

# Likabehandlingspolicy, handlingsplan och åtgärdsplan

---

Johannelunds teologiska högskola

läsåret 2021–2022

## Innehållsförteckning

A. VISION för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola:	2
B. DEFINITIONER av centrala begrepp	3
C. HANDLINGSPLAN FÖR LÄSÅRET 2021-2022	5
1. Rekrytering	5
2. Antagning	5
3. Undervisning, forskning och miljö	5
4. Betyg och examination	6
5. Fysisk och psykosocial studiemiljö	7
6. Föräldraskap	8
7. Campusstudier	9
8. Distansstudier	9
9. Trakasserier och kränkningar grundade på kön, könsidentitet/ könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder	10
D. ARBETSGÅNG	11
E. SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN	12

## **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.
- öppna samtal mellan människor lägger grunden för lärande, skaparkraft och utveckling.
- var och en ska bli lyssnad till och tagen på allvar.
- 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).

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 ny handlingsplan förbereds för beslut om antagning av högskolestyrelsen varje år.

Likabehandlingspolicyn fastställd av högskolestyrelsen 2021-05-31

## B. DEFINITIONER av centrala begrepp

### **Breddad rekrytering**

Med breddad rekrytering avses 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. Utöver det avses även 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 skäligen åtgärder för tillgänglighet för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation. Åtgärderna ska vara skäligen 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.)

### **Diakonos**

*Diakonos* (grek. "tjänare", *diakonoi* i plural) är namnet på studentkårens representant med ansvar för likabehandlingsfrågor. Studentkåren eftersträvar att utse två representanter, en man och en kvinna.

### **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 trakasserier, psykiskt våld och social utstötning definieras i arbetsmiljölagstiftningen 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 försvårande 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 (högskolenybörjarens) 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 2021-2022**

<b>1. Rekrytering</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
<b>A</b>	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.	En enkät med alla studenter görs hösten 2021 för att fråga om studenters bild av Johannelund innan de kom och hur verkligheten ser ut. Det görs vid tillfälle när distansare är på campus. Syftet är att få ett uppdaterat underlag för rekryteringsarbetet ur likabehandlingsperspektiv.	Rektor och <i>Diakonos</i>	Vt 22
<b>B</b>	Johannelund eftersträvar att studentgruppen ska spegla en etnisk mångfald.	Studentgruppen på Johannelund speglar idag delvis den etniska mångfald som finns i det svenska samhället i övrigt.	Enkäten som nämns ovan ska, tydligare än Studentenkät 2020, lyfta in frågan hur väl vi når ut till en bredd av studenter etniskt sett. Resultat tas med i Johannelunds framtida informationsstrategi.	Rektor	Ht 21
<b>C</b>	Ovan nämnda rekryteringsmål (A och B) tillämpas även vid anställning av personal och rekrytering av förtroendevalda.	Andelen lärare som är kvinnor är signifikant lägre än andelen män.	Underrepresenterat kön ska prioriteras i kommande lärartillsättningar när kandidater i övrigt är lika meriterade. Inga lärarekryteringar planeras för innevarande läsår.	Rektor	Ht 21
<b>2. Antagning</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
<b>A</b>	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	Varje termin
<b>3. Undervisning, forskning och miljö</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
<b>A</b>	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.	En ny kvalitetsrapport har tagits fram som ska göras för varje kurs. Den innefattar analyser ur jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv, med avseende på	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. Detta är en	Rektor, kollegiet	Ht 21 Vt 22

		både litteratur och undervisning. Kursernas litteraturlistor genomgås dessutom regelbundet för att nå god balans mellan titlar författade av kvinnor resp. män, samt multikulturella perspektiv.	punkt i Johannelunds verksamhetsplan.  Utöver det ska en kvalitetsrapport göras för samtliga av Johannelunds kurser. Varje lärare ska skapa två rapporter per termin, fram tills dessa att samtliga kurser är genomgångna.		
B	Johannelund eftersträvar att fördelningen mellan män och kvinnor som föreläsare ska vara så jämn som möjligt. Detta mål gäller gästföreläsningar då externa talare bjuds in.	Fördelningen kvinnor/män bland inbjudna gästföreläsare på Johannelund håller en god jämvikt.	1. <b>KURSNIVÅ:</b> Samtliga kurser under året inventeras på förekomsten av gästföreläsare, och andelen män/ kvinnor inklusive litteraturlista utvärderas.  2. <b>UTBILDNINGSNIVÅ:</b> andelen män och 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.	Kursansvariga lärare, rektor, kollegiet	Vt 22
C	Ett långsiktigt mål på forskningssidan är att samtlig forskningspersonal ska få möjlighet att utvecklas i miljö, 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	
<b>4. Betyg och examination</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
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	Vt 22

