

Likabehandlingsplan 2016-2017

Vision

Verksamheten vid Sophiahemmet Högskola vilar på en humanistisk värdegrund som utgår ifrån att alla människor har samma värde oavsett ålder, kön, hudfärg, funktionsnedsättning, trosuppfattning, nationalitet, politisk åsikt, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, etnisk och kulturelltillhörighet och socialt status.

Människan ses som en integrerad helhet med fysiska, psykiska, sociala, kulturella och existentiella dimensioner. Denna människosyn har en övergripande ställning i relation till alla handlingar. Därför ska all verksamhet vid högskolan byggas på respekt för den enskilda människan och utövas med hänsyn till vars och ens behov.

Sophiahemmet Högskolas likabehandlingsplan är främst riktad mot studenters och presumtiva studenters rättigheter och möjligheter. Grundtanken är att högskolans verksamhet och medarbetare ska vara inkluderande och skapa förutsättningar för en god lärmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier.

Mångfald är en viktig kvalitetsfaktor. Högskolans strävan är att studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället och att studie- och arbetsmiljön ska ge förutsättningar för öppenhet och tillgänglighet där allas lika värde är en självklarhet.

Ansvar för likabehandlingsarbetet

Rektor har det yttersta ansvaret för ett kvalitetsburet likabehandlingsarbete vid Sophiahemmet Högskola. För att högskolan ska kunna nå målet att vara jämlikt och präglas av öppenhet måste studierektorerna ta ansvar för att ett kontinuerligt arbete med att upprätthålla lika rättigheter bedrivs inom respektive ansvarsområde.

Vid Sophiahemmet Högskola ska studenter och medarbetare ha rätt till en sund, säker och stimulerande studie- och arbetsmiljö som främjar delaktighet, engagemang, arbetsglädje, kreativitet, öppenhet, utveckling och samverkan. Arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för arbetsledning, medarbetare och studenter.

Studievägledaren är högskolans kontaktperson för likabehandlingsfrågor. I högskolans likabehandlingsgrupp, där studievägledare, studierektorer, lärarrepresentanter och studenter ingår, kartläggs mångfaldsstrategiska frågor och frågor rörande likabehandling och lika villkor för alla diskuteras, utvärderas och följs upp. Här formuleras också mål för det förebyggande mångfaldsarbetet, handlingsplaner tas fram och resultatet utvärderas regelbundet.

Titel	Reg.nr. - utgåva	Datum	
Likabehandlingsplan	SH5653-2	2016-08-26	
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	1(8)

Kartläggning och nulägesanalys

Mål för Likabehandlingsarbetet 2015 var;

- Ökad kunskap hos studenter om värdegrundsarbete, mångfaldsstrategi och ärendehantering vid diskriminering och trakasserier
- Genomföra föreläsningar och seminarier för medarbetare för kompetensutveckling rörande neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- Fortsatt kartläggning och analys för att få fördjupad kunskap och information inom områden som vid tidigare kartläggning visat brister utifrån diskrimineringsgrunderna

I syfte att nå dessa mål har det under 2015 genomförts en rad åtgärder;

Två temadagar för samtliga medarbetare har genomförts. Den första temadagen med titeln "Inkluderande lärmiljö" inleddes med en föreläsning och åtföljdes av workshop med gruppdiskussioner. Sammanställning från dessa diskussioner har sedan legat till grund för fortsatt arbete avdelningsvis. Den andra temadagen fokuserade på "Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar" vilken inleddes av extern föreläsare med efterföljande diskussioner i mindre grupper. För att ytterligare öka kunskapen inom området har Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning för högskola funnits med i utbildningsmaterialet för medarbetare inför temadagarna och för studenter under termin 1.

Kontinuerlig dialog och samverkan mellan studenter och medarbetare inom högskolans olika team, grupper och nämnder sker regelbundet. Lärare och övrig personal strävar efter hög tillgänglighet, lyhördhet och öppenhet. Tack vare att högskolemiljön är relativt liten ges goda möjligheter till insyn och delaktighet vilket skapar goda förutsättningar för förbättringsarbete kring bland annat likabehandlingsfrågor. Kursvärderingar och enkätundersökningar genomförs regelbundet och används i det ständiga förbättringsarbetet.

