

Plan för lika villkor 2017

för studenter och medarbetare vid Södertörns högskola

Fastställd av rektor

2016-12-20

Dnr 3572/1.1.2/2016

Innehåll

Inledning	3
Högskoleövergripande organisation av arbetet för lika villkor	4
Övergripande mål för arbete med lika villkor vid Södertörns högskola	5
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	6
Södertörns högskola i siffror	7
Handlingsplan för lika villkor 2017	11
Uppföljning av plan för lika villkor 2016	15
Framtida åtgärder	19
Lagar, riktlinjer och definitioner	21
Kontaktuppgifter	24
Kommunikationsplan för planen för lika villkor 2017	25

Inledning

Södertörns högskola ska vara inkluderande och tillvarata medarbetares och studenters förmågor, engagemang och kompetens. Alla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt, och högskolan tar avstånd från all form av diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Dessutom ska högskolan arbeta aktivt med fysisk tillgänglighet. Södertörns högskola ska präglas av stor öppenhet där studenter, medarbetare och sökande till både utbildning och arbete ges lika rättigheter och möjligheter. Utifrån denna grundsyn har högskolans olika stödfunktioner samt relevanta styrdokument skapats, exempelvis arbetsmiljöplaner, jämställdhetspolicy, schemalägningspolicy samt handlingsplan för tillgänglighet.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska högskolan bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande arbete som är målinriktat och planmässigt

Södertörns högskolas plan för lika villkor är gemensam för både studenter och medarbetare. Denna innehåller en redogörelse för högskolans övergripande mål, en redovisning av de förebyggande åtgärder och aktiviteter som Södertörns högskola planerar att genomföra under det kommande året samt en redovisning av de åtgärder och aktiviteter från det föregående året som har genomförts. Kontaktuppgifter och en lista över olika dokument, med ytterligare information om Södertörns högskolas arbete för lika rättigheter och möjligheter, återfinns i slutet av planen. För att arbetet för lika villkor ska bli än mer integrerat med högskolans övriga verksamhetsplanering och budgetprocess så bestämdes att planen för 2017 ska fastställas under hösten 2016. Detta innebär att planerna för 2015, 2016 och 2017 skrivs med korta mellanrum och att vissa åtgärder därför förs över mellan planerna.

Den 1 januari 2017 sker en förändring i diskrimineringslagstiftningen kapitel 3. Denna förändring kommer innebära att högskolan inför 2018 kommer att arbeta och dokumentera lika villkors-arbetet på ett annat sätt. Kravet på plan försvinner och ersätts med dokumentation. Dessutom innebär ändringen att arbetet med aktiva åtgärder omfattar samtliga diskrimineringsgrunder.

Högskoleövergripande organisation av arbetet för lika villkor

För att engagera fler studenter och medarbetare i arbetet för lika villkor och ge det en fastare förankring i högskolans verksamheter har det högskoleövergripande ansvaret för arbetet kopplats till Arbetsmiljökommittén (AMK) och gjorts till ett särskilt uppdrag för denna. Arbetet för lika villkor utgör därmed en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet på högskoleövergripande nivå. I uppdraget ingår att ta fram förslag till handlingsplan för lika villkor i dialog med högskolans institutioner, bibliotek, CBEES och förvaltning. Kvalificerat handläggarstöd för detta arbete ges av personalavdelningen och studentavdelningen. Möjlighet finns även för AMK att adjungera ytterligare sakkunniga på området. AMK består av arbetsgivarrepresentanter, arbetsmiljöombud, studentrepresentanter samt representanter för arbetstagarerna. Studentrepresentanterna utses av studentkåren vid Södertörns högskola, SöderS.

I fakultetsnämndens kvalitetsansvar ingår att verka för och följa upp främjande av lika villkor inom nämndens ansvarsområde. I kvalitetsansvaret ingår att beakta frågor om lika villkor när det gäller högskolans utbildning och forskning samt vid exempelvis rekrytering av doktorander.

På Södertörns högskola finns många verksamheter som på olika sätt särskilt arbetar med att främja lika villkor och möjligheter för högskolans studenter. Exempel på sådana verksamheter är Studieverkstan, Studenthälsan, studentpräst, samordnare av stöd till studenter med funktionsnedsättning, kontaktfunktion för lika villkor, referensgruppen för studentstöd samt studentkåren SöderS och deras studentombud. Samtliga funktioner vid högskolan genomför aktiviteter och vidtar regelbundet åtgärder som syftar till att alla studenter ska kunna studera på så lika villkor som möjligt.

För medarbetare främjas lika villkor centralt genom AMK:s arbete. Stöd i dessa frågor finns också på personalavdelningen samt via företagshälsovården. På institutioner, CBEES samt inom bibliotek och förvaltning ansvarar respektive chef enligt gällande delegationsordning för att ett målinriktat och systematiskt arbete för lika villkor bedrivs. Arbetet ska bedrivas verksamhetsnära och former för det beslutas inom respektive organisatorisk enhet. Övergripande mål är att främja lika villkor samt förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier.

För att uppnå lika villkor förutsätts ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap som bland annat innebär att ta tillvara olikheter och visa respekt för människors lika värde. Studentkåren har en viktig roll i arbetet med lika villkor för studenterna och doktoranderna genom bland annat studentombudet, doktorandombudet och studentrepresentanterna. I arbetet för medarbetarna har arbetsmiljöombuden och arbetstagarrepresentanterna en viktig roll.

Övergripande mål för arbete med lika villkor vid Södertörns högskola

De övergripande målen för arbetet med lika villkor innebär att alla studenter och medarbetare vid Södertörns högskola oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder ska:

- ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Södertörns högskola
- inte utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling
- tillmätas lika värde samt bemötas med respekt och värdighet av andra studenter och medarbetare.

