



Handlingsplan för år 2011-2013 gällande likabehandling

Antagen av styrelsen för THS 2011-10-12

Denna handlingsplan har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare, studenter och personal vid Teologiska högskolan Stockholm (THS). Som grund för handlingsplanen ligger diskrimineringslagen (2008:567), jfr bilaga 1.

Övergripande mål

All personal och alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid THS oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter gäller också oberoende av religion och annan trosuppfattning.

Vid THS ska

- speciella behov tillgodoses för personer med funktionsnedsättningar
- den etniska mångfalden främjas
- frågor om mångfald och kulturmöten behandlas i utbildningarna
- olika sexuell läggning respekteras
- könsöverskridande identitet eller uttryck respekteras
- studenter ges möjlighet till religionsutövning
- studenter ska bemötas med respekt oavsett religiös, teologisk eller ideologisk övertygelse
- nätverk för studenter med behov av samtal och ömsesidigt stöd uppmuntras
- åldersdiskriminering förebyggas
- alla former av trakasserier motverkas
- studenter som av något skäl bytt personnummer ska på begäran erhålla nytt examensintyg

Lagen föreskriver att utbildningsanordnare ska ”bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter... oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.”

Med trakasserier avses kränkande behandling som har att göra med diskrimineringsgrunderna, se bilaga 1 ”Utdrag ur diskrimineringslagen”.

Personer med funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning avses här sådana varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar som påverkar funktionsförmågan i studiesituationen. Begreppet "varaktigt" ska tolkas i relation till begreppen tillfälligt och bestående. Det vill säga att det inte behöver röra sig om bestående funktionsnedsättning, men inte heller om tillfälliga och snart övergående skador eller tillstånd.

THS ska verka för att

- undanröja hinder för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan
- erbjuda en god och positiv fysisk, social och psykisk arbetsmiljö för studenter
- öka medvetenheten och bidra till att man i högskolans verksamhet på alla plan tar hänsyn till handikappfrågor - informationen om detta ska vara tillgänglig för alla hemsidan, även så snart som möjligt som ljudfil
- hänsyn tas till frågor om tillgänglighet vid tillbyggnation på THS
- individuellt anpassat stöd erbjuds till studenter med funktionsnedsättning så att de får goda möjligheter att genomföra sina studier
- ge lärare och personal kunskap om olika funktionsnedsättning, såväl fysiska som psykiska, för att på så sätt bidra till en god studiesituation för alla studenter
- med kontinuerlig information öka personalens kunskap om funktionsnedsättning och på detta sätt skapa en positiv och tolerant anda.

Det finns en samordnare för studenter med funktionsnedsättning. Samordnarens uppgift är att informera studenter om stödåtgärder och bedöma vilka stödåtgärder studenten ska få beroende på funktionshindrets art. Stödinsatser kan vara anteckningshjälp, individuellt anpassade examinationsformer, tekniska hjälpmedel osv.

THS ska arbeta för att göra informationen lättillgänglig på hemsidan. Namn och telefonnummer till samordnare för personer med funktionsnedsättning ska vara lätt att finna. Studievägledare och studentkår ska vara väl förtrodda med THS arbete för att stödja studenter med funktionsnedsättning. Det är inte högskolans ansvar att avråda studenter med funktionsnedsättning att utbilda sig till ett visst yrke.

Enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter THS 0,3 procent av omsättningen för grundutbildning till stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar. Högskolans samordnare för personer med funktionsnedsättning ansvarar för hur dessa medel används. Kostnader som överstiger det beloppet kan efter ansökan delvis täckas av medel som disponeras av Stockholms universitet för särskilda åtaganden.

Se vidare bilaga: *Aktivitetsplan för undanröjande av hinder för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan.*

Likabehandling

THS ser det som ytterst angeläget att alla studenter bemöts med respekt och värdighet. Diskriminering, trakasserier eller kränkande uppträdande ska inte förekomma. En tydlig ambition att främja lika rättigheter för alla studenter och motverka diskriminering av olika slag ska präglade hela högskolan. Det ska i alla sammanhang framgå att mångfald och våra inbördes olikheter är en ovärderlig tillgång.

