



Skickas (2025-06-05) till

Hans Andersson, förvaltningschef

Peter Armstrong Wedborn, handläggare

SöderS synpunkter på utkast till

Riktlinjer för arbetet med aktiva åtgärder för studenter

Ärende [Riktlinjer för arbete med aktiva åtgärder för studenter](#)
(utkast 2025-04-17)

Diarienummer -

Beslutsnivå Rektor

Ansvarig avdelning Studentavdelningen

Inkommen till SöderS 2025-04-25

Handläggare Isabella Blomstrand, student- och doktorandombud
Oskar M Wiik, student- och doktorandombud

Innehållsförteckning

Inledande bestämmelser	2
Områden för arbetet med aktiva åtgärder	2
Genomförande	2
Samverkan	2
Dokumentation	2
Synpunkter på (utkast till) riktlinjer	3
Bakgrund	3
1.1 Dokumentation och samverkan	4
1.2 Ansvariga funktioner inom områdena för aktiva åtgärder	7

Inledande bestämmelser

Områden för arbetet med aktiva åtgärder

Riktlinjer för hur högskolor ska arbeta för att aktivt förebygga diskriminering ska svara på hur högskolan ska undersöka, analysera, åtgärda och utvärdera den egna verksamheten. (DL 3 kap. 2 §) De fyra stegen ska utgöra en årscykel. (DL 3 kap. 3 §)

Det förebyggande arbetet ska göras inom följande områden:

- antagnings- och rekryteringsförfarande,
- undervisningsformer och organisering av utbildningen,
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
- studiemiljö, och
- möjligheter att förena studier med föräldraskap (DL 3 kap. 17 §)

Det ska också finnas system för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier inom verksamheten samt för uppföljning och utvärdering av dessa. (DL 3 kap. 18 §)

Genomförande

Riktlinjerna ska svara på hur det löpande arbetet genomförs samt hur förebyggande insatser ska genomföras. (DL 3 kap. 3 §)

Samverkan

Riktlinjerna ska svara på hur samverkan ska ske med

- studenterna, och
- de anställda (DL 3 kap. 19 §)

Dokumentation

Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras årligen. Dokumentationen ska innehålla

- redogörelse för arbetet,
- redogörelse för genomförda och planerade åtgärder, samt
- redogörelse för samverkansskyldigheten (DL 3 kap. 20 §)



Synpunkter på (utkast till) riktlinjer

I nuvarande form (2025-04-17) ser SöderS

- att områdena för arbetet inte täcks i tillfredsställande utsträckning
- att cykeln för arbetet inte lever upp till lagens krav på systematisk planering, åtgärdande och uppföljning
- att det helt saknas system för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier samt för uppföljning och utvärdering av dessa
- att förslaget inte tillräckligt svarar på hur samverkan ska ske med studenterna
- att förslaget inte alls svarar på hur samverkan ska ske med de anställda
- att förslaget inte redogör för ansvarsfördelning mellan akademi och förvaltning såväl som arbetsmiljöansvar och dokumentationsansvar.

Bakgrund

Bakgrunden listar i förslaget endast vissa utdrag från lagstiftningen och SöderS saknar en inledande viljeyttring till att säkerställa att studenter inte utsätts för diskriminering i samband med sina studier vid Södertörns högskola.

I *Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling för studenter vid Södertörns högskola* anges att:

"Södertörns högskola förebygger diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling genom att erbjuda alla anställda och studenter en god introduktion, tydliggöra mål och förväntningar samt agera som goda förebilder. I Södertörns högskolas förebyggande arbete ingår att anställda och studenter ska ha kunskap om de lagar, regler och instruktioner som gäller för högskolan och studenternas utbildningar."

SöderS anser inte att förslaget i sin nuvarande form tydliggör varken målsättningar eller vilket ansvar som åligger högskolan i stort eller respektive chef i diskrimineringsarbetet.