Södertörns högskola ska bedriva ett aktivt arbete för att:

- förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling,
- förbättra den fysiska miljön för att öka tillgängligheten för studenter och anställda oavsett funktionsnedsättning,
- bredda rekryteringen av studenter till den högre utbildningen samt se till att förutsättningarna att slutföra utbildningen är goda,
- ha antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Om en medarbetare vid Södertörns högskola får kännedom om att en student, sökande till högskolan eller medarbetare anser sig blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling är högskolan skyldig att utreda omständigheterna. För att utreda krävs ingen anmälan. I de fall utredningen visar på att diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommit, ska Södertörns högskola vidta åtgärder för att förhindra att det fortsätter. Den som utsatts kan även vända sig till Diskrimineringsombudsmannen för rådgivning och anmälan (se vidare Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 20/1.1.1/2013, beslutad av rektor 2013-06-25).

Södertörns högskola förebygger diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling genom att erbjuda alla medarbetare en god introduktion. Denna introduktion innebär att studentavdelningen och personalavdelningen berättar om arbetet med lika villkor under informationsdagen, samt informerar om vilka rutiner som gäller vid kränkande särbehandling i det material som nyanställda får. Under 2016 erbjuds också alla chefer, arbetsmiljöombud och personalhandläggare utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö, utifrån den nya arbetsmiljöföreskriften, AFS 2015:4.

I Södertörns högskolas förebyggande arbete ingår också att medarbetare och studenter ska ha kunskap om de lagar, regler och instruktioner som gäller för högskolan och studenternas utbildningar. Detta görs bland annat vid terminsstart i välkomstmateriel för nya studenter. För alla som studerar, arbetar och undervisar på högskolan finns också "Rättigheter och skyldigheter – regelverk för studier på grundnivå och avancerad nivå vid Södertörns högskola". För anställda finns även den Studieadministrativa handboken på medarbetarwebben att tillgå.

Södertörns högskola i siffror

(2014 års siffror inom parentes)

Könsfördelning bland studenter 2015

71 % kvinnor och 29 % män. (2014: 69 % kvinnor, 31 % män.)

Könsfördelningen bland medarbetare år 2015

Den 31 december 2015 hade Södertörns högskola 865 anställda. Av dessa var 496 kvinnor och 369 män. Södertörns högskola eftersträvar jämn könsfördelning inom samtliga anställningskategorier. En jämn könsfördelning anses råda i en kategori när andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 % och 60 %.

2015 var könsfördelningen 57 % kvinnor och 43 % män bland samtliga anställda (2014: 56 % kvinnor, 44 % män). För undervisande och forskande personal var fördelningen 52 % kvinnor och 48 % män (51 % kvinnor 49 % män). Gruppen av personer i ledande ställning består av 54 % kvinnor och 46 % män (51 % kvinnor 49 % män). Även om könsfördelningen är ojämn inom vissa grupper, råder jämn könsfördelning på ett övergripande plan.

I gruppen professorer var fördelningen 30 % kvinnor och 70 % män, vilket är en förbättring sedan 2014 då det var 21 % kvinnor och 79 % män.

Under perioden 2012-2015 hade Södertörns högskola i uppdrag att av de professorer som anställdes, vilket även inkluderar befordrade professorer samt gästprofessorer, ska minst 45 % vara kvinnor. Under 2015 var 67 % av de nya professorerna kvinnor, 2014 var motsvarande siffra 25 %. Under hela perioden 2012-2015 var 41 % av de nya professorerna kvinnor. Andelen kvinnliga lektorer i helårsarbetskrafter var 57 %, samma procentandel som 2014.

Gruppen stödpersonal består av 67 % kvinnor och 33 % män, samma siffror som 2014.

Föräldraledighetsuttag bland män respektive kvinnor

Män: 37 % (34 %)

Kvinnor: 63 % (66 %)

Föräldraledighetsuttag bland lärare: 55 % kvinnor och 45 % män (56 %, 44 %)

Föräldraledighetsuttag bland stödpersonalen: 76 % kvinnor och 24 % män (74 %, 26 %)

Tillfällig föräldrapenning uttag (vård av barn):

Män: 30 % (28 %)

Kvinnor: 70 % (72 %)

Tillfällig föräldrapenning uttag bland lärare: 78 % kvinnor och 22 % män (79 %, 21 %)

Tillfällig föräldrapenning uttag bland stödpersonalen: 66 % kvinnor och 34 % män (52 %, 48 %)

Sjukfrånvaro bland män respektive kvinnor

Sjukfrånvaron på Södertörns högskola var under 2015 3,82 % (2014: 3,23 %). Bland kvinnor var sjukfrånvaron 5,48 % bland män 1,57 % (2014: 4,48 %, 1,52 %).

Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling: medarbetare

(2014 års siffror inom parentes)

Högskolan gjorde en medarbetarundersökning i oktober 2016. Då ställdes frågor om medarbetarna upplevde sig ha blivit diskriminerade, mobbade eller missgynnade under de senaste 12 månaderna eller i samband med arbetet:

- 9,4 % (8,7 %) upplevde sig diskriminerade på grund av kön
- 8,3 % (5,5 %) på grund av ålder
- 0,5 % (0,2 %) på grund av sexuell läggning
- 1,4 % (1,3 %) på grund av funktionsnedsättning,
- 2,8 % (3 %) på grund av etnisk tillhörighet,
- 1,4 % (1,3 %) på grund av livsåskådning eller trosuppfattning
- 0,7 % (0,8 %) på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck.

I medarbetarundersökningen ställdes också frågan om man de senaste 12 månaderna blivit utsatt för sexuella trakasserier (ovälkomna sexuella skämt, anspelningar, beröring etc.) av:

- 1,9 % av kollega
- 0,4 % av chef
- 1,2 % annan anställd vid högskolan
- 0,7 % student
- 1,4 % annan person (t.ex. vid konferenser eller externa samarbeten).

