



## Handlingsplan för år 2019 gällande likabehandling

Antagen av styrelsen för EHS 2018-12-10

Denna handlingsplan har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare, studenter och personal vid Enskilda Högskolan Stockholm (EHS). Som grund för handlingsplanen ligger diskrimineringslagen (2008:567), jfr bilaga 1 och tar hänsyn till de förändringar i diskrimineringslagens tredje kapitel, som trädde i kraft den 1 januari 2017.

Generellt gäller att lagen beskriver ett sätt att arbeta på, istället för att ange vissa mål som ska nås och alla diskrimineringsgrunder omfattas. Det innebär att villkor, arbets- och studiemiljö och rutiner nu ska analyseras ur fler aspekter.

### **Grundläggande principer och övergripande mål**

All personal och alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid EHS oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter gäller också oberoende av religiös, teologisk eller ideologisk övertygelse.

I anslutning till vad högskolelagen föreskriver har EHS som övergripande mål att främja:

- En hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.
- Jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.
- En breddad rekrytering till högskolan.

Vid EHS ska

- verksamheten främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa
  - särskilda behov tillgodoses för personer med funktionsnedsättningar
  - den etniska mångfalden främjas
  - frågor om mångfald och kulturmöten behandlas i utbildningarna
  - olika sexuell läggning respekteras
  - könsöverskridande identitet eller uttryck respekteras
  - arbetas för att förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden ska främjas
  - alla ges möjlighet till religionsutövning
  - alla ska bemötas med respekt oavsett trosuppfattning
  - nätverk för studenter med behov av samtal och ömsesidigt stöd uppmuntras
  - åldersdiskriminering förebyggas
  - alla former av trakasserier motverkas
  - studenter som av något skäl bytt personnummer ska på begäran erhålla nytt examensintyg
- Lagen föreskriver att utbildningsanordnare ska "bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter... oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning."

Med trakasserier avses kränkande behandling som har att göra med diskrimineringsgrunderna, se bilaga 1 "Utdrag ur diskrimineringslagen".

### ***Personer med funktionsnedsättning***

Med funktionsnedsättning avses här sådana varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar som påverkar funktionsförmågan i studiesituationen. Begreppet "varaktigt" ska tolkas i relation till begreppen tillfälligt och bestående. Det vill säga att det inte behöver röra sig om bestående funktionsnedsättning, men inte heller om tillfälliga och snart övergående skador eller tillstånd.

EHS ska verka för att

- undanröja hinder och erbjuda individuellt anpassat stöd för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan
- erbjuda en god och positiv fysisk, social och psykisk arbetsmiljö
- öka medvetenheten och bidra till att man i högskolans verksamhet på alla plan tar hänsyn till frågor som gäller funktionsnedsättning - informationen om detta ska vara tillgänglig för alla på hemsidan

Det finns en samordnare för studenter med funktionsnedsättning. Samordnarens uppgift är att informera studenter om stödåtgärder och bedöma vilka stödåtgärder studenten ska få beroende på funktionsnedsättningens art. Stödinsatser kan vara anteckningshjälp, individuellt anpassade examinationsformer, tekniska hjälpmedel osv.

EHS ska arbeta för att göra informationen lättillgänglig på hemsidan. Namn och telefonnummer till samordnare för studenter med funktionsnedsättning ska vara lätt att finna. Studievägledare och studentkår ska vara väl förtrogna med EHS arbete för att stödja studenter med funktionsnedsättning. Det är inte högskolans ansvar att avråda studenter med funktionsnedsättning att utbilda sig till ett visst yrke.

Enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter EHS 0,3 procent av omsättningen för grundutbildning till pedagogiska stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar. Högskolans samordnare för studenter med funktionsnedsättning ansvarar för hur dessa medel används. Kostnader som överstiger det beloppet kan efter ansökan delvis täckas av medel som disponeras av Stockholms universitet för särskilda åtaganden.

