

# Likabehandlingspolicy

---

Johannelunds teologiska högskola

läsåret 2019–2020

## Innehållsförteckning

A. VISION för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola:	2
B. DEFINITIONER av centrala begrepp	3
C. HANDLINGSPLAN FÖR LÄSÅRET 2019–2020	5
1. Rekrytering	5
2. Antagning	5
3. Undervisning, forskning och miljö	5
4. Betyg och examination	6
5. Fysisk - och psykosocial studiemiljö	6
6. Föräldraskap	8
7. Campusstudier	8
8. Distansstudier	8
8 Trakasserier och kränkningar grundade på kön, könsidentitet/ köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder	9
D. ARBETSGÅNG	10
E. SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN	11

## **A. VISION för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola:**

Johannelund ska vara en teologisk och pastoral utbildnings- och arbetsmiljö där:

- studentens och den anställdas individuella kompetens tas till vara och får utvecklas.
- respekt och lyhördhet präglar arbetet och relationerna.
- en miljö som i öppna samtal mellan människor lägger grunden för lärande, skaparkraft och utveckling.
- en miljö där var och en ska bli lyssnad till och tagen på allvar.
- en studie- och arbetsmiljö där diskriminering och trakasserier inte förekommer.

Johannelunds teologiska högskola har som enskild utbildningsanordnare av högskoleutbildning att följa diskrimineringslagen (HL 1 kap 5 §; SFS 2008:567 1 kap, 2 kap 5–8 §§, 3 kap 14–16 §§; SFS 2014:958). Vår avsikt är att i handlingsplanen söka främja diskrimineringslagens ändamål så som dessa uttrycks i ovan nämnda lagtexter.

Rätten till likabehandling gäller oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagens ändamål är tvåfaldigt: att ”främja lika rättigheter” och ”motverka diskriminering” (1 kap 1 §). En högskola ska ”aktivt främja” lika rättigheter och ”vidta åtgärder” för att ”förebygga och förhindra trakasserier” (3 kap 14–15 §§).

JTH vill söka uppfylla diskrimineringslagstiftningens krav genom att aktivt arbeta med långsiktiga förebyggande insatser för att främja lika rättigheter och motarbeta diskriminering för studenter och anställda.

Planen finns tillgänglig på Johannelunds hemsida, [www.johannelund.nu](http://www.johannelund.nu)

Likabehandlingspolicyn och dess handlingsplan ses över varje år och beslut om ny handlingsplan fattas varje år.

Likabehandlingspolicyn fastställd av högskolestyrelsen 2019-05-24.

## **B. DEFINITIONER av centrala begrepp**

### **Breddad rekrytering**

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

### **Bristande tillgänglighet**

Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga åtgärder för tillgänglighet för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation. Åtgärderna ska vara skäliga för verksamheten (<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/236826>). Bristande tillgänglighet räknas som en form av diskriminering sedan 1 januari 2015. (SFS 2014:958.)

### **Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 4 §.)

### **Diskriminerande trakasserier**

Ett uppträdande som kränker en arbetstagares eller students värdighet och har samband med kön, könsidentitet/könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

### **Etnisk tillhörighet**

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5 §.)

### **Funktionsvariation**

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5 §.)

### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer ur någon av diskrimineringsgrunderna. Avgörande är om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större andel personer med viss etnisk tillhörighet etc. än personer med annan etnisk tillhörighet. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 4 §.)

### **Jämlikhet**

Alla människor har lika värde oberoende av faktorer som kön, könsidentitet/könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattningar, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

### **Jämställdhet**

Innebär att alla människor har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

### **Kränkande särbehandling**

Kränkningar i form av mobbning, psykiskt våld och social utstötning definieras i arbetsmiljölagen som kränkande särbehandling (se Arbetsmiljöverkets författningar [http://www.av.se/dokument/afs/AFS1993\\_18.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/AFS1993_18.pdf)). Några exempel på kränkande särbehandling i arbetslivet (här innefattas såväl arbetstagare som studenter) är förtal, medvetet sabotering eller försvåring av arbetets utförande, uppenbart förolämpande utfrysning, förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla.