SöderS ställer sig också frågande kring hur riktlinjerna samspelar med ovan nämnda rutiner, Rättigheter och skyldigheter, det systematiska kvalitets- och arbetsmiljöarbetet och rutiner för hantering av klagomål och studentärenden. Vi saknar också akademins, utbildningarnas roll, i riktlinjerna och ser hur förslaget riskerar att köra över det faktiska arbetsmiljöansvaret för att istället stipulera



vid-sidan-om-processer och försvårande ansvarsområden inom förvaltningen som därmed inte kan integreras i eller genomsyra verksamheten.

1.1 Dokumentation och samverkan

Stycke 1

"Studentavdelningen ansvarar för kontinuerlig samverkan med studentkåren beträffande aktiva åtgärder inom utbildningsområdet. Inom denna samverkan ska även studerandeskyddsombudens bedömningar och analyser av områdena för aktiva åtgärder tas i beaktande."

Kommentarer

SöderS saknar skrivning för hur de anställda ska inkluderas i arbetet med att förebygga diskriminering. (DL, 3 kap. 19 §)

SöderS ställer sig frågande kring hur den föreslagna samverkan med studentkåren ska ske rent praktiskt. Då årshjulet för arbetet enligt förslaget endast är tre månader ser vi frågande på hur studentkåren, och verksamheten, i praktiken ska involveras och engageras i arbetet.

I förslaget anges att det är studentavdelningens ansvar att säkerställa att studerandeskyddsombudens bedömningar och analyser tas i beaktning. Detta ansvar menar SöderS åligger prefekter och avdelningsföreståndare som har arbetsmiljöansvar vid institutionerna. SöderS menar också att detta redan görs, och ska göras, inom institutionerna.

Stycke 2

"Studentavdelningen ska årligen senast sista april följa upp och utvärdera högskolans styrdokument beträffande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling av studenter vid Södertörns högskola riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Denna utvärdering ska innehålla en redogörelse för de eventuella åtgärder som vidtas och planeras."

Kommentarer

Stycket anger att det åligger studentavdelningen att årligen följa upp och utvärdera högskolans riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Södertörns högskola har inga sådana riktlinjer eller



rutiner och frågor därmed om hur processplan för framtagande av sådana riktlinjer ser ut.

Sista meningen anger att studentavdelningens utvärdering ska innehålla en redogörelse för de eventuella åtgärder som vidtas och planeras. SöderS undrar vilka eventuella åtgärder det är som åsyftas då det fjärde stycket tydligt anges att det är högskolans arbetsmiljö- och lika villkorskommitté (AMK) som ska bedöma om åtgärder bör vidtas. I detta stadium bör därmed studentavdelningen inte kunna redogöra för vilka åtgärder som planeras.

Stycke 3

"Studentavdelningen ska årligen senast sista januari initiera högskolans arbete med att bedriva ett förebyggande och främjande arbete enligt diskrimineringslagen. Arbetet konkretiseras i en mall som tydliggör hur respektive ansvarig funktion i enlighet med diskrimineringslagen har 1) undersökt, 2) analyserat, 3) vid behov vidtagit åtgärder, 4) följt och utvärderat arbetet."

Kommentarer

Förslaget till riktlinjer anger att studentavdelningen senast i januari ska initiera högskolans arbete med att förebygga diskriminering samt att uppföljning och utvärdering av arbetet ska göras av densamma senast april. SöderS tolkar detta som att förslaget till årshjul för arbetets fyra steg är en period på tre-fyra månader och vi ställer oss därmed frågande till hur högskolan bedömer att denna cykel går i linje med lagstiftningens andemening. SöderS läser förslaget som att riktlinjerna endast ska syfta till att uppfylla någon form av dokumentationskrav och inte bedriva ett faktiskt arbetsmiljö- och verksamhetsutvecklande arbete.

Stycke 4

"Studentavdelningen ska årligen senast sista april sammanställa ansvariga funktioners arbete med aktiva åtgärder och presentera denna för högskolans arbetsmiljö- och lika villkorskommitté samt diarieföra den. Högskolans arbetsmiljö- och lika villkorskommitté bedömer om rektor bör föreslå vidta åtgärder."