Se vidare bilaga: *Aktivitetsplan för undanröjande av hinder för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan.*

### ***Likabehandling***

EHS ser det som ytterst angeläget att alla bemöts med respekt och värdighet. Diskriminering, trakasserier eller kränkande uppträdande ska inte förekomma. Det ska i alla sammanhang framgå att mångfald och våra inbördes olikheter är en ovärderlig tillgång.

Verksamheten vid EHS bygger på övertygelsen om att varje människa är lika i värdighet och rättigheter, och att detta ska genomsyra verksamheten. Studenter oberoende av religion eller annan trosuppfattning välkomnas att studera vid EHS. Alla ska bemötas med samma respekt. Inom forskning och undervisning – liksom i övrigt inom högskolans lokaler – ska tros- och övertygelsefrihet kompromisslöst värnas.



### **Förbud mot trakasserier**

EHS fördömer alla former av sexuella trakasserier liksom alla former av kränkande behandling på grund av etnisk tillhörighet, ålder, trosuppfattning, liksom funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könstillhörighet och tolererar inte att sådana förekommer på högskolan. Trakasserier och kränkande behandling är ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i studier och arbete. Det leder också till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen” (6 § Jämställdhetslagen). Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar:

- *Trakasserier grundade på könsidentitet/ könsöverskridande identitet eller uttryck.* Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker genomgå någon könskorrigering omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.
- *Trakasserier av sexuell natur* kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning och att den som går med på kraven får löfte om belöning. Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:
  - ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
  - ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
  - ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
  - pornografiska bilder.

Trakasserier och kränkande behandling är i grunden en allvarlig form av maktmissbruk, som kan drabba både män och kvinnor. Kränkningarna kan antingen vara riktade mot en enskild individ eller mot kvinnor eller män som grupp.

### **Rutiner för den som drabbats av osaklig särbehandling**

- *Säga ifrån till den som trakasserar/kränker.* Tala om att beteendet upplevs som trakasserier eller kränkande behandling och kräv ett slut på det. Är det svårt att säga ifrån, ber man någon på arbetsplatsen att hjälpa till. Det kan också göras skriftligt.
- *Tala med andra,* till exempel en facklig representant på arbetsplatsen eller representant för studentkåren.
- *Föra dagbok.* Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad den som trakasserade eller kränkte gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till högskolans ledning.
- *Anmälan till rektor, biträdande rektor eller facklig företrädare* om ovanstående inte hjälper. Det är viktigt att EHS får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet.

Vad ska högskolan göra?

Högskolan är skyldig att ta itu med problemet så snart den får kännedom om det. Om en organisation inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier eller krän-



kande behandling kan den bli skadeståndsskyldig (22 a § jämställdhetslagen). Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier eller kränkande behandling upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade eller att den som blivit kränkt har sagt ja till åtgärden.

- *Enskilt samtal* – Representant för högskolans ledning talar med den anklagade enskilt för att utröna eventuella missförstånd. När misstanke om trakasserier eller kränkande behandling föreligger måste alla berörda kallas till samtal. I de fall där det framgår att trakasserier eller kränkande behandling förekommit klargörs att det inte bara är oacceptabelt utan också förbjudet.
- *Medling* - I de fall där det framgår att trakasserier eller kränkande behandling förekommit kan en tredje person, som båda parter accepterar, hjälpa till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara högskolans ledning. Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de trakasserier eller kränkande behandling blir utredningen mer formell. Det innebär bland annat att högskolans ledning samtalar med eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.
- *Sanktioner* - Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserat/den som kränkt och inte den som utsatts för trakasserier eller kränkande behandling. Högskolans ledning avgör vad som ska ske med den som trakasserat eller utsatt någon för kränkande behandling. Enligt LAS finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in om det gäller en arbetstagare. Student kan avstängas från undervisningen. Beslut om sanktioner behandlas i rådet för likabehandling (se vidare nedan).