### **Kön, könsidentitet och könsuttryck**

I diskrimineringslagen definieras kön som att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. (SFS 2014:958.) Rätten till likabehandling omfattar också transpersoner inklusive transsexualitet och 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. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5 §.)

### **Likabehandling**

Innebär att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för studenter, anställda såväl som sökande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattningar, funktionsvariation, sexuell läggning, social bakgrund eller ålder.

### **Mångfald**

Att värdesätta och tillvarata individers olikheter och likheter.

### **Sexuell läggning**

Rätten till likabehandling gäller oavsett sexuell läggning, jfr Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5 §.

### **Sexuella trakasserier och könskränkningar**

Kränkningar/trakasserier på grund av kön (som inte är av sexuell natur) och sexuella trakasserier (som är av sexuell natur, se SFS 2008:567 1 kap 5 §.) är ovälkommet uppträdande som kränker arbetstagarens eller studentens värdighet. Det är alltid varje utsatt individs sak att avgöra vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet beteende eller uppträdande.

### **Social bakgrund**

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

### **Tillgänglighet**

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

### **Trosuppfattning**

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

### **Utländsk bakgrund**

Personer som själva är utrikes födda eller som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar.

### **Ålder**

Med ålder menas uppnådd levnadslängd. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5 §.)

**C. HANDLINGSPLAN FÖR LÄSÅRET 2019–2020**

<b>1. Rekrytering</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund eftersträvar en god balans mellan antalet män och kvinnor som söker, kommer in till och genomför utbildning vid högskolan.	Antalet sökande kvinnor resp. män varierar från år till år. Under flera år har en enkät gjorts bland Johannelunds nya studenter för att kartlägga vårt rykte ur sökandeperspektiv.	Denna enkät bör användas fram till ht 2019, för att flera års svar därefter kan analyseras och utvärderas. Allt för att ge ett ännu bättre underlag för rekryteringsarbetet ur likabehandlingsperspektiv.	Rektor	Ht19
B	Johannelund eftersträvar att studentgruppen ska spegla den etniska mångfald som finns i samhället i övrigt.	Studentgruppen på Johannelund speglar idag delvis den etniska mångfald som finns i det svenska samhället i övrigt.	Att fortsatt lyfta in frågan hur vi når ut till en bredd av studenter etniskt sett i planerandet av Johannelunds framtida informationsstrategi.	Rektor	Ht 19
C	Ovan nämnda rekryteringsmål (A och B) tillämpas även vid anställning av personal och rekrytering av förtroendevalda.	Andelen lärare som är kvinnor har ökat under 2018-2019. För få kvinnliga lärare är också prästvigda.	Underrepresenterat kön ska prioriteras i kommande lärartillsättningar när kandidater i övrigt är lika meriterade.	Rektor	Ht 19
<b>2. Antagning</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund vill ha goda rutiner som kvalitetssäkrar att det lokala antagningsarbetet äger rum på ett sådant sätt att risken för diskriminering minimeras.	Ett nytt PM för behörighet och antagning (bl a med avseende på reell kompetens) har utformats för de teologiska programmen.	Vi ska följa och vara observanta på den <i>lokala</i> antagningen och ev. undantag från behörighetskraven även inför ny termin ur likabehandlingssynvinkel, för att se hur antagningskriterierna fungerar i praktiken.	Studierektor för akademiska studier	Varje termin
<b>3. Undervisning, forskning och miljö</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund eftersträvar en god balans i valet av kurslitteratur författad av kvinnor resp. män och i kurser där det är aktuellt att lyfta in multikulturella perspektiv.	Kursernas litteraturlistor har genomgått regelbundet för att nå god balans mellan titlar författade av kvinnor resp. män, samt multikulturella perspektiv.	Varje ny kursplan ska särskilt granskas med avseende på balansen mellan män och kvinnor vad gäller författarskap. Litteratur i de kurser där det är aktuellt och relevant bör lyfta in mångkulturella perspektiv. Under läsåret 2019–2020 genomföres genomgripande analys av alla kursplaners litteraturlistor utifrån detta mål.	Rektor	HT 19
B	Johannelund eftersträvar att fördelningen mellan män och kvinnor som föreläsare ska	Fördelningen kvinnor/män bland inbjudna gästföreläsare	1. <b>KURSNIVÅ</b> - Samtliga kurser under året inventeras på förekomsten av gästförelä-	Kurs-ansvariga lärare, rektor	VT 20