Kommentarer

SöderS finner det inte tydligt vilka de ansvariga funktionerna är. Om det endast är de som anges under *1.2 Ansvariga funktioner inom områden för aktiva åtgärder* menar vi att det endast är en promille av högskolans verksamhet och organisation som kommer omfattas av arbetet att förebygga diskriminering.

Dokumentationskravet är tydligt (DL 3 kap. 20 §). SöderS ser inget behov för riktlinjerna att ange vilken avdelning som har ett generellt ansvar för diarieföring av handlingen till AMK.

"[...] bedömer om rektor bör föreslås vidta åtgärder" är en onödig dubbel(trippel?)skrivning.

SöderS undrar om förslaget menar att *alla* åtgärdsbehov ska gå genom studentavdelningen och via arbetsmiljökommittén för beslut av rektor? Om det under en lokal skydds rond uppmärksammas att en utbildnings introduktionspowerpoint inte är läsbar för studenter med viss synnedsättning eller identifieras att det förekommer många snabba och återkommande schemaändringar innebär nuvarande förslag att arbetsmiljöansvarig själv inte kan åtgärda eller planera för åtgärder inom den egna arbetsmiljön.

SöderS undrar också på vilket sätt det menas att rektor ska besluta om åtgärder efter förslag av arbetsmiljökommittén. Om det är genom den tvååriga handlingsplanen för arbetsmiljö och lika villkor ställer vi oss tveksamma till hur detta skulle samklinga med det tre månader långa årshjulet.

SöderS föreslår utifrån ovan listade funderingar att det istället anges och tydliggörs att det är högskoleövergripande och systematiska åtgärder/kartläggningar som det bör åligga arbetsmiljökommittén att bereda och rektor att besluta om.

Det bör också åligga arbetsmiljökommittén att följa upp dokumentationen och utvärdera arbetet. Det är kommitténs uppdrag att prioritera insatser samt bevaka, bereda och följa upp arbetsmiljö- och lika villkors-arbetet, inte studentavdelningens. Studentavdelningen är ett förvaltningsstöd.



1.2 Ansvariga funktioner inom områdena för aktiva åtgärder

1.2.1 Antagnings- och rekryteringsförfarande

"Kommunikationsavdelningen ska inom området undersöka, och om det behövs genomföra åtgärder, så att utbildningarna marknadsförs så att de inte innebär risk för att sökande diskrimineras utifrån en eller flera diskrimineringsgrunder.

AVM ska vid framtagandet av nya och reviderade kurs- och utbildningsprogram undersöka, och om det behövs föreslå institutions- respektive fakultetsnämnden åtgärder, så att urvals- och behörighetsvillkoren inte innebär risk för att sökande diskrimineras utifrån en eller flera diskrimineringsgrunder."

Kommentarer

Här anges att det är kommunikationsavdelningen som är ansvarig för hur utbildningarna marknadsförs utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Högskolans handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande anger även program- och ämnessamordnare som ansvariga för att säkerställa att presumtiva studenter inte diskrimineras eller missgynnas i rekryteringen. SöderS vill poängtera att antagningsverksamheten åligger studentavdelningen, inte kommunikationsavdelningen.

Det andra stycket anger AVM som ansvarig för att granska kurs- och utbildningsprogram utifrån ett diskrimineringsperspektiv. SöderS menar att det är högskolans ämnen och program som ansvarar för att tillsammans med fakultetsnämnden bevaka och utveckla utbildningarna - med stöd av AVM.

1.2.2 Undervisningsformer och organisering av utbildningen

"AVM ska säkerställa att det i den regelbundet återkommande programenkäten undersöks om det finns någon risk för att undervisningens form och organisering kan ha en negativ inverkan på någon grupp studenter och om det i så fall finns ett samband med en eller flera diskrimineringsgrunder. Om det behövs ska avdelningen föreslå aktuella programsamordnare att åtgärder vidtas."



Kommentarer

SöderS undrar vilken programenkät som stycket hänvisar till. Om det är programrapporterna som åsyftas så är det institutionsnämnderna och fakultetsnämnden som ansvarar för dessa. Om det är det just nu halvfärdiga förslaget till programenkäter att eventuellt ersätta student- och doktorandenkäterna så är det fakultetsnämnden som ansvarar för denna. Det finns heller inga antagna eller ens förslagna former för enkäten vilket gör att SöderS ställer sig skeptisk till att denna isåfall ska ingå i riktlinjerna.