Under 2015 har fem anmälningar från medarbetare inkommit, tre anmälningar om kränkande särbehandling, en anmälan om sexuella trakasserier och en anmälan om diskriminering. Vid utredningen av anmälningarna har bedömningen varit att kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller diskriminering inte förelegat. Under 2014 inkom en anmälan.

Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling: studenter

Högskolan gjorde en enkätundersökning kallad Studentbarometern bland studenter under vårterminen 2015. Frågorna avsåg upplevelser som ägt rum höstterminen 2014. Resultatet från enkäten blev färdigt under 2016. Enkäten bestod av ett stort antal frågor. Av svaren kan bland annat följande utläsas:

- 27 % av de svarande har under sina studier fått information om kuratorn.
- 36 % av de svarande har under sina studier fått information om studenthälsan.
- 86 % av de svarande har under sina studier fått information om studentkåren.
- 33 % av de svarande har under sina studier fått information om stöd till studenter med funktionsnedsättning.

Av de som besvarat enkäten uppger 8 % att de har en varaktig funktionsnedsättning som kan skapa hinder i studierna. Av dessa svarar 58 % att de har varit i kontakt med högskolans samordnare av stöd för lika villkor.

Av de som besvarat enkäten uppger 29 % att de känner till och har läst "Rättigheter och skyldigheter – regelverk för studier vid Södertörns högskola". 35 % uppger att de känner till detta regelverk, men att de inte har läst det.

På frågan "Känner du till om det förekommit att studenter utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier på din utbildning under ht 2014?" svarar

- 64 % nej
- 16 % ja, vid något tillfälle
- 3 % ja, vid flera tillfällen
- 17 % vet ej.

På frågan "Har du under dina studier vid Södertörns högskola upplevt att du blivit diskriminerad, utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier?" svarar

- 7 % ja
- 89 % nej
- 3 % vill ej svara.

Av de som svarade ja på ovanstående fråga (totalt 43 personer), angavs följande orsaker (flera alternativ kunde väljas):

- 9 % min könstillhörighet
- 2 % min sexuella läggning
- 16 % min ålder
- 7 % min funktionsnedsättning
- 34 % min etniska tillhörighet
- 41 % annan anledning
- 11 % vill ej svara
- 7 % vet ej.

Och de angav i svar på en följdfråga till detta att det hänt i följande situation (flera alternativ kunde väljas):

- 55 % i samband med läroledad undervisning
- 48 % i samband med grupparbete
- 31 % i annan situation.

Ytterligare en följdfråga ställdes om vem som de upplevt sig utsatt av kränkande särbehandling av (flera alternativ kunde väljas):

- 67 % lärare
- 7 % administrativ personal
- 52 % studenter.

Till de som svarat att de utsatts för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier ställdes frågan om de anser att de fått det stöd av högskolan som de haft behov av.

- 0 % svarade ja
- 22 % svarade nej
- 67 % svarade att de valt att inte kontakta högskolan i ärendet
- 11 % svarade vet ej.

I enkäten ställdes frågan "Har du under dina studier vid Södertörns högskola blivit utsatt för sexuella trakasserier?". Svaren som gavs var:

- 0,5 % ja
- 98 % nej
- 1,5 % vill ej svara.

Ett fåtal ärenden rörande studenter har utretts under 2015. Inte i något fall har slutsatsen varit att diskriminering eller trakasserier förekommit. De flesta kontakter med studenter som inledningsvis uttrycker att de blivit diskriminerade eller trakasserade resulterar i att ärendet egentligen handlar om något annat av studenträttslig karaktär.

Handlingsplan för lika villkor 2017

Jämställdhetsintegrering

Mål: Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Regeringen har lyft fram lika möjligheter till karriärvägar i akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval och att förbättra kvinnors och mäns genomströmning som särskilt prioriterade områden. Jämställdhet handlar alltid om kön, men aldrig bara om kön. Höskolesektorn är ojämlik också vad gäller exempelvis utbildningsbakgrund och klass, etnicitet/hudfärg, ålder, sexualitet, funktionsvariationer, samt könsidentitet.

Åtgärder: Södertörns högskola har under åren 2016-2019 fått ett särskilt uppdrag av regeringen att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Planen ska redovisas den 15 maj 2017. Högskolan ska kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen under programperioden. Planen ska beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser.

Ansvarig: Kommittén för jämställdhetsintegrering.

Integration och mångfald

Mål: Södertörns högskola ska bidra till integration av nyanlända.

Åtgärder: Under 2016 rekryterades en projektledare som skall bidra till högskolans arbete med integrations- och mångfaldsfrågor. Projektledaren ska samordna olika aktiviteter och driva på utveckling inom relevanta områden. Högskolan har i regleringsbrevet fått i uppdrag att skapa praktikplatser för nyanlända. För att uppfylla detta samt att på andra sätt arbeta med frågor som rör flyktingar och deras situation har högskolan rekryterat en projektledare.

Ansvarig: Projektledare för integration och mångfald.

Stärka lika villkors-arbetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Mål: Lika villkors-frågor ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet på hela högskolan.

Åtgärder: De lokala arbetsmiljökommittéerna ska utvärdera sina egna arbetssätt för detta arbete, med utgångspunkt i den utbildning som genomfördes 2015. Om ytterligare utbildning behövs ska det erbjudas. Där det inte finns lokala arbetsmiljökommittéer är respektive chef ansvarig för detta.

Ansvariga: Arbetsmiljökommittén, lokala arbetsmiljökommittéer, chefer.

Gemensamt förhållningssätt

Mål: En arbetsplats som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat.

