



Dnr: BTH-1.2.1-0297-2018

Lärandemiljö riktlinjer och rutiner

Lärandemiljö

- riktlinjer och rutiner för en god lärandemiljö vid BTH

fri från alla former av trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling

Målstyrt arbete

En god lärandemiljö är en viktig framgångsfaktor i att lyckas med [BTH:s mål](#) att bidra till en hållbar samhällsutveckling genom högre utbildning, forskning och innovation som kännetecknas av kvalitet och samverkan. Det övergripande målet för [svensk jämställdhetspolitik](#) är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Lagstyrt arbete

Krav på riktlinjer och rutiner kring diskriminering återfinns i [Diskrimineringslagen](#), och [Högskoleförordningen](#) reglerar hanteringen av disciplinärenden. Vad gäller medarbetare regleras det i flera lagar, se [inside/regler och riktlinjer](#).

Syfte

Dokumentet syftar till att klargöra vad en god lärandemiljö är enligt BTH:s syn som utbildningsanordnare. Det innehåller riktlinjer, rutiner och ansvarsfördelning för att upprätthålla och utveckla lärandemiljön.

Med lärandemiljö avses i detta dokument den miljö utbildningen bedrivs i. Dels den fysiska miljö som studenter, personal och samarbetspartners vistas i på lärosätets campus eller annan plats. Dels den psykosociala miljö som uppstår i samspelet mellan människor i fysiska eller digitala möten i BTH:s regi.

Riktlinjer för en god lärandemiljö

BTH:s riktlinjer för en god lärandemiljö

En god lärandemiljö på BTH innebär en stimulerande, respektfull och inkluderande miljö där inga former av trakasserier, diskriminering eller kränkande beteende accepteras. Samtliga studenter, anställda och samarbetspartners vid BTH har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter till ett respektfullt bemötande, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller

uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Hur skapas en god lärandemiljö?

Fysisk miljö: Alla individer hanterar våra gemensamma resurser ansvarsfullt och bidrar till ordning och reda. **Psykosocial miljö:** Alla individer är med och bidrar genom sitt agerande, bemötande och sin kommunikation. Även att inte agera, inte bemöta eller inte kommunicera är att bidra till det som uppstår. För att skapa, upprätthålla och utveckla miljön sker ett systematiskt utvecklingsarbete.

Som student, anställd eller samarbetspart i BTH:s lärandemiljö förväntas du:

1. Beakta alla människors lika värde.
2. Ta eget ansvar för dina uttalanden, beteenden och tolkningar.
3. Föregå med gott exempel och ha ett professionellt bemötande, agerande och kommunikation. Behandla alla studenter, anställda och övriga samarbetspartners med respekt och hänsyn.
4. Ta din del av ansvaret för gemensamma resurser och utrymmen, bidra till ordning och reda och en stimulerande miljö.
5. Aktivt delta i det systematiska utvecklingsarbetet för att bidra till att främja och utveckla en god lärandemiljö.

Rutiner för att skapa en god lärandemiljö

Systematiskt utvecklingsarbete, främjande, uppföljning och påföljder

Aktiva åtgärder

BTH:s aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund är organiserat i två punkter:

1. **Riktlinjer och rutiner** för att förebygga, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling återfinns i detta dokument "Lärandemiljö – riktlinjer och rutiner för en god lärandemiljö vid BTH."
2. **Genomföra ett fortlöpande systematiskt utvecklingsarbete i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, följa upp.** Utvecklingsarbetet avser samtliga sju diskrimineringsgrunder:
 1. kön,
 2. könsöverskridande identitet eller uttryck,
 3. etnisk tillhörighet,
 4. religion eller annan trosuppfattning,
 5. funktionsnedsättning,
 6. sexuell läggning
 7. ålder,

samt sker i samverkan med studenter och anställda. Det systematiska utvecklingsarbetet koordineras av kvalitetsansvarig, och arbetet är organiserat i följande delområden:

Område		Ansvarig för att de fyra stegen genomförs och dokumenteras
1. Rekrytering och antagning	Rekrytering	Kommunikationsavdelningen
	Antagning	Antagningsenheten
2 a. Undervisningsformer	Program	Programansvariga
	Kurser	Prefekter
2 b. Organisering av utbildningen	Program	Prorektor
	Kurser	Dekaner
3. Examinationer och bedömningar		Studierektorer
4. Studiemiljö	Psykosocial	Programansvariga
	Fysisk	Högskoledirektör
5. Studier och föräldraskap		Studenthälsan

Samlad dokumentation aktiva åtgärder

Alla fyra stegen i det systematiska utvecklingsarbetet dokumenteras fortlöpande av ansvariga inom respektive område ovan. Årligen görs en sammanställning i dokumentet Aktiva åtgärder för lärandemiljö, som skapas för ändamålet. Utfall redovisas i BTH:s årsredovisning.

Rutiner för ärenden inom diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Rutiner för hantering av ärenden finns beskrivna i broschyren [Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling](#). Om du som student eller anställd känner dig utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier har du alltid rätt att få råd, stöd och vägledning. Du avgör själv vilket stöd du vill ha och av vem. Vänd dig till någon som du har förtroende för.

Är du student kan du vända dig till, lärare, kursansvarig, programansvarig, studenthälsan, studievägledare, studentkår med flera, se även information om hur man kan lämna allmänna synpunkter på utbildningen på [Studentportalen](#). Grundad misstanke om sådan förseelse som anges i 1 kap. 4 § Diskrimineringslagen skall skyndsamt anmälas till rektor som ska låta utreda ärendet.

Är du anställd på BTH, vänder du dig i första hand till närmaste chef. Känner du att du inte vill vända dig till chefen, ta kontakt med arbetsmiljöombud eller personalavdelningen.

Synliggörande

Detta dokument kommuniceras till studenter, medarbetare och samarbetspartners som en återkommande aktivitet i Aktiva åtgärder. Det finns också tillgängligt via www.bth.se