	vara så jämn som möjligt. Detta mål gäller gästföreläsningar, temadagar och temaveckor då olika föreläsare bjuds in.	på Johannelund håller en god jämvikt.	sare, och andelen män/ kvinnor inklusive litteraturlista utvärderas.  2. <b>UTBILDNINGSNIVÅ</b> – andelen män kvinnor (lärare, gästföreläsningar, litteratur) summeras i årsberättelsen för utbildningen som helhet för läsåret som gått och analyseras.  En utvärderingsmall för kollegiets arbete görs i junikollegiet där dessa punkter ingår för att säkra att dessa perspektiv tas upp.	junikollegierna	
C	Ett långsiktigt mål på forskningssidan är att samtlig forskningspersonal ska få möjlighet att utvecklas i miljön, såväl icke-disputerade som disputerade. Ett annat är att miljön ska fungera stödjande för enskilda när det gäller publicering och karriärvägar.	Miljön bedöms fungera lika stödjande för alla lärare i kollegiet.	Ingen åtgärd behövs i nuläget.	Rektor	

#### 4. Betyg och examination

	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelund eftersträvar att ha lämpliga och relevanta examinationer utifrån ett pedagogiskt perspektiv..	En tillfredsställande pedagogisk mångfald finns i Johannelunds examinationsformer.	Kollegiet diskuterar kontinuerligt bästa pedagogiska sätt att examinera kurser, i en strävan att ha lämpliga och relevanta examinationsformer.	Kursansvariga lärare, studierektor för pastorala profilkurser	VT 20

#### 5. Fysisk - och psykosocial studiemiljö

	Mål	Analys	Åtgärd	Ansvar	Tid
A	Johannelund eftersträvar och vill värna om att alla ska känna sig välkomna, accepterade, trygga, respekterade och delaktiga i arbets- och studiegemenskapen.	Detta vill vi säkerställa genom introduktioner, genom bemötande av ny personal och nya studenter samt i det kontinuerliga arbetet.	1. Att fortsätta att utveckla introduktionsveckan med avseende på detta. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktualisera studieteknik under introduktionsveckan.</li> <li>- Ta in student från högre årskurs som berättar om hur det är att läsa på Johannelund.</li> </ul> 2. Att på klasstimme i början av termin 2 ha ett dubbelpass om hur vi bemöter varandra,	Rektor,  Studierektor för akademiska studier	Ht 19