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 studeranden samt i det kontinuerliga arbetet.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Att fortsätta att utveckla introduktionsveckan med avseende på detta.               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Aktualisera studieteknik under introduktionsveckan.</li> <li>b. Samtliga studeranden bjuds in till mentorsgrupp som kan vara ett viktigt socialt sammanhang särskilt för nya studenter.</li> <li>c. Fokus på gemenskapsövningar under introduktionsveckan, där alla får träffa och lära känna varandra.</li> </ol> </li> <li>2. Undersöka/utveckla nya sätt för studeranden att "umgås digitalt", inte minst under rådande restriktioner.</li> <li>3. Att i början av vårterminen ha ett dubbelpass om hur vi bemöter varandra, samtalsklimat och vars och ens ansvar.</li> </ol>	Rektor, studierektor, ansvarig lärare för pastorala profilkurser	Ht 21 Vt 22
B	Johannelund vill metodiskt arbeta med samtalsklimatet och involvera både studeranden och personal i detta arbete.	Dialogkonferensen ger personal och studeranden 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.	<p>Dialogkonferens arrangeras <u>var fjärde termin</u> för att ge studeranden maximal möjlighet att delta.</p> <p>Nästa dialogkonferens hålls HT 2022. Ämnet fastställs av studentkåren i samråd med rektorsrådet.</p> <p>Dialogkonferensen bör innehålla mer "dialog", mindre föreläsning.</p> <p>Mindre arrangemang där samtalsmiljö aktualiseras bör arrangeras varje år, tex "debattkväl", som ett komplement till dialogkonferenserna.</p>	Rektor, Studentkårens ordf	Ht 21

			Studierektor och rektor ser över och uppdaterar PM för introduktion för ny personal.		
C	Johannelund eftersträvar och vill vara en plats där yttrandefrihet och diskussionsfrihet värderas högt och skyddas.	<p>a) Studentkåren har ett ämbete (<i>Diakonos</i>) som bevakar dessa frågor för studentkåren.</p> <p>b) Studentkåren har ett eget ämbete för uppgiften att vara redaktör för de fria anslagstavlorna (Atjoo).</p> <p>Utvärderingen är att detta inte har fungerat tillfredställande hittills, då vare sig kollegiet eller studentkåren varit nämnvärt involverade i <i>diakonos</i> arbete.</p>	<p>Kollegium och studentkåren samråder vid sina möten om hur <i>Diakonos</i> ämbete sköts och vilka riktlinjer och befogenheter dessa har.</p> <p>Kollegium och studentkåren behöver än mer aktivt bjuda in <i>diakonos</i> till dialog, tex genom att <i>diakonos</i> regelbundet medverkar under kollegier och studentkårsträffar.</p>	Rektor Studentkåren, <i>Diakonos</i>	Varje termin
D	Johannelund eftersträvar att studerande med dyslexi eller annan funktionsvariation snabbt ska få det stöd de behöver.	<p>1. Studeranden som misstänker att de har dyslexi väntar ofta länge innan de gör ett test.</p> <p>2. Informationen till de studerande behöver förstärkas.</p> <p>3. Lärarnas kunskaper om dyslexi behöver förstärkas.</p> <p>4. 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. Ett PM som sammanställer Johannelunds stöd till studeranden görs lättillgängligt för studeranden via Johannelunds informationskanaler.</p>	Studierektor	Ht 21
E	Johannelund eftersträvar ha väl anpassade, säkra och ändamålsenliga lokaler.	Särskilt bör behoven för olika funktionsvariationer även fortsatt tänkas in. Särskild rond genomföres.	Skydds rond genomförs årligen. Särskilt beaktas tillgänglighet för personer med funktionsvariationer.	Rektor <i>Diakonos</i> Personalskyddsombud	Ht 21
<b>6. Föräldraskap</b>					
	<b>Mål</b>	<b>Analys</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Tid</b>
A	Johannelund vill ge samtliga studeranden med föräldransvar	Studerande som har föräldransvar kan komma i kläm när praktik innebär att	Mentorsgruppsledarna ska årligen fråga vilka studeranden som är föräldrar och i vilken grad de behöver	M-gruppsledare Studierektor, rektor	Ht 21