### **Jämställdhet**

Jämställdhetsfrågorna är centrala för EHS och ska vara aktuella i undervisning och forskning. Balans i antalet män och kvinnor eftersträvas i alla delar av verksamheten vid EHS, bland studenter, inom kollegiet, i styrelsen, bland gästande lärare med mera.

Målet för EHS jämställdhetsarbete är att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En jämställd högskola skapar möjligheter till utveckling inom utbildningarna men underlättar därtill kontakter med det samhälle studenterna utbildas för. Målet om jämställdhet ska förverkligas genom analys, medvetandegörande, kompetensutveckling och konkreta åtgärder.

Målsättningen för EHS är att ha en kontinuerlig gemensam reflektion kring strukturerna vid EHS, huruvida de medverkar till eller motverkar jämställdhet. De övergripande jämställdhetsmålen är följande:

- Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet.
- Kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete och i övrigt lika anställningsvillkor.
- Arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska utformas så att de lämpar sig för både män och kvinnor.
- Både män och kvinnor ska vara representerade, helst med en jämlik fördelning, i styrelser och andra demokratiskt valda organ. Detsamma gäller i olika typer av tjänster.



- Under varje läsår ska hållas utvecklingsamtal med all personal för att arbeta vidare med stöd till kompetensutveckling.
- Högskolans ägare uppmanas att tillse att högskolans styrelse har en jämn könsfördelning.
- Vid alla nyanställningar ska en jämn könsfördelning alltid eftersträvas. Könsaspekten ska även beaktas vid val av sakkunniga och i sammansättningen av tjänsteförslagsnämnd. Vid framtida tjänstetillsättningar ska EHS via annonsering ta ställning till det lämpliga i att uppmana underrepresenterat kön att söka ledig tjänst.
- Enligt kartläggning nedan av tillsvidareanställd personal kan utläsas att EHS har en jämn könsfördelning inom personalen som helhet. Medan det är en övervikt av män bland lärarna är det en övervikt av kvinnor inom administrationen. Vid framtida anställningar bör EHS prioritera personer av underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter.
- Kurser och kurslitteraturen ska granskas utifrån frågor om könsfördelning bland författare, normalitet och stereotyper, samt kränkande innehåll. Kurser och kurslitteratur granskas i ämneskollegierna. Därefter fastställs de i ämnesföreträdarkollegiet respektive i MR-kollegiet.

I arbetet med EHS kursutbud beaktas fortlöpande frågor om genus, makt, över- och underordning, psykologiska mekanismer liksom samhällsliga och sociala strukturer bakom diskriminering och kränkning.

#### Anställda hösterminen 2018

Bibliotekarie 1 kvinna, 2 män  
Biträdande rektorer 2 kvinnor, 1 man  
Doktorandtjänst 2 kvinnor  
Ekonomihantering & kursadministration 1 kvinna  
Informationsansvarig 1 kvinna  
Lärare 8 kvinnor, 13 män  
Rektor 1 man  
Studierektor 1 kvinna  
Studievägledare 1 kvinna,  
Vaktmästare 1 man

Har heltidstjänst vid EHS: 9 kvinnor, 7 män  
Arbetar deltid vid EHS: 10 kvinnor, 11 män  
Har barn under 18 år: 5 kvinnor, 6 män

Omräknat till heltidstjänster har EHS för närvarande 26,50 heltidstjänster, där anställda kvinnor svarar för tillsammans 13,3 heltidstjänster och anställda män för 13,2 heltidstjänster.

#### *Lönekartläggning*

Vid EHS råder likalönsprincipen för män och kvinnor inom lärarkollegiet relaterad till om man är adjunkt, lektor, docent eller professor. Inom administrationen finns individuell lönesättning med hänsyn till innehåll och ansvarsområde i tjänsten samt den anställdes kompetens och färdighet. I administrationen har kvinnorna (räknat på heltidstjänst) i genomsnitt 19,5 % högre månadslön än männen.