Verksamheten vid THS bygger på övertygelsen om att varje människas lika värde ska genomsyra verksamheten. Studenter oberoende av religion eller annan trosuppfattning välkomnas att studera vid THS. Alla ska bemötas med samma respekt. Inom forskning och undervisning – liksom i övrigt inom högskolans lokaler – ska tros- och samvetsfrihet kompromisslöst värnas.

THS fördömer alla former av sexuella trakasserier liksom alla former av kränkande behandling på grund av etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning liksom funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könstillhörighet och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Trakasserier och kränkande behandling är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen” (6 § Jämställdhetslagen). Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar:

- *Trakasserier grundade på kön* (ovälkommet uppträdande grundat på kön) är beteenden som svärta ner, förlöjligar, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könets egenskaper, brist på egenskaper med mera. Det kan handla om att kvinnor eller män osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten.
- *Trakasserier av sexuell natur* kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning och att den som går med på kraven får löfte om belöning. Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:
 - ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
 - ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
 - ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
 - pornografiska bilder.

Trakasserier och kränkande behandling är i grunden en allvarlig form av maktmissbruk. I ett samhälle där många män men få kvinnor har makt råkar huvudsakligen kvinnor ut för trakasserier grundade på kön eller av sexuell natur. Men män kan också drabbas. Kränkningarna kan antingen vara riktade mot en enskild individ eller mot kvinnor eller män som grupp.

Vad ska den drabbade göra?

- *Säga ifrån till den som trakasserar/kränker.* Tala om att beteendet upplevs som trakasserier eller kränkande behandling och kräv ett slut på det. Är det svårt att säga ifrån, ber man någon på arbetsplatsen att hjälpa till. Det kan också göras skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar eller kränker slutar.
- *Tala med andra,* till exempel en facklig representant på arbetsplatsen eller representant för studentkåren.
- *Föra dagbok.* Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad den som trakasserade eller kränkte gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till högskolans ledning.
- *Anmälan till rektor eller facklig företrädare* om ovanstående inte hjälper. Det är viktigt att THS får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Arbetsgivaren är

skyldig att ta itu med problemet så snart man får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna eller kränkande behandling kan bli skadeståndsskyldig (22 a § jämställdhetslagen).

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna eller kränkande behandling upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade eller att den som blivit kränkt har sagt ja till åtgärden.

- *Enskilt samtal* – Högskolans ledning talar med den anklagade enskilt för att utröna eventuella missförstånd. När misstanke om trakasserier eller kränkande behandling föreligger måste alla berörda kallas till samtal. I de fall där det framgår att trakasserier eller kränkande behandling förekommit klargörs att det inte bara är oacceptabelt utan också förbjudet.
- *Medling* - I de fall där det framgår att trakasserier eller kränkande behandling förekommit kan en tredje person, som båda parter accepterar, hjälpa till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara högskolans ledning. Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de trakasserierna eller kränkande behandling blir utredningen mer formell. Det innebär bland annat att högskolans ledning samtalar med eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.
- *Sanktioner* - Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserat/den som kränkt och inte den som utsatts för trakasserierna eller kränkande behandling. Högskolans ledning avgör vad som ska ske med den som trakasserat eller utsatt någon för kränkande behandling. Enligt LAS finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in. Student kan avstängas från undervisningen. Beslut om sanktioner behandlas i rådet för likabehandling (se vidare nedan).

Jämställdhet

Jämställdhetsfrågorna är centrala för THS och ska vara aktuella i undervisning och forskning. Balans i antalet män och kvinnor eftersträvas i alla delar av verksamheten vid THS, bland studenter, inom kollegiet, i styrelsen, bland gästande lärare med mera.

Det långsiktiga målet för THS jämställdhetsarbete är att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En jämställd högskola skapar möjligheter till utveckling inom utbildningarna men underlättar därtill kontakter med det samhälle studenterna utbildas för. Målet om jämställdhet ska förverkligas genom analys, medvetandegörande, kompetensutveckling och konkreta åtgärder.