			<p>samtalsklimat och vars och ens ansvar.</p> <p>3. Att utveckla en plan för hur vi tar emot och introducerar ny personal.</p>		
B	Johannelund vill metodiskt arbeta med samtalsklimatet och involvera både studenter och personal i detta arbete.	Dialogkonferensen (DK) ger personal och studenter möjlighet att på lika villkor samtala om studiemiljö, psykosocial miljö, programmens uppläggning och liknande. Johannelunds studie- och arbetsmiljö berör alla som läser och arbetar här. Vår önskan är att ännu fler ska delta i DK.	Dialogkonferens arrangeras <b>var fjärde termin</b> för att ge studenter maximal möjlighet att delta. Nästa DK hålls ht 2019. Ämnet har fastställts till ”Att möta meningsmotståndare”.	Rektor Studentkårens ordf	Ht 19
C	Johannelund eftersträvar och vill vara en plats där yttrandefrihet och diskussionsfrihet värderas högt och skyddas.	<p>a) Studentkåren har ett ämbete (Diakonos) som bevakar dessa frågor för studentkåren.</p> <p>b) Studentkåren har ett eget ämbete för uppgiften att vara redaktör för de fria anslagstavlor (Atjoo).</p>	Kollegium och studentkåren samråder vid sina möten om hur Diakonos ämbete sköts och vilka riktlinjer och befogenheter dessa har.	Rektor Studentkåren Diakonos	Varje termin
D	Johannelund eftersträvar att studerande med dyslexi eller annan funktionsvariation snabbt ska få det stöd de behöver.	<p>1. Studenter som misstänker att de har dyslexi väntar ofta länge innan de gör ett test.</p> <p>2. Informationen till studenterna behöver förstärkas.</p> <p>3. Lärarnas kunskaper om dyslexi behöver förstärkas.</p> <p>4. Programvaran i några av skolans biblioteks datorer som stöder studenter med dyslexi i deras skrivarbeten behöver ses över.</p> <p>5. Studentkåren har påpekat att dyslektiker är i behov av mer stöd.</p>	<p>1. Temat ska aktualiseras under studievanepassen i introduktionsveckan i åk 1.</p> <p>2. Dyslexiproblematik uppmärksammas i samband med kompetensutveckling i kollegiet.</p> <p>3. Inköp av lämplig programvara som stöder dyslektiska studenters skrivande görs före början av HT 19.</p>	Studierekt 1 rektor	Ht 19
E	Johannelund eftersträvar ha väl anpassade, säkra och ändamålsenliga lokaler.	Särskilt bör behoven för olika funktionsvariationer även fortsatt tänkas in.	Skyddsronnd genomförs regelbundet. Särskilt beaktas tillgänglighet för personer med	Rektor Diakonos	Ht 19

		Särskild rond genomföres.	funktionsvariationer. I synnerhet behövs en trapphiss installeras i pelarsalen i källaren.	Personalens skyddsombud	
<b>6. Föräldraskap</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund vill ge samtliga studenter med föräldraansvar möjlighet att, vid behov, få individuell anpassning av exempelvis praktik.	Studerande som har föräldraansvar kan komma i kläm när praktik innebär att man är borta en längre tid från familjen.	Mentorsgruppsledarna ska årligen fråga vilka studenter som är föräldrar och i vilken grad de behöver särskilda arrangemang angående exempelvis praktik. Med Johannelunds distansstudieupplägg har möjligheten för studerande med föräldraansvar att studera ökat. Campusstudenter med föräldraansvar erhåller information om möjlighet till distansstudier.	M-gruppsledare Studierektor för akademiska studier, rektor	VT 20
B	Föräldralediga anställda ska inkluderas i löneförhandlingar på samma villkor som övrig personal.	Situationen är tillfredsställande.	Ingen åtgärd behövs i nuläget.		
<b>7. Campusstudier</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund eftersträvar att campustudieupplägget ska fungera väl för de studerande.	Campusstudieupplägget bör utvecklas vidare.	Kollegiet inventerar kvalitet på campusupplägget och undersöker möjligheten till en utökning av lärarledda lektionstimmar.	Studierektor för akademiska studier	HT 19
<b>8. Distansstudier</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund eftersträvar att distansstudieupplägget ska fungera väl för de studerande.	Distansstudieupplägget bör utvecklas vidare.	Kollegiet får fortbildning i pedagogik för distansundervisning. Mjukvarusystem uppgraderas.	Studierektor för akademiska studier	VT 20
B	Johannelunds kursvärderingar ska tydligt visa eventuella skillnader mellan campus och distansstudenters värderingar av kurserna. Anonymitet måste dock sättas i första rummet.	Kursvärderingar har under de senaste åren inte visat någon skillnad mellan campus och distansstudenters värderingar av kurserna.	Kursvärderingar ska fortsatt bevakas för eventuella skillnader mellan campus och distansstudenters värderingar av kurserna.	Rektor + Diakonos	Ht 19