Åtgärd: Dokumentet "Gemensamt förhållningssätt för medarbetare och chefer vid Södertörns högskola" fastställdes 2015 och kommer att diskuteras på avdelnings- och institutionsnivå. Arbeta på avdelningarna med förhållningssätt och kultur utifrån bland annat diskrimineringsgrunderna. Arbetet påbörjades under 2016 och fortsätter under 2017.

Ansvarig: Samtliga chefer på högskolan, personalavdelningen.

Kännedom om lika villkor

Mål: Under 2017 ska högskolan arbeta vidare med att säkerställa att alla medarbetare och studenter är medvetna om de övergripande målen för lika villkor, samt om rutiner och åtgärder vid

diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Minska andelen som känner sig diskriminerade, trakasserade och kränkta, vilket vi enligt medarbetarundersökningen ser en ökning av.

Åtgärd: Tydligare synliggöra kontakter inom lika villkor samt göra om medarbetarwebb och sh.se, för att på ett lättare sätt hitta information om ämnet och även hur du gör om du är drabbad. Genomföra informationsinsatser vid bland annat introduktionsutbildningar. Material om lika villkor ska ingå i välkomstmaterialet till nya medarbetare och studenter. Sprida DO:s webbutbildning särskilt inriktad till högskolor och universitet. Publicera annat diskussionsunderlag inom området på medarbetarwebben till exempel länka till filmer om fördomar (Rättviseförmedlingen har tagit fram bra exempel).

Ansvariga: Handläggare för lika villkor på studentavdelningen och personalavdelningen.

Lika villkor i undervisningen

Mål: Undervisning och föreläsningar ska vara fri från alla former av diskriminering, kränkningar och trakasserier såsom förlöjligande kommentarer (gliringar, skämt, hån) om klädsel, utseende, tal eller beteende som är att hänföra till personens etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning och könstillhörighet.

Åtgärd: Erbjud utbildning kring diskrimineringslagstiftning till ämnessamordnare och lärare. Gästföreläsare får inför föreläsning information om högskolans grundläggande mål för och syn på allas lika värde i arbets- och studiemiljön.

Ansvarig: Prefekter, personalavdelningen.

Befordringsmål

Mål: Främja jämn könsfördelning inom de akademiska anställningarna.

Åtgärd: Medarbetarnas cv:n och eventuell befordran eller docentur tas upp vid planerings- och utvärderingssamtal. Undersöka möjligheten till mentorsutbyte med andra högskolor/universitet.

Ansvar: Fakultetsnämnd, prefekter och avdelningsföreståndare.

Kvinnors sjukfrånvaro

Mål: Att undersöka varför kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, för att kunna vidta åtgärder för att minska kvinnors sjukfrånvaro.

Åtgärd: Arbetsmiljökommittén inrättar en arbetsgrupp som ställer frågor om sjukfrånvaro till samtliga chefer på högskolan och därefter analyserar de svar som inkommer, samt den statistik som finns rörande sjukfrånvaro.

Ansvariga: Arbetsmiljökommittén.

Företräda föräldraskap med arbete och studier

Mål: Att ta fram riktlinjer för hur föräldraskap ska kunna förenas med arbete och studier vid högskolan.

Åtgärd: Se över högskolans jämställdhetspolicy och övriga regelverk som styr detta.

Ansvariga: Handläggare för lika villkor på studentavdelningen och personalavdelningen, Arbetsmiljökommittén.

Enskild dusch vid personalgym

Mål: Tillgängliggöra dusch vid personalgym för medarbetare som inte identifierar sig som varken man eller kvinna, eller som av annan anledning inte vill dela dusch med andra.

Åtgärd: Skylta vid personalgymmet på plan 4 i F-huset att det på samma plan finns tillgång till enskild dusch.

Ansvariga: Campus- och IT-avdelningen.

Möjlighet för transpersoner att använda rätt förnamn

Mål: Att studenter på Södertörns högskola ska kunna välja vilket förnamn de vill använda, även om det inte ändrats juridiskt.

Åtgärd: Sedan höstterminen 2016 finnas möjlighet att i Studiewebben ändra en students förnamn. Frågetecken rörande eventuella rättsliga risker med att använda olika förnamn i Ladok och Studiewebb har väckts. Målet överförs därför till planen för 2017 för vidare utredning.

Ansvarig: Biblioteket.

Webbutbildning med RFSL

Mål: Att anställda på Studentavdelningen, Biblioteket och Kommunikationsavdelningen får en grundläggande inblick i HBTQ-frågor.

Åtgärd: Att genomföra en webbutbildning i fyra delar under januari månad.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor, studentavdelningen.

Workshop med RFSL

Mål: Att fånga upp tankar, frågeställningar och idéer som uppkommit under januari månads webbutbildning i HBTQ-frågor.

Åtgärd: En halvdags workshop med föreläsare från RFSL. Deltagare: studentavdelningen, biblioteket och kommunikationsavdelningen.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor, studentavdelningen.

Förbättrad tillgänglighet

Mål: Tillgänglighetsanpassa högskolan efter behov.

Åtgärd: Genomföra tillgänglighetsrond som kan ge förslag på eventuella åtgärder.

Ansvarig: Campus- och IT-avdelningen, studentavdelningen.

Tillgänglighet i pentryn

Mål: Ordna så att alla har möjlighet att utan större besvär värma sin mat.

Åtgärd: Mikrovågsugnarna sitter alldeles för högt upp i många pentryn för såväl studenter som medarbetare, vilket gör det svårt att nå upp för de som exempelvis är rullstolsburna. Se över möjligheten att placera mikrovågsugnar på olika höjd för ökad tillgänglighet.

Ansvariga: Campus- och IT-avdelningen.

Sammanställa en handbok om att bemöta och arbeta med studenter med funktionsnedsättning

Mål: Att tillgängliggöra informationen om stöd till studenter med funktionsnedsättning, samt sprida goda exempel i bemötandefrågor.