Målsättningen för THS är att ha en kontinuerlig gemensam reflektion kring strukturerna vid THS, huruvida de medverkar till eller motverkar jämställdhet. De övergripande jämställdhetsmålen är följande:

- Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet.
- Kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete och i övrigt lika anställningsvillkor.

- Arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska utformas så att de lämpar sig för både män och kvinnor.
- Både män och kvinnor ska vara representerade, helst med en jämlik fördelning, i styrelser och andra demokratiskt valda organ. Detsamma gäller i olika typer av tjänster.
- Under varje läsår ska hållas utvecklingssamtal med all personal för att arbeta vidare med stöd till kompetensutveckling.
- Huvudmännen bör arbeta för att få till stånd en jämn könsfördelning i styrelsen för högskolan.
- Vid alla nyanställningar ska en jämn könsfördelning alltid eftersträvas. Könsaspekten ska även beaktas vid val av sakkunniga och i sammansättningen av tjänsteförslagsnämnd. Vid framtida tjänstetillsättningar ska THS via annonsering ta ställning till det lämpliga i att uppmåna underrepresenterat kön att söka ledig tjänst.
- Enligt kartläggning nedan av tillsvidareanställd personal kan utläsas att THS har en jämn könsfördelning inom personalen som helhet, såväl inom administration som i lärarkollegium. Vid en uppdelning på ämnesområden är dock fördelningen kvinnor och män ojämn. Vid framtida anställningar bör THS prioritera personer av underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter.
- Kurser och kurslitteraturen ska granskas utifrån frågor om könsfördelning bland författare, normalitet och stereotyper, samt kränkande innehåll. Kurser och kurslitteratur granskas i ämneskollegierna. Därefter fastställs de i ämnesföreträdarkollegiet.

I arbetet med THS kursutbud beaktas fortlöpande frågor om genus, makt, över- och underordning, psykologiska mekanismer liksom samhälleliga och sociala strukturer bakom diskriminering och kränkning.

Tillsvidareanställda april 2011

Bibliotekarie 1 kvinna
 Ekonomiansvarig 1 man
 Forskningsutvecklare 1 man (del av tjänst)
 Kanslist 1 kvinna
 Lärare 6 kvinnor, 7 män
 Rektor 1 man
 Sekreterare 1 kvinna
 Studierektor 2 kvinnor
 Studievägledare 1 kvinna,
 Utbildningsledare teologi 1 man (del av tjänst) och MR 1 kvinna (del av tjänst)
 Vaktmästare 1 man

12 kvinnor, 12 män, 50 % kvinnor, 50 % män
 Procentfördelning 48 % kvinnor och 52 % män
 Arbetar heltid: 6 kvinnor, 7 män
 Arbetar deltid: 6 kvinnor, 5 män
 Har barn under 18 år: 4 kvinnor, 2 män

Vid THS råder likalönsprincipen för män och kvinnor inom lärarkollegiet relaterad till om man är adjunkt, lektor, docent eller professor. Inom administrationen finns individuell lönesättning med hänsyn till innehåll och ansvarsområde i tjänsten samt den anställdes kompetens och färdighet.

Ansvar

Det är rektors uppgift att i samråd med kollegium och studentkår ansvara för att rådande arbetsförhållanden på THS kännetecknas av allas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Alla former och tendenser till kränkande behandling inom THS ska bekämpas och omedelbart beivras. THS måste erbjuda en miljö som skapar utrymme för alla, rum för den fria tanken och vars och ens personliga mognadsprocess.