<b>8 Trakasserier och kränkningar grundade på kön, könsidentitet/ köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
<b>A</b>	Johannelund vill arbeta för och ha nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier som har samband med kön, könsidentitet/könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder på Johannelund.	Bifogad plan ”Specifik åtgärdsplan vid uppdagande av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp” har tagits fram och uppdateras årligen.	Se specifik åtgärdsplan	Rektor	Ht 19
<b>B</b>	Johannelund ska se till att personal, handledare och studenter har god kunskap om diskrimineringslagen, aktuell lokal likabehandlingspolicy, dess handlingsplan och åtgärdsplan vid uppdagandet av trakasserier, kränkande särbehandling, övergrepp eller brist på likabehandling för att aktivt kunna främja likabehandling, förebygga diskriminering och vid behov snabbt kunna vidta åtgärder.	Denna målsättning är alltid aktuell och måste därför ständigt aktualiseras.	1. Årskurs 1 ska i sin introduktionsvecka informeras om diskrimineringslagen och Johannelunds likabehandlingspolicy med handlingsplan/åtgärdsplan samt ges möjlighet till att bearbeta denna information. 2. I åk 2-5 tas ämnet upp vid läsårsstart samt i rektorstimmen 1g/termin. 3. Lagen och policyn/planen/åtgärdsplanen tas upp i personalgruppen 1g/termin. 4. Likabehandlingspolicyn/planen/åtgärdsplanen finns tillgänglig på <a href="http://www.johannelund.nu">www.johannelund.nu</a> . 5. Alla anställda ska erbjudas kompetensutveckling inom området likabehandling.	Rektor	VT 20
<b>C</b>	Biblioteket ska erbjuda de studerande ett brett utbud av tidskrifter och litteratur som gör det möjligt att bearbeta aktuella frågor om sexuell läggning, partnerskap, äktenskap etc. så att det motverkar ytliga debatter och eventuella kränkningar på det sexuella området.	Biblioteksrådet är ansvarigt för att bevaka beställningar av för ämnet aktuella tidskrifter. Respektive ämneskollegium ansvarar på motsvarande sätt för inköp av litteratur.	Biblioteksrådet bevakar att för temat aktuella tidskrifter och litteratur exponeras tydligt och att kunskap om sökdatabasen Pro Quest, vilken inhandlats och avsevärt bredat bibliotekets artikelsökmöjligheter, sprids bland högskolans personal och studenter.	Biblioteksrådet	VT 20

## D. ARBETSGÅNG

Årlig arbetscykel för att verkställa, utvärdera och vidareutveckla likabehandlingsarbetet vid Johannelund.

- A. **Utvärdering och bearbetning inför förslag på ny plan** En personalrepresentant tillsammans med Johannelunds studentkårs Diakonos går inför kommande läsåår igenom den nuvarande planen i februari, dels dess brister, dels utvärderar det som gjorts hittills under läsååret samt gör en bedömning av läget. Som underlag för bedömning finns
- noteringar från mentorsgrupper, mentorssamtal, höst- och vårterminens rektorstimme i varje årskurs.
  - idéer från dialogkonferensen.
  - kursvärderingar med bl.a. en fråga om i vilken grad den studerande upplever sig ha blivit respekterad och tagen på allvar.
  - Studierektors för akademiska studier och mentorsgruppsledarnas samtal och korrespondens med studerande som begär studieuppehåll och med studerande som eventuellt vill avsluta sina studier utan examen.<sup>1</sup>
  - noteringar från den punkt på varje kollegium där s.k. studentärenden behandlas med möjlighet att hantera reaktioner från studenter samt ge rapporter relaterat till ovanstående inhämtad information och beslut om eventuella åtgärder.
- B. **Regelbunden dialog** (1 g/termin i rektorsmöte/kollegium) med studentkårens Diakonos. En personalrepresentant lägger tillsammans med studentkårens Diakonos i mars fram ett nytt förslag till likabehandlingsplan.
- C. **Personalen och studentkårsstyrelsen** går igenom det nya förslaget och lämnar kommentarer.
- D. **Högskolestyrelsen** fattar beslut om ny likabehandlingsplan vid sitt sammanträde i maj månad.