Åtgärd: Skapa en handbok som sprids bland lärare och personal.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor, studentavdelningen.

Samarbete med studenter för att tillgängliggöra information

Mål: Att skapa studentnära och relevant innehåll i workshops i studieteknik för studenter med dyslexi och koncentrationssvårigheter.

Åtgärd: Genom att engagera två retorikstudenter får vi hjälp med att rikta informationen på ett bra och tillgängligt sätt.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor, studentavdelningen.

Religionsutövning

Mål: Att alla studenter och medarbetare ska känna till Stillhetens rum, MA 607.

Åtgärd: Lyfta upp Stillhetens rum med en informativ plansch, även berätta om det på sociala medier samt informera via Studentkåren SöderS och medarbetarwebben.

Ansvarig: Kommunikationsavdelningen och studentavdelningen i samarbete.

Förbättra förutsättningar för unga utländska forskare att delta i undervisning

Mål: Att utländska studenter som blir antagna som doktorander inom ramen för BEEGS ska få möjlighet att undervisa på kurser på grundnivå.

Åtgärder: Undersöka möjligheten och hitta lösningar för att dessa doktorander ska kunna delta i undervisningen på institutionerna.

Ansvarig: Prefekt och avdelningsföreståndare vid institutionerna.

Uppföljning av plan för lika villkor 2016

Identifiera utvecklingsområden för studenternas möjligheter till att studera på lika villkor

Mål: Att högskolan ska få fördjupade kunskaper om studenterna vid högskolan: vilka de är, deras bakgrund och deras upplevelser av att studera vid Södertörns högskola.

Åtgärder: Analys av den enkätundersökning (Studentbarometern) som genomfördes under vårterminen 2015 kommer att redovisas under 2016. Utifrån resultatet av enkäten kan kartläggning och analys inför kommande planer för lika villkor göras på ett mer systematiskt och ändamålsenligt sätt än tidigare.

Ansvarig: Avdelningen för verksamhetsutveckling och myndighetsstöd, studentavdelningen.

Uppföljning: Genomfört.

Integration och mångfald

Mål: Södertörns högskola har påbörjat flera aktiviteter som rör flyktingar och deras situation. Det behövs mer forskning om detta och den kunskap som forskningen genererar behöver spridas och nyttiggöras på olika sätt. Utbildning är en avgörande faktor för krigsdrabbade länders framtid och för att integrationen av nyanlända ska fungera väl. Högskolan ska även göra insatser som myndighet vad gäller praktikplatser för nyanlända.

Åtgärder: Högskolan rekryterar under vårterminen 2016 en projektledare som bidrar till högskolans arbete med integrations- och mångfaldsfrågor. Projektledaren ska bidra till att högskolans olika aktiviteter samordnas och driva på utveckling inom relevanta områden.

Ansvarig: Chefen på kommunikationsavdelningen.

Uppföljning: Genomfört, projektledare anställdes 1/8-2016.

Gemensamt förhållningssätt

Mål: En arbetsplats som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat.

Åtgärd: Dokumentet "Gemensamt förhållningssätt för medarbetare och chefer vid Södertörns högskola" fastställdes 2015 och kommer att diskuteras på avdelnings- och institutionsnivå. Publicera annat diskussionsunderlag inom området på intranätet till exempel länka till filmer om fördomar (Rättviseförmedlingen har tagit fram bra exempel). Arbeta på avdelningarna med förhållningssätt och kultur utifrån bland annat diskrimineringsgrunderna.

Ansvarig: Samtliga chefer på högskolan, personalavdelningen.

Uppföljning: Delvis genomfört, fortsatt arbete under 2017.

Information, utbildning

Mål: Medarbetare och studenter ska vara medvetna om övergripande mål för lika villkor samt rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Åtgärder: Genomföra informationsinsatser vid bland annat introduktionsutbildningar. Material om lika villkor ska ingå i välkomstmaterialet till nya medarbetare och studenter. En aktiv åtgärd med fokus funktionsnedsättning för 2016 är deltagande vid fler ämnesmöten, fler institutionsammanslagningar, såsom kick-off och kollegiemöten. Sprida DO:s webbutbildning särskilt inriktad till högskolor och universitet.

Ansvarig: Personalavdelningen, studentavdelningen.

Uppföljning: Delvis genomfört. DO:s webbutbildningar sprids under 2017.

Lika villkor i undervisningen

Mål: Undervisning och föreläsningar ska vara fri från alla former av diskriminering, kränkningar och trakasserier såsom förlöjligande kommentarer (gliringar, skämt, hån) om klädsel, utseende, tal eller beteende som är att hänföra till personens etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning och könstillhörighet.

Åtgärd: Erbjudna utbildning kring diskrimineringslagstiftning till ämnessamordnare och lärare. Gästföreläsare får inför föreläsning information om högskolans grundläggande mål för och syn på allas lika värde i arbets- och studiemiljön.

Ansvarig: Prefekter, personalavdelningen.

Uppföljning: Genomfört av Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik. I övrigt överförs målet till 2017.

Kännedom om HBTQ-frågor

Mål: Att medarbetare på Södertörns högskola har kännedom om HBTQ-frågor.

Åtgärd: En webbutbildning i HBTQ-frågor genomförs av de anställda vid studentavdelningen, kommunikationsavdelningen samt eventuellt biblioteket under 2016.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor/studentavdelningen i samarbete med biblioteket.

Uppföljning: Ej genomfört. Överförs till planen för 2017 i utvecklad form.

Jämställdhetsintegrering

Mål: Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Regeringen har lyft fram lika möjligheter till karriärvägar i akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval och att förbättra kvinnors och mäns genomströmning som särskilt prioriterade områden. Jämställdhet handlar alltid om kön, men aldrig bara om kön. Högskolesektorn är ojämlik också vad gäller exempelvis utbildningsbakgrund och klass, etnicitet/hudfärg, ålder, sexualitet, funktionsvariationer, samt könsidentitet.