Under 2015 har en broschyr "Likabehandling vid Sophiahemmet Högskola" utarbetats av högskolans likabehandlingsgrupp i syfte att beskriva likabehandlingsarbetet samt förtydliga ärendehantering. Broschyren är avsedd att öka medvetenheten och kunskapen om Diskrimineringslagen, dess intentioner och föreskrifter vad gäller likabehandlingsarbetet vid högskolan. Broschyren finns tillgänglig i högskolans virtuella lärplattform och presenteras vid introduktion av nyantagna studenter.

Uppkomna diskriminerings- och trakasseriärenden dokumenteras systematiskt vid högskolan. Detta material avidentifieras och ligger också som grund för mål och åtgärder för Likabehandlingsplanen. Vid uppföljning 2015, återfanns inga anmälda ärenden.

Titel	Reg.nr. - utgåva	Datum	
Likabehandlingsplan	SH5653-2	2016-08-26	
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	2(8)

Sophiahemmet Högskola har genomgående ett högt sökandetryck till samtliga utbildningar, och studiemiljön beskrivs i olika studentundersökningar som personlig och trivsamt. I externa studier och undersökningar har det visat sig att studenter vid högskolan i genomsnitt upplever mindre stress och oro i studiemiljön jämfört med andra lärosäten. Högskolan genomför regelbundet arbetsmiljöronder och skyddskommittémöten för att identifiera eventuella hinder för den fysiska studiemiljön ur ett likabehandlingsperspektiv.

Vid högskolan rättas sedan ett tiotal år studenternas tentamina anonymt med hjälp av ett kodsysteem för att främja rättssäkerhet vid bedömningen. Avkodifiering sker först när rättningsprocessen är avslutad.

Mål och åtgärder

MÅL 1: Utarbeta en plan för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Åtgärd: Planen ska behandla bland annat olika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska vidare innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som högskolan avser att vidta under 2017-2019. Planen ska vara upprättad senast den 15 maj 2017 och kommer beskriva på vilket sätt jämställdhet integreras i syfte att vara en del av högskolans ordinarie verksamhet. Arbetet inleds av ledningsgruppen och kommer att fortgå i olika arbetsgrupper.

Ansvariga: Högskolans ledningsgrupp.

MÅL 2: Genomföra föreläsningar och seminarier för lärare rörande kompetensutveckling vad gäller kunskap om hur genus och intersektionalitet påverkar den yrkesverksamma sjuksköterskan.

Åtgärd: Boken "Normkritisk pedagogik: makt, lärande och strategier för förändring" (Gunilla Edemo med flera, Uppsala universitet, 2010) läses och diskuteras vid lärarseminarier.

Tidplan: Höttermen 2016.

Ansvariga: Studierektorer för utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

MÅL 3: Fortsatt kartläggning och analys för att få fördjupad kunskap och information inom områden som vid tidigare kartläggning visat brister utifrån diskrimineringsgrunderna.

Åtgärd: Riktade frågor om i vilken omfattning mångfaldsperspektivet belysts i aktuell kurs till studenter i samtliga kursutvärderingar.

Åtgärd: Enkätundersökning riktad till medarbetare.

Åtgärd: Fördjupade analyser av systematiskt genomförd dokumentation (avidentifierad) rörande diskriminerings- och trakasseriärenden.

Tidplan: 2016-2017.

Ansvariga: Studierektorer för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, studievägledare.

Titel	Reg.nr. - utgåva	Datum	
Likabehandlingsplan	SH5653-2	2016-08-26	
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	3(8)

MÅL 4: Utveckling av presentationsmaterial som används vid rekrytering av nya studenter exempelvis vid öppet hus, mässor och annonsering.