### **Ansvär**

Det är rektors uppgift att i samråd med kollegium och studentkår ansvara för att rådande arbetsförhållanden på EHS kännetecknas av allas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Alla former och tendenser till kränkande behandling inom EHS ska bekämpas och omedelbart beivras. EHS måste erbjuda en miljö som skapar utrymme för alla, rum för den fria tanken och vars och ens personliga mognadsprocess.

### **Kollegier**

När det gäller att bevaka och följa upp att EHS övergripande mål främjas i högskolans kurs- och utbildningsprogram ska det kontinuerligt ske såväl i det för utbildningsprogrammen gemensamma lärarkollegiet, som i ämnesföreträdarkollegiet för de teologiska programmen och i MR-kollegiet för MR-programmen

### **Rådet för likabehandling**

Rådet för likabehandling, bestående av rektor, en lärarrepresentant för vardera utbildningsprogrammet och en studentkårsrepresentant, har att bevaka att konkreta åtgärder genomförs inom i synnerhet följande områden:

- *Trakasserier eller kränkning* - Om student eller någon personal vid EHS befunnits skyldig till kränkande behandling och enskilda samtal och/eller medling inte lett till önskat resultat, ska detta ärende behandlas i rådet för likabehandling som kan fatta beslut om disciplinär åtgärd.
- *Fysisk arbetsmiljö och psykosocial studiemiljö* - Den psykosociala arbetsmiljön utvärderas återkommande genom till exempel medarbetarsamtal och skyddsronder. Det har under flera år saknats ett av arbetstagarna utsett skyddsombud.
- *Rekrytering och antagning* - Information om studier vid EHS ska präglas av jämställdhet. Inga diskriminerande eller kränkande inslag får förekomma i annonser eller informationsmaterial. Om två sökande har likvärdig eller närmast likvärdiga meriter kan EHS välja sökande som tillhör den underrepresenterade gruppen. Rådet för likabehandling är representerat i Tjänsteförslagsnämnden.
- *Introduktion* - I samband med läsårsstart äger introduktionsdagar rum, varvid stor vikt läggs vid gruppdynamiska processer och grundläggande överenskommelse för respektfullt agerande vid högskolan. Innehåll och form ska årligen prövas, varvid likabehandlingsfrågornas olika aspekter ska vara vägledande. Under introduktionen ska också tydligt informeras om likabehandlingsplanen liksom vad likabehandlingslagen säger om vars och ens skyldigheter och rättigheter. Vid detta tillfälle upplyses också om hur man går tillväga för att anmäla fall av upplevd kränkning eller trakasserier och vilket system EHS har för att handskas med ärenden av denna art.
- *Betyg och examination* - Återkommande ska examinationsuppgifter, tentamina och uppsatsbedömningar granskas såväl inom respektive ämnesgrupp som mellan de olika ämnesområdena och utbildningsprogrammen. Detta är såväl en kvalitetssäkrande uppgift som ett medel att motverka diskriminering i samband med betygssättning och examination.





- *Undervisning* - Kursupplägg och litteraturval i samtliga kurser ska granskas med tanke på genusperspektiv. Denna granskning sker i MR-kollegiet respektive i ämnesföreträdarkollegiet. Vid EHS utbildningsprogram finns goda möjligheter att i kursutbud, seminarier och föreläsningar ytterligare behandla frågor om attityder och attitydförändringar, diskrimineringsform, innehåll och psykologiska mekanismer hos individ och i grupp liksom rättighetsfrågor. Det åligger ämneskollegierna, MR-kollegiet respektive ämnesföreträdarkollegiet att bevaka att dessa möjligheter tas tillvara.