Åtgärder: Södertörns högskola har under åren 2016-2019 fått ett särskilt uppdrag av regeringen att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Planen ska redovisas den 15 maj 2017. Högskolan ska kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen under programperioden. Planen ska beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser.

Ansvarig: Kommer att utses tidigt under hösten 2016.

Uppföljning: Prefekt Mats Bergman har utsetts till ansvarig. Arbetet bedrivs i en kommitté. Överförs till planen för 2017.

Möjlighet för transpersoner att använda rätt förnamn

Mål: Att studenter på Södertörns högskola ska kunna välja vilket förnamn de vill använda, även om det inte ändrats juridiskt.

Åtgärd: Till starten av höstterminen 2016 kommer det finnas möjlighet att i Studiewebben ändra en students förnamn.

Ansvarig: Biblioteket.

Uppföljning: Frågetecken rörande eventuella rättsliga risker med att använda olika förnamn i Ladok och Studiewebb har väckts. Överförs till planen för 2017.

Kön: befordringsmål

Mål: Främja jämn könsfördelning inom de akademiska anställningarna.

Åtgärd: Medarbetarnas cv:n och eventuell befordran eller docentur tas upp vid planerings- och utvärderingssamtal. Undersöka möjligheten till mentorsutbyte med andra högskolor/universitet.

Ansvar: Fakultetsnämnd, prefekter och avdelningsföreståndare.

Uppföljning: Genomfört av Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik. I övrigt överförs målet till 2017.

Tydliga kontaktvägar

Mål: Förbättra informationen om högskolans kontaktpersoner för lika villkor.

Åtgärd: Tillse att högskolans rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling finns tillgängliga för studenter via högskolans webbplats.

Ansvarig: Handläggare för lika villkor.

Uppföljning: Genomfört med förtydligad information i samtliga kanaler.

Tillgänglig arbetsmiljö för allergiker

Mål: Erbjudna en fungerande miljö för allergiker på Södertörns högskola.

Åtgärd: Under 2016 byts handtvålar ut till produkter med färre allergiframkallande kemikalier. Fortsatt arbete med att informera om allergi under året. Under 2016 kommer även information om nöt och parfymallergi spridas till samtliga studenter som ska skriva tentamen med och utan anpassningar.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor i samarbete med campus- och IT-avdelningen.

Uppföljning: Genomfört genom byte till mer tillgängliga produkter på studenttoaletterna samt förtydligad information till studenter som skriver salsskrivningar i allergianpassad korridor i hus MD4.

Förbättrad tillgänglighet

Mål: Tillgänglighetsanpassa högskolan efter behov.

Åtgärd: Genomföra tillgänglighetsrund som kan ge förslag på eventuella åtgärder.

Ansvarig: Campus- och IT-avdelningen, studentavdelningen.

Uppföljning: Delvis genomfört. En fullständig tillgänglighetsrund kommer att göras i början av 2017.

Det som gjorts för att förbättra tillgängligheten under år 2016 är:

- monterat dörröppnare till datorsalarna MA311, MA442, MA443 samt MA444 och även satt in höj- och sänkbara bord för att underlätta för rullstolsburna studenter i dessa salar,
- tillgänglighetsanpassat en ingång ytterligare till Primusbyggnaden med en automatisk dörröppnare,
- byggt om entrén till högskolan och tillgänglighetsanpassat med ny ingång och automatisk dörröppnare,
- tillgänglighetsanpassat en toalett för personer med funktionsnedsättning, där en duschslang monterats utifrån önskemål för att underlätta hygien vid toalettbesök,
- terrassen på F11 har funktionsanpassats med en ramp,
- flera s.k. t-slingor (hörslingor) har byggts ut och uppgraderats i hör- och lärosalar,
- en portabel hörslina har köpts in,
- receptionen har byggts om för att skapa en större yta och monterat ett nytt höj- och sänkbart bord där informationsskärmar finns.

Ledar- och servicehund i restauranger

Mål: Att alla som arbetar inom caféer och restauranger på Södertörns högskola ska vara medvetna om Livsmedelsverkets samt dagligvaruhandelns rekommendationer om ledar- och servicehund.

Åtgärd: Under 2016 kommer information gå ut till alla matställen/caféer på campus.

Ansvarig: Samordnare för lika villkor i samarbete med campus- och IT-avdelningen samt de restauranger som verkar i högskolans lokaler.

Uppföljning: Delvis genomfört. Kommer att följas upp med förnyad information varje terminsstart.

Underlätta möjligheten att finna information angående pedagogiskt stöd vid funktionsnedsättning

Mål: Att högskolans studenter och medarbetare lätt ska hitta information om vilket pedagogiskt stöd som finns samt var de ska vända sig för att få kontakt.

Åtgärd: Tydliggöra stödet i utskick vid terminsstart, schemalägga besök på program- och kursintroduktioner samt förtydliga och lyfta fram informationen på högskolans webbplats och i sociala medier. Arbetet är påbörjat och fortsätter under 2016, där samordnaren till exempel bjudits in att samarbeta med biblioteket på deras Instagramkonto.

Ansvarig: Samordnare för stöd till studenter med funktionsnedsättning/lika villkor i samarbete med terminsstartgruppen samt kommunikationsavdelningen för spridning på sociala medier.

Uppföljning: Delvis genomfört. Tillgänglighetsinitiativ gällande sociala medier och information uppstartat med biblioteket och retorikstudenter, fortsätter 2017.

Skyltar med punktskrift

Mål: Underlätta för studenter och medarbetare med begränsad syn att orientera sig.

Åtgärd: Skyltar med punktskrift sätts upp vid lokaler som föreläsningssalar och grupprum. Vid hissarna finns det skyltar med punktskrift men allmänna lokaler måste också utrustas med dessa skyltar.