Åtgärd: Studentrepresentanterna i Likabehandlingsgruppen och informationsansvarig vid högskolan tar fram presentationsmaterial som visar högskolans inkluderande målsättning och att högskolan är en modern högskola i tiden.

Ansvariga: Likabehandlingsgruppen.

Uppföljning och utvärdering av Likabehandlingsplan

Årlig genomgång/diskussion/reflektion inom likabehandlingsgruppen och bland medarbetare under utvecklingsdagar av under året uppkomna ärenden och dess hantering.

Analys och utvärdering av mål och åtgärder i Likabehandlingsplanen genomförs av likabehandlingsgruppen. Därefter utformas mål för kommande likabehandlingsplan.

Årlig revidering

Uppdatering av likabehandlingsplanen skall ske i oktober varje år.

Stockholm den 25 augusti 2016

Johanna Adami, professor
Rektor, Sophiahemmet Högskola

Titel		Reg.nr. - utgåva	Datum
Likabehandlingsplan		SH5653-2	2016-08-26
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	4(8)

Bilaga 1.

ÄRENDEHANTERING VID MISSTANKE OM DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER

Inledning

Verksamheten vid Sophiahemmet Högskola vilar på en humanistisk värdegrund som utgår ifrån att alla människor har samma värde. Varje individ ses som en integrerad helhet med fysiska, psykiska, sociala, kulturella och existentiella dimensioner. Denna människosyn har en övergripande ställning i relation till alla handlingar. Därför ska all verksamhet vid högskolan bygga på respekt för den enskilda människan och utövas med hänsyn till vars och ens behov. Utifrån denna grundsyn är det ett absolut krav att högskolan ska vara fri från diskriminering och trakasserier samt att studenter och medarbetare behandlas likvärdigt utifrån vars och ens behov.

Diskriminering och trakasserier strider mot de mänskliga rättigheterna och raserar den psykosociala arbetsmiljön genom att motverka arbetsglädje och kreativitet och äventyrar hälsa och möjligheter till framgång inom både studier och arbete.

Vid Sophiahemmet Högskola råder nolltolerans avseende diskriminering och trakasserier av studenter och medarbetare utifrån följande diskrimineringsgrunder: ålder, kön, hudfärg, funktionsnedsättning, trosuppfattning, nationalitet, politisk åsikt, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, etnisk och kulturell tillhörighet eller social status.

Ärendehantering

- Om högskolan får kännedom om att diskriminering eller trakasserier av en student eller medarbetare inträffat har högskolan skyldighet att utreda det inträffade och vidta de åtgärder som krävs för att den särbehandlingen ska upphöra. Denna utredningsskyldighet gäller alla medarbetare vid högskolan. Detta innebär i sin tur att samtliga medarbetare är skyldiga att ta emot information om en student vill anmäla diskriminering eller trakasserier. Om någon medarbetare har blivit utsatt är det däremot "arbetsgivaren" som har skyldighet att ta emot informationen, vilket innebär att anmälan ska lämnas till närmaste chef eller rektor.
- Den student eller medarbetare som upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier kan alltid anmäla det inträffade direkt till DO, om detta föredras.
- Att en medarbetare vid högskolan är den som först får kännedom om ett fall av särbehandling innebär endast i undantagsfall att vederbörande är den som ska utreda ärendet. Däremot måste alla medarbetare känna till att man har en skyldighet att rapportera det inträffade till den som ansvarar för att ärendet utreds (t ex studierektor eller avdelningschef). Förutom skyldigheten att anmäla ärendet ska den som får kännedom om detsamma hantera uppgifterna konfidentiellt för att förhindra uppkomsten av rykten bland medarbetare och studenter. Om den som har blivit

Titel	Reg.nr. - utgåva	Datum	
Likabehandlingsplan	SH5653-2	2016-08-26	
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	5(8)

utsatt uttryckligen uppger att man inte får föra saken vidare, bör detta noteras skriftligt där det anges att vederbörande inte vill att man ska agera. Detta undantag gäller inte om ärendet ska polisanmälas, till exempel vid våld eller hot om våld.