### ***Disciplinnämnd***

Vid fall av fusk eller plagiat kan det bli fråga om disciplinära åtgärder, ytterst students avskiljande från undervisning under bestämd tid. En disciplinnämnd bestående av rektor, biträdande rektorer och representant för studentkår och - för att motverka diskriminering - Rådet för likabehandling, beslutar i detta slags ärende. Student kan överklaga disciplinnämndens beslut i EHS styrelse, som har möjlighet att tillsätta en överklagandenämnd för att handlägga ärendet. Disciplinnämnden har att bevaka att likabehandling tillämpas i alla ärenden

### ***Vid anmärkning mot EHS***

Studenter – eller anställda – vid EHS liksom sökande till utbildningar och kurser, som anser att EHS brustit i utredningsskyldighet eller inte vidtagit nödiga åtgärder för att främja likabehandling av studenter, kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO), som har till uppgift att se till att högskolan följer gällande lag om likabehandling av studenter i högskolan.

### ***Avslutning***

EHS har som andra högskolor en viktig roll i att förmedla kunskap och värden till studenter, att skapa utrymme för kritisk reflektion över denna kunskap och dessa värden och därtill uppgiften att visa med praktiska exempel på hur detta kan förmedlas. Det är därför ett ansvar att erbjuda en motvikt mot den obalans som fortfarande råder i såväl kyrka som samhälle när köns-tillhörighet/könsidentitet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning öppet eller dolt blir en del av agendan. En teologisk högskola som medvetet arbetar för likabehandling av alla kan på ett aktivt sätt bidra till att skapa korrektiv mot segregering och erbjuda förebilder för jämlikhet på alla områden.

EHS har att förvalta ett arv från svensk folkrörelse- och frikyrkohistoria av kamp för demokrati och marginaliserade gruppers rättigheter. I såväl det teologiska programmet som i utbildningen i mänskliga rättigheter får dessa frågor kontinuerligt sin särskilda behandling i forskning och undervisning.



## Bilaga 1

### Utdrag diskrimineringslagen (2008:567)

(Uppdaterad utifrån de lagändringar som träder i kraft 2015-01-01)

#### 1 kap. Inledande bestämmelser

**1 §** Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).

#### Diskriminering

**4 §** I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse,
4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).





## **Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder**

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

## **2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier**

### **Diskrimineringsförbud**

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Lag (2014:958).

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

## **3 kap. Aktiva åtgärder (börjar gälla den 1 januari 2017)**

### **Inledande bestämmelser**

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en 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. Lag (2016:828).

### **Arbetet med aktiva åtgärder**

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att



1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

### **Arbetslivet**

4 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

6 § Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

7 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagar och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket. Lag (2016:828).

### **Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning**

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,



2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lag (2016:828).

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

### **Samverkan**

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828).

### **Dokumentation**

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

### **Dokumentationen ska innehålla**

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. Lag (2016:828).