	möjlighet att, vid behov, få individuell anpassning av exempelvis praktik.	man är borta en längre tid från familjen.	särskilda arrangemang angående exempelvis praktik. Med Johannelunds distansstudieupplägg har möjligheten för studerande med föräldraansvar att studera ökat. Campustuderanden med föräldraansvar erhåller information om möjlighet till distansstudier.		
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 kan utvecklas vidare. Under pandemiåret 20-21 har sådana åtgärder lagts på is.	Rektorsråd kallar <i>Diakonos</i> och studentkårens ordf till ett möta för att inventera förbättringsförslag.	Studierektor	Ht 21
<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.	Distansstudieformatet har utvecklats mycket och förbättrats under pandemiåret 20-21. Fortsatt utveckling behövs dock.	Kollegiet får ytterligare fortbildning i pedagogik för distansundervisning.	Studierektor	Vt 22
B	Johannelunds kursvärderingar ska tydligt visa eventuella skillnader mellan campus och distansstudenters värderingar av kurserna. Anonymitet måste dock sättas i första rummet.	Under pandemiåret 20-21 har i princip all undervisning bedrivits digitalt, varför skillnader mellan distansstuderanden och campusstuderanden osynliggjorts. Vid en normalisering av läget behöver skillnaderna mellan studieformerna åter aktualiseras i utvärderingar.	Skilda kursvärderingar skapas för campus och distansstuderanden för att kartlägga skillnader mellan campus och distansstudenters kurserfarenhet.	Rektor + <i>Diakonos</i>	Ht 21

<b>9. Trakasserier och kränkningar grundade på kön, könsidentitet/ könsuttryck, 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.  Förebyggande arbete mot digitala trakasserier är aktuellt utifrån den ökade digitaliseringen.	Se specifik åtgärdsplan.  Lärare bör uppmärksamma frågor som samtalston och bemötande vid användning av digitala breakout rooms, då dessa samtal inte kan övervakas av läraren på samma sätt som t ex "bikupor" i fysiska föreläsningssalar.	Rektor	Ht 21
<b>B</b>	Johannelund ska se till att personal, handledare och studeranden 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/läsår. 3. Lagen och policyn/planen/åtgärdsplanen tas upp i personalgruppen 1g/läsår. 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 22
<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, samt att litteraturen representerar en bredd av perspektiv inom nämnda områden.	Biblioteksrådet bevakar att för temat aktuella tidskrifter och litteratur exponeras tydligt och att kunskap om bibliotekets sökdatabaser, som avsevärt breddar bibliotekets utbud, sprids bland högskolans personal och studenter.	Biblioteksrådet, ämneskollegierna	Vt 21

--	--	--	--	--	--

## 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 läsår genom den nuvarande planen i februari, dels dess brister, dels utvärderar det som gjorts hittills under läsåret 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, lärares och mentorsgruppsledarnas samtal och korrespondens med studerande som begär studieuppehåll och med studerande som eventuellt vill avsluta sina studier tidigare än initialt planerad.<sup>1</sup>
  - noteringar från den punkt på varje kollegium där s.k. studentärenden behandlas med möjlighet att hantera reaktioner från studeranden 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 läsåret 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 studierektor följer upp detta under läsåret.
- c) **Övriga årskurser** får likabehandlingspolicyen med dess handlingsplan/åtgärdsplan presenterad vid inledande lektion under läsåret. Likabehandlingspolicyen 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.

---

<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.

- e) **Varje årskurs** har utifrån behov samlingar under läsåret, 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 studentkårstyrelsen 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 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.

## E. SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN

Följande åtgärdsplan tillämpas 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 studerande 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 fackets representant på lämpligt sätt hållas informerad om utredning och beslut.

Handlingsplanen fastställd av högskolestyrelsen 2021-05-31.