- När högskolan, i rollen som lärosäte eller arbetsgivare, fått kännedom om missförhållanden som ger upphov till misstanke om diskriminering eller trakasserier ska en utredning inledas snarast möjligt. Rektor är ytterst ansvarig för att detta sker, men det är oftast att föredra att utredningen sker så nära de uppkomna missförhållandena som möjligt. Därför kan i tillämpliga fall t.ex. ansvarig studierektor eller avdelningschef ansvara för att utredningen genomförs. Rektor ska dock alltid hållas informerad. Om jävsförhållanden råder, ska utredningen genomföras av rektor eller den person som rektor utser.
- För att en utredning ska kunna genomföras, behöver de inblandade parterna ge en skriftlig eller muntlig redovisning av sin syn på vad som har inträffat. Det kan också finnas andra personer som har bevittnat händelsen eller händelserna och då bör även de höras. I tillämpliga fall bör också skriftliga handlingar (t.ex. e-postkorrespondens, protokoll, kursplaner eller andra skriftliga dokument) som kan klargöra vad som har inträffas insamlas. Efter avslutad utredning är det den som ansvarat för genomförandet som ska fatta beslut om huruvida några åtgärder ska genomföras och i så fall vilka. Vid ärenden som innebär ställningstagande till polisanmälan eller disciplinära åtgärder fattas beslut av rektor (se nedan).

Följande beslut kan komma ifråga efter avslutad utredning:

- **DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER HAR INTE ÄGT RUM ELLER KAN INTE BEVISAS.**
Ärendet avslutas utan vidare åtgärder. Om parterna så önskar kan högskolan erbjuda stöd för att lösa en eventuell pågående konflikt.
- **DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER HAR ÄGT RUM.**
Åtgärder har genomförts under utredningens gång och ytterligare åtgärder behövs inte, varför ärendet avslutas. Båda parter är nöjda med de genomförda åtgärderna. Avstämning med parterna kan bli aktuell i efterförloppet för att kontrollera att särbehandlingen inte upprepas.
- **DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER HAR ÄGT RUM.**
Utredningen visar att ytterligare åtgärder behöver vidtas. En åtgärdsplan upprättas i syfte att missförhållandena ska upphöra och inte upprepas. Avstämning med båda parter genomförs i efterförloppet för att kontrollera att särbehandlingen inte upprepas.
- **DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER HAR ÄGT RUM.**
Det inträffade är av så allvarlig natur att det krävs rättsliga och/eller disciplinära påföljder (förutsätter beslut av rektor). Ärendet polisanmäls i förekommande fall.

Titel	Reg.nr. - utgåva	Datum
Likabehandlingsplan	SH5653-2	2016-08-26
Godkännare	Utfärdare	Enhet
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola
		Sida
		6(8)

Om den som upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier inte är nöjd med resultatet av utredningen eller de åtgärder som beslutats kan han eller hon gå vidare och överklaga beslutet till rektor eller anmäla ärendet till DO. DO avgör då om de ska driva ärendet gentemot Sophiahemmet Högskola.

Titel		Reg.nr. - utgåva	Datum
Likabehandlingsplan		SH5653-2	2016-08-26
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	7(8)

Bilaga 2.

Diskriminering

När en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning samt ålder.

Direkt diskriminering

Kan beskrivas som olika behandling av lika fall och innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

När ett till synes neutralt beslut/motsvarande i praktiken visar sig missgynna vissa individer eller grupper.

Strukturell diskriminering

Med strukturell diskriminering menas att vissa regler, normer, rutiner, förhållningssätt och beteenden som förekommer i organisationer och andra samhällsstrukturer systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö).

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning samt ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Titel		Reg.nr. - utgåva	Datum
Likabehandlingsplan		SH5653-2	2016-08-26
Godkännare	Utfärdare	Enhet	Sida
Johanna Adami	Catarina Blomgren	Sophiahemmet Högskola	8(8)