SöderS undrar vad "[...] föreslå *aktuella* programsamordnare att åtgärder vidtas." betyder? Eller har ordet "aktuella" smugit sig in lite tokigt?

Det lokala arbetsmiljöansvaret åligger sällan programsamordnare. Det bör därför hänvisas till prefekt eller avdelningsföreståndare, eller bara arbetsmiljöansvarig inom berörd verksamhet.

1.2.3 Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer

"AVM ska vid framtagandet av nya och reviderade kurs- och utbildningsprogram undersöka, och om det behövs föreslå institutions- respektive fakultetsnämnden åtgärder, så att planerna inte innehåller inslag med examinationer och bedömningar av studenters prestationer som innebär risk för att studenter diskrimineras utifrån en eller flera diskrimineringsgrunder.

Studentavdelningen ska undersöka, och om det behövs föreslå förvaltningschefen åtgärder, så att det vid salsskrivningar inte finns risk för att någon grupp oavsett diskrimineringsgrund får sämre möjligheter."

Kommentarer

SöderS menar att det finns fler områden än endast kursplaner och salskrivningar att undersöka för att säkerställa att studenter inte riskerar att diskrimineras i frågor om examinationer och bedömning.

SöderS poängterar åter att det är högskolans ämnen och program som ansvarar för att tillsammans med fakultetsnämnden bevaka och utveckla utbildningarna - med *stöd* av AVM.

SöderS ställer sig också frågande till varför salsskrivningar specificeras. Vem



ansvarar för att undersöka att studenter inte riskerar att utsättas för diskriminering vid hemtentamen eller examinationsmoment under VFU?

1.2.4 Studiemiljö

"Campus- och IT-avdelningen ska undersöka, och om det behövs föreslå förvaltningschefen åtgärder, så att det i de allmänna undervisningssalarna och studiemiljöerna inte finns risk för att någon grupp oavsett diskrimineringsgrund får sämre möjligheter.

Studentavdelningen ska undersöka, och om så behövs vidta åtgärder, för att den högskolegemensamma introduktion som erbjuds studenter innehåller information om högskolans arbete beträffande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling. Detsamma gäller den information som studentavdelningen riktar till studenter på högskolans webbar."

Kommentarer

Högskolan har inga "allmänna" undervisningssalar.

Ansvar för att undersöka risker för diskriminering bör gälla samtliga lokaler. Arbetsmiljö- och tillgänglighetsbrister kan finnas vid entréer och korridorer på väg till undervisnings- och studiemiljöer.

SöderS läser inledningen på det första stycket som att studentavdelningen ska undersöka om den högskolegemensamma introduktionen innehåller information om högskolans arbete med diskriminering vilket vi anser mer hör hemma i en lokal verksamhetsplan. SöderS saknar också skrivning om ansvar för information och introduktion till högskolans anställda.

1.2.5 Möjligheter att förena studier med föräldraskap

"Campus- och IT-avdelningen ska undersöka, och om så behövs vidta åtgärder, för att säkerställa att högskolans lokaler möjliggör till exempel amning eller att det finns skötbord.

Studentavdelningen ska undersöka, och om så behövs föreslå åtgärder, för att de regelverk som avdelningen ansvarar för inte skapar onödiga hinder för att



förena studier med föräldraskap."

Kommentarer

SöderS ser frågande till varför möjligheten att förena studier med föräldraskap begränsas till lokalfrågor om amning och skötbord. Enligt högskolans ordningsregler ska barn i regel inte ens närvara i undervisningssammanhang. Det finns många fler praktiska och sociala aspekter att lyfta i arbetet för att säkerställa att studenter med barnansvar kan delta i och klara av utbildningen.

Gällande det andra stycket poängterar SöderS ytterligare en gång att det bör åligga utbildningarna själva att granska och värdera sina utbildningar - med förvaltningen som *stöd*.