Ansvarig: Campus- och IT-avdelningen.

Uppföljning: Överförs till 2017.

Religionsutövning

Mål: Att alla studenter och medarbetare ska känna till Stillhetens rum, MA 607.

Åtgärd: Lyfta upp Stillhetens rum med en informativ plansch, även berätta om det på sociala medier samt informera via Studentkåren SöderS och medarbetarwebben.

Ansvarig: Kommunikationsavdelningen och studentavdelningen i samarbete.

Uppföljning: Ej genomfört. Överförs till planen för 2017.

Fler könsalternativ i enkäter

Mål: Erbjuder fler än två könsalternativ i de enkäter som går ut från högskolan.

Åtgärd: Se till att högskolans enkäter är uppdaterade till nästa Studentbarometer eller annan stor enkät.

Ansvarig: Studentavdelningen i samarbete med ansvarig handläggare för enkäter på avdelningen för verksamhetsutveckling och myndighetsstöd.

Uppföljning: Genomfört.

Framtida åtgärder

Vid uppföljningen av tidigare planer har det noterats att en del av de planerade aktiva åtgärderna inte genomförts. Några av åtgärderna kommer att genomföras under 2017 och har därför lagts in i årets handlingsplan. Någon åtgärd har i vissa fall inte varit möjlig att genomföra och har då markerats som avslutad i uppföljningen. Därutöver finns ett antal åtgärder som inte genomförts ännu och som inte bedöms som möjliga att genomföra under 2017. Dessa redovisas här som framtida åtgärder och kommer att tas upp i framtida handlingsplaner – om behovet kvarstår.

Mål: Könslanserad arbetsmiljö

Åtgärd: Åtgärder som syftar till en mer könslanserad arbetsmiljö ska övervägas. På de avdelningar vid högskolan där det är aktuellt bör chefer diskutera vilken inverkan sned könsfördelning har samt hur snedfördelningen kan balanseras.

Mål: Åldersbalanserad arbetsmiljö

Åtgärd: I kartläggningen av personalens ålderssammansättning ska personalgrupper med homogena åldersgrupper identifieras. Åtgärder som syftar till en mer åldersblandad arbetsmiljö ska övervägas.

Mål: Löner och etnicitet

Åtgärd: Frågor om etniskt grundade löneskillnader är komplicerade. I dagsläget är det inte tillåtet att registrera anställdas etniska tillhörighet. Högskolan ska följa det arbete som pågår vid Uppsala universitet kring betydelsen av etnicitet vid lönesättning.

Mål: Ökat fokus på mångfald och interkulturalitet

Åtgärd: För att säkerställa att mångfaldsperspektivet inkluderas vid rekrytering av personal skulle en rekryteringsfirma med fokus på mångfald kunna anlitas. Högskolan bör utreda denna möjlighet samt kostnaderna för detta. Vid Södertörns högskola bedrivs forskning där den interkulturella aspekten spelar en viktig roll. För att säkerställa att kunskapen som genereras från denna forskning kommer de anställda tillgodo ska högskolan verka för att det finns en tillfredställande koppling mellan akademien och förvaltningen.

Mål: Synliggörande av olika funktionsförutsättningar

Åtgärd: För att synliggöra olika funktionsförutsättningar både på individ- och högskolenivå bör högskolan anordna en aktivitet kring detta varje år där även andra aktörer och organisationer, som t. ex. Handisam, Nätverket InClude och Handikappförbunden (HSO), bjuds in. Möjliga interna samarbetspartners är studentavdelningen och centrum för lärande och bildning. Förslagsvis kan aktiviteten bestå av t.ex. föreläsningar, workshops och seminarier.

Mål: Mat och trosutövning

Åtgärd: Då trosutövning även inkluderar ett samband mellan innehåll i mat och typ av mat bör högskolan verka för att avtal med de restauratörer, som har möjlighet att dels erbjuda mat anpassad efter religiösa önskemål, dels har ett utbud med innehållsdeklaration, tecknas. För att kunna bedöma utbud och definiera vilka önskemål som finns bör kontakt med relevanta studentgrupper och organisationer skapas.

Mål: Deltagande i paraden vid Stockholm Pride

Åtgärd: Södertörns högskola deltar vid Stockholm Pride.

Mål: Förstärka den positiva inställningen till att anställda tar ut föräldradagar samt är hemma med sjukt barn.

Åtgärd: Information om föräldraledighet. Ett brev inkluderas i informationsmaterialet till nyanställda. Där bör bilden av familjen vara öppen för olika familjeformer.

Mål: Kunskap om vad som kan vara diskriminering och trakasserier

Åtgärd: Affischer med typfall som illustrerar potentiellt diskriminerande situationer tas fram för att synliggöra olika arbetsrelaterade situationer som kan kopplas till de olika diskrimineringsgrunderna. Dessa placeras på lämplig plats i de gemensamma personalutrymmena.

Lagar, riktlinjer och definitioner

Lagrum

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Högskolelag (1992:1434)
- Högskoleförordning (1993:100)

Övriga dokument

- Policy avseende funktionshinder och studier vid Södertörns högskola (dnr 182/40/2005)
- Handlingsplan för tillgänglighet på Södertörns högskola (dnr 1823/1.1.1/2013)
- Södertörns högskolas jämställdhetspolicy (dnr 488/23/2005)
- Rättigheter och skyldigheter - regelverk för studier på grundnivå och avancerad nivå vid Södertörns högskola (dnr 1692/1.1.2/2015)
- Plan för lika villkor 2015 - för studenter och medarbetare vid Södertörns högskola (dnr 1644/1.1.2/2015)
- Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (dnr 20/1.1.1/2013)
- Gemensamt förhållningssätt för medarbetare och chefer vid Södertörns högskola (dnr 1231/1.1.1/2013)

Den rättsliga utgångspunkten mot diskriminering finns i regeringsformen, en av Sveriges grundlagar. Diskriminering och trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567) och kränkande särbehandling i Arbetsmiljöverkets författning om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom tio olika samhällsområden, däribland utbildning (2 kap. 5-8 §§). Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Diskriminering

Diskriminering innebär en särbehandling som inte kan anses vara sakligt motiverad. Med andra ord när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas i en jämförbar situation och som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel i det enskilda fallet utgöra diskriminering om lokaler brister i tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning. Det kan exempelvis också vara att en arbetssökande med utländsk bakgrund inte kallas till intervju trots att den sökandes meriter är likvärdiga med den som kallas.

Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas en medarbetare, student eller sökande missgynnas genom att en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt tillämpas, men i praktiken särskilt missgynnar personer med samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan exempelvis vara att arbetsgivaren ställer krav på goda kunskaper i svenska för en anställning när det inte behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.

Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Exempelvis erbjuda utrustning för att de skall kunna delta på jobbet eller undervisningen. Det handlar om att personen ska kunna få del av den aktuella verksamheten och inte att det alltid måste ske på exakt samma sätt som är möjligt för personer utan denna funktionsnedsättning. Skillnaderna får dock inte vara större än vad som är sakligt påkallat. Vad lagen säger är att man skall göra en skälig bedömning från fall till fall vad som blir åtgärderna.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Innebär i detta sammanhang när någon uppträder på ett sätt som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det är den som har blivit utsatt som avgör av som är oönskat eller kränkande.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och som har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad. Beteendena eller handlingarna kan i vissa fall klassas som brottsliga gärningar och döms därefter enligt brottsbalken.

Instruktion att diskriminera

Instruktion att diskriminera innebär order eller instruktioner om att diskriminera någon på ett sätt som avses i bestämmelserna om direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kränkande särbehandling och mobbning

(AFS 2015:4)

Med kränkande särbehandling avses i detta sammanhang beteende som uppfattas som kränkande, men som inte uppenbart har samband med de grunder som regleras i diskrimineringslagen. Exempel på kränkande särbehandling:

- Bli personligt uthängd.
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Medvetet sabotering eller försvärande av arbetets utförande.

- Utfrysning, åsidosättande behandling och negligering av arbetstagare
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etcetera).
- Bli orättvist anklagad.

Arbetsmiljöverket anser att den här typen av händelser är känslomässigt påfrestande, obehaglig och olustiga eller ännu värre. I värsta fall kan det leda till allvarigare psykisk ohälsa. Vid långvarig systematiska kränkningar kan mobbning utvecklas. En viktig sak att tänka på att kränkande särbehandling också kan ske via mejl, sms och sociala medier.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) omfattar inte dem som genomgår utbildning, alltså studenter. Men det betyder inte att organisatoriska och sociala faktorer är mindre viktiga för dessa grupper.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att arbeta förebyggande med risker kopplade till psykosociala förhållanden i arbetsmiljön. I det kan det exempelvis ingå att försäkra sig om att alla studenter känner till vilka resultat de behöver uppnå för att klara utbildningskraven, att ge återkoppling och klargöra vilket stöd som finns att tillgå. Det är viktigt att lärosätet bedriver ett förebyggande arbete när det gäller kränkande särbehandling. Det innebär bland annat att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras.

Kontaktuppgifter

Personalavdelningen – stöd för chefer i lika villkors-frågor

(medarbetare vänder sig i första hand till sin närmaste chef)

Personalchef

Ann-Charlotte Jensen

ann-charlotte.jensen@sh.se

08-608 40 47

Personalhandläggare

Linda Aalto

linda.aalto@sh.se

08-608 45 20

Likabehandlingsfrågor rörande studenter och studenträttsliga frågor

Therese Kruse

therese.kruse@sh.se

08-608 51 66

Erika Johansson

erika.johansson@sh.se

08-608 44 17

Samordning av stöd för lika villkor till studenter med funktionsnedsättning

Kristin Rosén

likavillkor@sh.se

08-608 51 24

Veronica Nordström

likavillkor@sh.se

08-608 43 53

Studentkåren SöderS

Studentkåren utser varje år ett studentombud och ett doktorandombud som hjälper studenter och doktorander med utbildningsrelaterade problem. Kåren har även ett Kontaktinformation finns på studentkårens webbplats: www.soders.nu

Studenthälsan - studenthälsovård vid Södertörns högskola

Kurator Ann-Louise Ebérus

kurator@sh.se

08-608 43 84

Kontaktinformation för Studenthälsan finns på högskolans webbplats: www.sh.se/studenthalsan

Universitetskyrkan

Kontaktinformation finns på högskolans webbplats: www.sh.se

Stillhetens rum, MA607

Stillhetens rum är öppet för alla och där får andlighet, tro eller icke-tro vara. Det praktiseras böne- och andaktsformer från olika traditioner i ömsesidig respekt för varandra.

Resursrummet, biblioteket

Resursrummet är öppet för studenter med t.ex. synskador eller läs- och skrivsvårigheter. Här finns läs-TV, scanner och datorer med hjälpmedelsprogram.

Företagshälsovården Avonova

Tidsbokning tel: 08-120 124 58

www.avonova.se

Diskrimineringsombudsmannen, DO

www.do.se

Kommunikationsplan för planen för lika villkor 2017

Efter rektorsbeslut för spridning till följande parter med uppmaning att sprida vidare för åtgärd och kännedom:

- Prefekter och akademiska ledare
- Avdelningschefer
- Biblioteket
- Studentkåren SöderS

Publicering på högskolans webbplats (studentnyheter samt utbildning -> vägledning och stöd), samt på medarbetarwebben. I kopierat format tillgänglig vid terminsstartsmässan. För kännedom ingår planen i e-postutskick till nyanställda.