### Information om beslutad likabehandlingspolicy med handlingsplan

- a) **Samtliga i personalen** informeras inför det kommande läsååret i personalsamling – senast i personalmötet veckan innan höstterminen börjar. Rektor ansvarar för att information ges.
- b) **Årskurs 1** informeras om diskrimineringslagen och Johannelunds likabehandlingspolicy med dess handlingsplan/åtgärdsplan under introduktionsveckan. I samband med detta genomförs en brainstorming om alla tänkbara olikheter som kan finnas i gruppen inklusive sexuella läggningar. Samtal förs om förhållningssätt, hur man ska bemöta varandra och efter vilka riktlinjer samtal och diskussioner bör föras. Gruppen kommer överens om efter vilka principer man vill söka föra samtal, diskutera etc. Rektor eller kursföreståndare följer upp detta under läsååret.
- c) **Övriga årskurser** får likabehandlingspolicyn med dess handlingsplan/åtgärdsplan presenterad vid inledande lektion under läsååret. Likabehandlingspolicyn med dess handlingsplan/åtgärdsplan sätts in i alla klasspärmar.
- d) **Johannelunds studentkår informerar sina medlemmar om Johannelunds likabehandlingspolicy med handlingsplan/åtgärdsplan på det sätt kåren finner lämpligt. Även om kåren informerar sina medlemmar åligger det högskolan att kunskap om Johannelunds likabehandlingspolicy med handlingsplan/åtgärdsplan når alla studenter.**
- e) **Varje årskurs** har utifrån behov samlingar under läsååret, där olika frågor kan behandlas, exempelvis lokalfrågor, undervisning, samtalsklimat, respekt för olika ställningstaganden etc. Vid behov kan personal närvara vid dessa. Varje årskurs är representerad i studentkårsstyrelsen vilken sedan kan föra vidare frågor till kollegiet och till rektorsmötet. I rektorsmötet ingår bl.a. studentkårsordföranden som kan till rektor ge förslag till och synpunkter på beslut.
- f) **Varför detta mönster av olika möten och kontinuerliga uppföljningar?** Som blivande präst och som teolog i utveckling finns en mängd olika brännbara områden som berör trosföreställningar, övertygelser och livsmönster som måste bearbetas i denna typ av utbildning. Det berör områden som griper djupt känslomässigt likaväl som intellektuellt och det krävs stor förmåga till lyssnande och respektfullt agerande hos de

---

<sup>1</sup> Här bör noteras att de som inte antas som prästkandidat tenderar att vilja ta studieuppehåll eller avsluta sina teologiska studier. Svenska kyrkan och EFS genomför sina lämplighetsprövningar normalt sett under de studerandes andra eller tredje studieår. Denna antagning sker utan inblandning av Johannelund.

studerande (även hos personalen) i deras relation till varandra men även relaterat till ny kunskap och till möten med andra föreställningar och erfarenheter än deras egna. Det är denna förmåga vi vill utveckla inte bara för utbildningens skull men också med tanke på de framtida uppgifterna som präst och teolog.

Handlingsplanen fastställd av högskolestyrelsen 2019-05-24

## E. SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN

Vid uppdagande av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp vid Johannelunds teologiska högskola.

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

**I första hand ska högskolan under trygga former omedelbart efter samtal med den utsatta ordna ett möte där rektor, gärna med stöd av studentkårens Diakonos och en anställd, talar om för trakasseraren att beteendet vållar obehag och måste få ett slut. Därefter kan ett möte med den utsatta personen, med stöd av studentkårens Diakonos och gärna en kamrat eller annan stödperson, och trakasseraren ordnas. Dock på villkor att den utsatta personen accepterar det.**

### Anmälan av trakasserier, kränkande särbehandling och övergrepp och dess handläggning

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

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