarbetsätt – en kontinuerlig process

Likabehandlingsarbetet ska pågå kontinuerligt. Planeringen och uppföljningen av arbetet ska dokumenteras i en handlingsplan som är aktuell för innevarande år. En utvärdering av föregående års plan ska ligga till grund för nästa års plan.

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 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 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 hanteringsordning (se bilaga 1) att följa vid anmälningar av trakasserier som kontinuerligt ses över och uppdateras vid behov. För 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 trakasserierna 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 medvetandenivå inom likabehandlingsområdet kring:

- Aktuellt regelverk – var och ens rättigheter och skyldigheter.
- Högskolans likabehandlingsplan, samt hanteringsordning för anmälan av trakasserier eller sexuella trakasserier.
- 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 arbets- och studiemiljö.

Fortlöpande åtgärder

- Alla nya studenter och högskolans personal ska informeras om likabehandlingsplanen och vart studenter ska vända sig om de känner sig diskriminerade eller trakasserade.
- Vid introduktion av utbytesstudenter ska information om högskolans likabehandlingsplan 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 ska vara tillgänglig 2 månader innan kursstart.
- Kurs- och praktikscheman och listor på läromedel ska vara tillgängliga 3 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och 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 minneskorterna 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 2016/2017

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*

Bilagor

Bilaga 1 Hanteringsordning trakasserier

Högskolans skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

Ersta Sköndal högskola tolererar inte att medarbetare eller studerande utsätts för trakasserier som kränker någons värdighet som har samband med någon av följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller sexuella trakasserier.

Får högskolan i egenskap av arbetsgivare eller utbildningsanordnare kännedom om att en arbetstagare eller student, i samband med arbetet eller utbildningsverksamheten, anser sig ha utsatts för någon form av trakasserier som nämns ovan ska omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna utredas. I förekommande fall ska åtgärder vidtas och följas upp för att förhindra trakasserier i framtiden.

Anmälan

Vid varje institution/enhet finns ett jämställdhets-/likabehandlingsombud som utses genom val. Ombuden fungerar som kontaktperson och tar emot anmälningar om trakasserier.

Utredning

Anmälan lämnas vidare till högskolans personalspecialist som snarast kallar de inblandade till enskilda samtal för att utreda och dokumentera vad som hänt. Relevant stöd ska erbjudas både den som utsatts för- och den som blivit anmäld för trakasserier.

Vid behov ska en extern bedömning göras av utomstående jurist för att säkerställa utredningens rättssäkerhet.

Sekretess och konfidentialitet

I anmälan och dokumentationen framgår personuppgifter. I protokoll och andra dokument till och från Likabehandlingsrådet framgår endast ärendenummer, inga personuppgifter. I beslut från rektor framgår även där endast ärendenummer.

Tillgång till anmälan och dokumentation

Anmälan och dokumentationen förvaras hos personalspecialisten och betraktas som sekretesshandlingar. Anmälaren och den anmälda tilldelas kopia av anmälan, dokumentation och beslut. Anmälan och dokumentationen delas ut som kopior av identifierat till Likabehandlingsrådet av personalspecialisten eller skriftligt sammanfattningsvis utan personuppgifter.

Ärendenummer

Trakasserianmälningar numreras enligt år, månad och dag, exempelvis 150903.

Information

Information om att en anmälan gjorts delges:

- Den som är anmäld
- Likabehandlingsrådets ordförande
- Prefekt/enhetschef vid de inblandade parternas respektive institution
- Fackliga företrädare (gällande anställd)
- Studentkårens jämställdhetsansvarige (gällande student)
- Kontaktpersoner vid högskolan och praktikplats eller annat lärosäte vid praktik eller lärar-/studentutbyte.

Alla som får kännedom om anmälan åläggs att hantera uppgifterna konfidentiellt.

Beslut

Utredningen föredras i likabehandlingsrådet som kan föreslå följande beslutsalternativ:

- avvisa/avskriva ärendet
- avsluta ärendet med motiveringen att inga åtgärder behöver vidtas
- föreslå åtgärder för att förhindra kränkningar/trakasserier i framtiden

Samtliga ärenden föredras för rektor som ska fatta beslut inom skälig tid från den dag anmälan inkom till kontaktombud. De berörda delges beslutet oavsett om åtgärder kommer att vidtas eller inte. Beslutet kan inte överklagas.

Aktuella åtgärder/sanktioner

I beslut om åtgärder görs en bedömning i varje enskilt fall. Åtgärderna kan vara av generell karaktär; till exempel ändring av rutiner inom ett särskilt område, eller disciplinära åtgärder. En studerande kan enligt högskoleförordningens 10 kapitel bli föremål för avstängning eller varning. En arbetstagare kan enligt "allmänna anställningsvillkor" § 3 Moment 5:1 meddelas disciplinpåföljd i form av en skriftlig varning och ytterst, enligt § 7 och § 18 i anställningsskyddslagen (LAS), sägas upp eller avskedas.

Uppföljning

Åtgärderna ska följas upp 4-6 månader efter att de genomförts. Högskolans personalspecialist föredrar ärendena för likabehandlingsrådet.

Opartisk utredning

Ersta Sköndal högskola strävar efter opartiskhet i alla led av utredningen av en anmälan av trakasserier eller sexuella trakasserier. Den som ska handlägga ett ärende anses jävig om saken angår honom/henne själv, någon närstående eller om

det i övrigt finns någon särskild omständighet som rubbar förtroendet till hans/hennes opartiskhet i ärendet. Den som är jävig får inte handlägga - eller fatta beslut i ärendet.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom/henne ska självant ge det till känna. Likabehandlingsrådet fattar beslut i fråga om jäv. Den som jävet gäller får inte delta i prövningen av jävsfrågan.