Rådet för likabehandling

Rådet för likabehandling, bestående av rektor, en lärarrepresentant för vardera utbildningsprogrammet och en studentkårsrepresentant från vardera utbildningsprogrammet, har att bevaka att konkreta åtgärder genomförs inom i synnerhet följande områden:

- *Trakasserier eller kränkning* - Om student eller någon i kollegiet vid THS befunnits skyldig till kränkande behandling och enskilda samtal och/eller medling inte lett till önskat resultat, ska detta ärende behandlas i rådet för likabehandling som kan fatta beslut om disciplinär åtgärd.
- *Fysisk arbetsmiljö och psykosocial studiemiljö* - Den psykosociala arbetsmiljön utvärderas återkommande genom till exempel medarbetarsamtal och skyddsronder. (Se vidare Arbetsmiljöplan)
- *Rekrytering och antagning* - Information om studier vid THS ska präglas av jämställdhet. Inga diskriminerande eller kränkande inslag får förekomma i annonser eller informationsmaterial. När sned könsfördelning förekommer inom ämnesområden eller utbildningsprogram ska detta analyseras och om möjligt åtgärdas. Ingen ska dock kunna avvisas enbart med hänvisning till exempelvis kön eller etnisk tillhörighet. Betyg, meriter och studiemotivation ska väga tyngre.

Inom utbildningsprogrammet Mänskliga rättigheter och demokrati behöver särskilda insatser göras för att få ett större antal män som söker. Vid antagning går därför man före kvinna i de fall betyg och andra meriter väger jämt.

- *Introduktion* - I samband med läsårsstart äger introduktionsdagar rum, varvid stor vikt läggs vid gruppdynamiska processer och grundläggande överenskommelse för respektfullt agerande vid högskolan. Innehåll och form ska årligen prövas, varvid likabehandlingsfrågornas olika aspekter ska vara vägledande. Under introduktionen ska också tydligt informeras om likabehandlingsplanen liksom vad likabehandlingslagen säger om vars och ens skyldigheter och rättigheter. Vid detta tillfälle upplyses också om hur man går tillväga för att anmäla fall av upplevd kränkning eller trakasserier och vilket system THS har för att handskas med ärenden av denna art.

- *Betyg och examination* - Återkommande ska examinationsuppgifter, tentamina och uppsatsbedömningar granskas såväl inom respektive ämnesgrupp som mellan de olika ämnesområdena och utbildningsprogrammen. Detta är såväl en kvalitetssäkrande uppgift som ett medel att motverka könsdiskriminering i samband med betygssättning och examination.
- *Undervisning* - Kursupplägg och litteraturval i samtliga kurser ska granskas med tanke på genusperspektiv och resultatet ska redovisas till rådet för likabehandling. Vid THS båda utbildningsprogram finns goda möjligheter att i kursutbud, seminarier och föreläsningar ytterligare behandla frågor om attityder och attitydförändringar, diskrimineringars form, innehåll och psykologiska mekanismer hos individ och i grupp liksom rättighetsfrågor. Det åligger rådet för likabehandling att bevaka att dessa möjligheter tas tillvara.

Disciplinnämnd

Vid fall av fusk eller plagiat kan det bli fråga om disciplinära åtgärder, ytterst students avskiljande från undervisning under bestämd tid. En disciplinnämnd bestående av rektor, utbildningsledarna och representant för studentkår respektive rådet för likabehandling, beslutar i detta slags ärende. Student kan överklaga disciplinnämndens beslut i THS styrelse, som har möjlighet att tillsätta en överklagandenämnd för att handlägga ärendet.

Vid anmärkning mot THS

Studenter – eller anställda – vid THS liksom sökande till utbildningar och kurser, som anser att THS brustit i utredningsskyldighet eller inte vidtagit nödiga åtgärder för att främja likabehandling av studenter, kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO), som har till uppgift att se till att högskolan följer gällande lag om likabehandling av studenter i högskolan.

Avslutning

THS har som andra högskolor en viktig roll i att förmedla kunskap och värden till studenter, att skapa utrymme för kritisk reflektion över denna kunskap och dessa värden och därtill uppgiften att visa med praktiska exempel på hur detta kan förmedlas. Det är därför ett ansvar att erbjuda en motvikt mot den obalans som fortfarande råder i såväl kyrka som samhälle när könstillhörighet, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning öppet eller dolt blir en del av agendan. En teologisk högskola som medvetet arbetar för likabehandling av alla kan på ett aktivt sätt bidra till att skapa korrektiv mot segregering och erbjuda förebilder för jämlikhet på alla områden.

