

# LIKABEHANDLINGSPOLICY

för Johannelunds teologiska högskola AB (svb)

fastställd av Johannelunds styrelse 2023-10-02

## Innehåll

A. VISION för likabehandlingsarbetet på Johannelunds teologiska högskola.....	1
B. DEFINITIONER av centrala begrepp.....	2
C. ARBETSGÅNG.....	4
D. SPECIFIK ÅTGÄRDSPLAN.....	5

## 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 §§).

Johannelund 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.

Johannelunds likabehandlingspolicy finns tillgänglig på Johannelunds hemsida, [www.johannelund.nu](http://www.johannelund.nu). Likabehandlingspolicy och dess handlingsplan ses över varje år och ny handlingsplan förbereds för beslut om antagning av högskolestyrelsen varje år.

## 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* (grekiska för "tjänare", *diakonoi* i plural) är namnet på studentkårens representant med ansvar för likabehandlingsfrågor. Studentkåren eftersträva 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 saboterande 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. ARBETSGÅNG

Nedan beskrivs den årliga arbetscykeln för att verkställa, utvärdera och vidareutveckla likabehandlingsarbetet vid Johannelund.

### A. Februari: utvärdering och bearbetning inför förslag på ny plan

En personalrepresentant, vanligtvis Johannelunds skyddsombud, tillsammans med Johannelunds studentkårs *diakonos* går inför kommande läsår igenom den nuvarande planen i februari, för att utvärdera det som gjorts hittills under läsåret, göra en bedömning av verksamheten ur ett likabehandlingsperspektiv, samt identifiera nya åtgärder som behöver göras för att vidareutveckla och kvalitetssäkra Johannelunds likabehandlingsarbete. 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.
- dialog (1 g/termin i rektorsmöte/kollegium) med studentkårens *diakonos*.

### B. Senast 1 mars: förslag till ny likabehandlingsplan tas fram

I mars tar Johannelunds personalrepresentant tillsammans med studentkårens *diakonos* fram ett nytt förslag till likabehandlingsplan

---

<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.

C. **April: personalen och studentkårsstyrelsen** går igenom det nya förslaget och lämnar kommentarer. Johannelunds ledningsgrupp sammanställer dessa och skickar förslag till ny likabehandlingsplan till styrelse för Johannelund.

D. **Maj: beslut fattas av Johannelunds styrelse**

Johannelunds styrelse 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 likabehandlingspolicyn med dess handlingsplan/åtgärdsplan presenterad vid inledande lektion under läsåret. Likabehandlingspolicyn med dess handlingsplan/åtgärdsplan publiceras på Johannelunds hemsida samt på högskolans digitala lärplattform.
- 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 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.

## **D. 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 omedelbart 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 och dess handläggning

Ansvarig på Johannelund för handläggning av likabehandlingsärende är rektor. Anmälan kan ske muntligt eller skriftligt till rektor. I fall en anmälan gäller rektorn kan också anmälan göras direkt till högskolestyrelsens ordförande.

1. När anmälan lämnas in 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.
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 det 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 studentkårsordförande.
7. Om ärendet berör personal vid Johannelund ska även fackets representant på lämpligt sätt hållas informerad om utredning och beslut.