Steg	Likabehandlingsombud	Personal-specialist	Likabehandlingsrådet	Rektor	Personalspecialist	Personalspecialist
6						Föredrar eventuell uppföljning av åtgärder för likabehandlingsrådet
5					Uppföljning av eventuella åtgärder inom 4-6 mån efter genomförande	
4				Rektor fattar beslut inom skälig tid efter inkommen anmälan	Samtliga inblandade delges rektors beslut	
3			Likabehandlingsrådet sammanträder och föreslår beslutsalternativ			
2		Dokumentation görs av händelsen genom att höra alla inblandade.	Likabehandlings-rådet informeras och särskild kallelse skickas inom 2 veckor från inkommen anmälan	Rektor informeras om ärendet		
1	Skriftlig trakasserianmälan inkommer.					



Bilaga 2 Blankett för anmälan av trakasseri/diskriminering

Uppgifter om dig som anmäler

Förnamn:	Efternamn:	Telefonnummer:
E-postadress:		

Uppgifter om verksamheten/personen som du anmäler

Namn på verksamheten, utbildningen eller avdelningen:	
Förnamn:	Efternamn:

Vad vill du anmäla?

Beskriv så utförligt som möjligt vad som har hänt. Ange om möjligt tid och datum. Om du inte minns exakt när det hände, ange gärna ungefärlig tidpunkt, exempelvis år och månad. Försök få med samtliga tillfällen. Om utrymmet inte räcker till kan du skriva på ett annat papper och bifoga till anmälan.

Klicka här för att ange text.

Pågår det fortfarande?

Ja

Nej

Har du berättat/om vad som har hänt/ för någon ur personalen på utbildningen eller för den som är ansvarig för utbildningen?

Ja

Nej

När berättade du?

Klicka här för att ange text.

För vem berättade du?

Klicka här för att ange text.

Vad har du berättat?

Klicka här för att ange text.

Vad tror du diskrimineringen eller trakasserierna har samband med?

Välj det eller de alternativ som passar

Etnisk tillhörighet

Funktionsnedsättning

Kön



- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Könsidentitet eller könsuttryck | <input type="checkbox"/> Religion eller annan trosuppfattning | <input type="checkbox"/> Sexuell läggning |
| <input type="checkbox"/> Ålder | <input type="checkbox"/> Föräldraledighet | |
| <input type="checkbox"/> Annat, ange vad | | |

Varför tror du att det finns ett samband?

Klicka här för att ange text.

Har händelsen anmälts till någon annan?

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nej |
|-----------------------------|------------------------------|

Information

Klicka här för att ange text.

Finns det någon eller något som kan styrka din berättelse?

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Nej |
| <input type="checkbox"/> Ja, en eller flera personer (vittnen) |
| <input type="checkbox"/> Ja, uppgifter (t.ex. dokument, avtal, kvitton, beslut, journalanteckningar o s v) |
| <input type="checkbox"/> Ja, en eller flera personer och uppgifter |
| <input type="checkbox"/> Annat, ange vad: |

Eventuella andra upplysningar

Klicka här för att ange text.

Bifogade handlingar som styrker anmälan

Klicka här för att ange text.

Underskrift:

Datum:

Namn:

Ifylls av kontaktombudet

Mottaget av:

Datum:

Namn:

Anmälanens diarienummer (anges enligt år, mån, dag t.ex. 150428): Klicka här för att ange text.

Bilaga 3 Förteckning Likabehandlingsrådet

Likabehandlingsrådet vid Ersta Sköndal högskola

Ordförande

Anette Mimer Sjöblom

Representanter från högskolan

Magnus Jegermalm, prefekt, Institutionen för socialvetenskap

Gunilla Johansson, prefekt, Institutionen för vårdvetenskap

Anette Krengel, biblioteket

Per Jonsson, Institutionen för vårdvetenskap (suppl.)

Vakant, Institutionen för socialvetenskapen (suppl.)

Fackliga representanter

Vakant, Lärarförbundet/ Vision (ordinarie)

Vakant, Lärarförbundet/ Vision (suppl.)

Lars Andersson, SULF/SACO (ordinarie)

Marianne Lindh SULF/SACO (suppl.)

Studentrepresentanter

Amanda Elwin

Vakant, Studentrepresentant

Sammanställande, sekreterare och administrativ resurs från rektorskansliet

Ida Sagström

Bilaga 4 Förteckning kontaktombud

Kontaktpersoner inom respektive institution eller enhet för anmälan om diskriminerande trakasserier eller sexuella trakasserier. Du kan också vända dig till studentombuden vid högskolan för att göra din anmälan.

Högskolebiblioteket

Anette Krengel

Tfn: 08-555 051 60

E-post: anette.krengel@esh.se

Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi

Charlotte Engel

Tfn: 08-555 050 60

E-post: charlotte.engel@esh.se

Institutionen för socialvetenskap

Anette Hedenberg

Tfn: 08-555 051 16

E-post: anette.hedenberg@esh.se

Institutionen för vårdvetenskap

Ragnar Eneström

Tfn: 08-555 050 14

E-post: ragnar.enestrom@esh.se

S:t Lukas utbildningsinstitut

Jan Sandström

Tfn: 08-555 050 46

E-post: jan.sandstrom@esh.se

Palliativt forskningscentrum

Lotta Saarnio

Tfn: 0766-36 51 17

E-post: lotta.saarnio@esh.se

Studentombud

Amanda Elwin

E-post: amanda.elvin@student.esh.se