THS har att förvalta ett arv från svensk folkrörelse- och frikyrko-historia av kamp för demokrati och marginaliserade gruppers rättigheter. I såväl det teologiska programmet som i utbildningen i mänskliga rättigheter får dessa frågor kontinuerligt sin särskilda behandling i forskning och undervisning.

Bilaga 1

Utdrag diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. 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,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen ([1985:1100](#)) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen ([1992:1434](#)) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen ([1993:792](#)) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

3 kap. Aktiva åtgärder

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt [4-9 §§](#) som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt [11 §](#).

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt [första stycket](#) har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i [14 §](#) ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i [15 §](#). Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt [första stycket](#) har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Bilaga 2

Aktivitetsplan för undanröjande av hinder för personer med funktionsnedsättningar att studera och arbeta på högskolan

Aktivitet	Ansvariga	Åtgärder/Hur	Tidplan/När
Organisatorisk tillgänglighet	Rektor	Utse samordnare för personer med funktionsnedsättning	Samordnare utsedd
	Rektor/ Ekonomiansvarig	THS ska enligt regleringsbrevet årligen avsätta särskilda medel till stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättningar	Skер kontinuerligt
	Samordnare för personer med funktionsnedsättning	Samordna och tillhandahålla praktiska och ekonomiska stöd- och serviceinsatser för studenter med dokumenterade funktionsnedsättningar samt sammanställa och redovisa kostnader för stödåtgärderna årligen.	Skер kontinuerligt
Fysisk/teknisk tillgänglighet			
Yttre miljön	Fastighetsägare Svenska Baptistsamfundet	Den yttre miljön ska anpassas så att personer med funktionsnedsättningar utan hinder kan nå THS byggnader. <ul style="list-style-type: none">• Då marken utanför entrén sätter sig måste entrén kontrolleras för att avståndet mellan entrén och plattorna utanför inte blir för stort för rullstolar.	Besiktigades av Socialtjänstförvaltningen i Stockholm 2002. <ul style="list-style-type: none">• Varje år.
Inre miljön	Fastighetsägare/ Samordnare	Den inre miljön ska vara anpassad så att alla hinder undanröjs för personer med funktionsnedsättning vad gäller framkomlighet med rullstol, ljussättning och akustik.	Besiktigat och godkänt av Socialtjänstförvaltningen 2002. Om brister påträffas ska dessa åtgärdas.
	Bibliotekarie	Stöd till nya användare av databas för beställning av TPB-litteratur. Nybeställer talböcker från TPB	Skер kontinuerligt

Aktivitet	Ansvariga	Åtgärder/Hur	Tidplan/När
Pedagogisk tillgänglighet Utbildning	Utbildningsansvariga	Beakta studenter med funktionsnedsättning vid planering av litteraturlistor, vid genomförande av seminarier, undervisning och examination.	Sker kontinuerligt
	Samordnare för personer med funktionsnedsättning	Informera studenter med funktionsnedsättning om stödinsatser och genomföra dessa.	Sker kontinuerligt
		Informera lärare och personal om tillgängliga stödinsatser och ge kunskap om olika funktionsnedsättning.	Sker kontinuerligt
		Informera berörda lärare om studenters behov av olika stödåtgärder. Detta måste ske i samråd med studenten själv.	Sker kontinuerligt
Tillgänglig administration Policy och planering	Rektor	Bearbetar THS handlingsplan avseende studenter med funktionsnedsättning	Sker kontinuerligt
	Samordnare/antagning	Ge förhandsinformation angående antagning så att studenter med läshandikapp hinner få litteratur i tid från TPB.	Sker kontinuerligt
Tillgänglig information och kommunikation	Personalansvarig	Vid nyanställning ska information ges om THS handlingsplan för studenter med funktionsnedsättning	Information finns i Personalhandboken
	Informationsansvarig	Arbeta för att THS informationsmaterial och webbsidor utformas med hänsyn till olika funktionsnedsättningar	