## Bilaga 2

### Åtgärdsplan 2019

Aktivitet	Ansvariga	Åtgärder/Hur	Tidplan/När
<b>Workshops om likabehandling</b>	Rektor; Biträdande rektor	I samband med introduktionsdagarna	Vid läsårsstart årligen
<b>Utarbeta kurser relevanta ur ett likabehandlingsperspektiv</b>	Biträdande rektor/Lärare	Kurser om Queerteologi, Funktionshinder & mänskliga rättigheter, Rasism och diskriminering, Religions- & övertygelsefrihet	Årligen i samband med framtagande av kommande läsårs kurser
<b>Utarbeta kurser relevanta ur ett hållbar utvecklingsperspektiv</b>	Biträdande rektor/Lärare	Kurser om Klimatförändringar, internationella relationer och social konflikt, Ursprungsfolk och etniska minoriteter, Ekoteologi	Årligen i samband med framtagande av kommande läsårs kurser
<b>Konferenser</b>	Rektor/Biträdande rektor/Lärare	Textsymposium om Kyrka & ursprungsbefolkningar	Kontinuerligt
<b>Organisatorisk tillgänglighet</b>	Rektor	Utse samordnare för studenter med funktionsnedsättning	Utses när tidigare ansvarig frånträder
	Rektor/ Ekonomiansvarig	EHS ska enligt regleringsbrevet årligen avsätta särskilda medel till stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar	Sker i samband med att budgetarbete för kommande år
	Samordnare för studenter med funktionsnedsättning	Samordna och tillhandahålla praktiska och ekonomiska stöd- och serviceinsatser för studenter med dokumenterade funktionsnedsättningar samt sammanställa och redovisa kostnader för stödåtgärderna årligen.	Sker kontinuerligt
<b>Fysisk/teknisk tillgänglighet</b>  Yttre miljön	Fastighetsbolaget	Den yttre miljön ska anpassas så att personer med funktionsnedsättningar utan hinder kan nå EHS byggnader.  Då marken utanför entrén sätter sig måste entrén kontrolleras för att avståndet mellan entrén och plattorna utanför inte blir för stort för rullstolar.	Besiktigades av Socialtjänstförvaltningen i Stockholm 2002.  Inspekteras varje år



Inre miljön	Fastighetsbolaget/ Samordnare	Den inre miljön ska vara anpassad så att alla hinder undanröjs för personer med funktionsnedsättning vad gäller framkomlighet med rullstol, ljussättning och akustik.	Besiktigat och godkänt av Socialtjänstförvaltningen 2002. Brister som påträffas har åtgärdats och kontinuerlig översyn genomförs
Aktivitet	Ansvariga	Åtgärder/Hur	Tidplan/När
	Samordnare	Vid introduktion till nya studenter informeras bl.a. om utrymningsvägar vid brand och särskilt då hur t.ex. rullstolsburna ska hjälpas ut.	Kontinuerligt
	Bibliotekarie	Stöd till nya användare av databas för beställning av MTM-litteratur. Nybeställer talböcker från MTM	Sker kontinuerligt
<b>Pedagogisk tillgänglighet</b>  Utbildning	Utbildningsansvariga	Beakta studenter med funktionsnedsättning vid planering av litteraturlistor, vid genomförande av seminarier, undervisning och examination.	Detta bevakas vid lärarkollegiernas bearbetning av kursplaner och litteraturlistor
	Samordnare för studenter med funktionsnedsättning	Informera studenter med funktionsnedsättning om stödinsatser och genomföra dessa.	Sker vid varje läsårsstart och sedan kontinuerligt vid behov
		Informera lärare och personal om tillgängliga stödinsatser och ge kunskap om olika funktionsnedsättning.	Detta har genomförts vid personaldagar och sker även vid nyanställning.
		Att till studenten skriva intyg som ska visas upp för respektive lärare där beviljat pedagogiskt stöd ska beskrivas.	Sker kontinuerligt



<b>Tillgänglig administration</b>  Policy och planering	Rektor	Bearbetar EHS handlingsplan avseende studenter med funktionsnedsättning	Sker varje år vad gäller löpande behov. Uppdaterad likabehandlingsplan antas av styrelsen varje år.
	Samordnare/antagning	Ge förhandsinformation angående antagning så att studenter med läs- och skrivsvårigheter hinner få litteratur i tid från MTM.	Sker kontinuerligt
<b>Tillgänglig information och kommunikation</b>	Personalansvarig	Vid nyanställning ska information ges om EHS handlingsplan för studenter med funktionsnedsättning, samt om lärares ansvar att ingripa om någon form av kränkande uttalande görs av en student i samband med pågående undervisning	Information finns i Personalhandboken och i den särskilda informationen till kursansvariga.
	Informationsansvarig	Arbeta för att EHS informationsmaterial och webbsidor utformas med hänsyn till olika funktionsnedsättningar	EHS hemsida kan avlyssnas med hjälp av ReadSpeaker