

Likabehandlingsplan för ALT

1. Inledning

De yttre ramarna för likabehandling anges i Högskolelagen 1 kap. 5§ och Diskrimineringslagen (SFS2008:567) med ändringar (SFS 2016:828 och 2017:1128). Lagen anger följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.¹ Vidare krävs från 2017-01-01 (SFS 2017:1128) att arbetsgivare såväl som utbildningsanordnare aktivt måste främja lika rättigheter och vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering – utbildningsanordnare i förhållande till studenter och arbetsgivare i förhållande till de anställda. Utbildningsanordnare är också skyldiga (SFS 2014:958) att varje år upprätta en översikt över de åtgärder som behövs för att främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar eller söker till verksamheten.

Denna likabehandlingsplan innehåller därför en årlig åtgärdsplan för planerade aktiva åtgärder för läsåret 2024/25 och utvärdering av föregående års insatser. Likabehandlingsplanen revideras varje år efter vårterminens slut (i juni) av högskolans Likabehandlingsråd med beslut om ny handlingsplan inklusive åtgärdsplan för nytt läsår. Likabehandlingsplanen lämnas till ALT:s styrelse för kännedom.

Utöver denna plan finns en Arbetsmiljöpolicy beslutad 1 februari 2018 av ALT:s styrelse som också innefattar ”riktlinjer och rutiner mot trakasserier”. Arbetsmiljöverket respektive DO:s tillsynsområden överlappar i detta fall men tillsynen bedrivs utifrån olika lagar. Denna överlappning, som speglas i styrdokumenterna (Arbetsmiljöpolicy och Likabehandlingsplan) har identifierats av Riksrevisionen.

2. Övergripande mål, riktlinjer och ansvarsområden

I anslutning till vad Högskolelagen (1 kap. 5 §) föreskriver vill ALT aktivt iaktta och främja en hållbar utveckling; jämställdhet mellan kvinnor och män; förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden, samt en breddad rekrytering till högskolan.²

¹ Diskrimineringslagen avser 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) funktionsnedsättning: 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.

² Se vidare särskilda styrdokument för hållbar utveckling och internationalisering.

All personal och alla studenter vid ALT har, i enlighet med Diskrimineringslagen (SFS2008:567 med ändringar), rätt att behandlas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (inklusive ideologisk övertygelse), funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Därför vill ALT verka för:

- att ALT präglas av jämlikhet och öppenhet där alla, personal och studenter, känner sig välkomna och bemöts med respekt;
- att ALT som arbetsgivare upprätthåller jämställdhet så att kvinnor och män ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter (se nedan om jämställdhet);
- att till ALT bredda rekryteringen såväl som deltagandet med särskild hänsyn till social respektive etnisk bakgrund;
- att i ALT:s verksamhet förebygga all form av direkt och indirekt diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning, könskränkningar och sexuella trakasserier och att skyndsamt utreda och vidta åtgärder om sådana fall kommer till kännedom;³
- att det finns tydliga rutiner att följa vid förekomst av diskriminering och trakasserier och att alla känner till rutinerna och vet till vem man kan vända sig om man upplever sig vara diskriminerad eller trakasserad;
- att varken personal eller studenter med funktionsnedsättning missgynnas genom att inte skäligen åtgärder för tillgänglighet har vidtagits (se bilaga 3, utdrag ur Diskrimineringslagen 1 kap. 4§); och
- att studenter och personal har kunskap om skolans systematiska likabehandlingsarbete.

Rektorn ansvarar för att i samråd med verksamhetsledning, studentkår och Likabehandlingsråd se till att arbetsförhållanden på ALT präglas av jämlikhet och öppenhet där alla, personal och

³ Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med några av diskrimineringsgrunderna (SFS 2008:567 1 kap. 4§); Indirekt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer ur någon av diskrimineringsgrunderna. Avgörande är om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större andel personer med viss etnisk tillhörighet etc. än personer med annan etnisk tillhörighet (SFS 2008:567 1 kap 4 §); Med kränkande särbehandling menas, enligt Arbetsmiljöverkets definition, handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare (här inbegrips studenter) på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning; Könskränkningar/trakasserier på grund av kön (som inte är av sexuell natur) och sexuella trakasserier (som är av sexuell natur, se SFS 2008 1 kap. 5§) är en typ av diskriminering som innebär ovälkommet uppträdande som kränker en persons värdighet. Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.

studenter, känner sig välkomna och bemöts med respekt. Rektor ansvarar som arbetsgivare, i samråd med högskolans styrelse, att högskolan upprätthåller jämställdhet.

Studierektorena ansvarar för att i samråd med lärarkollegier, Utbildnings- och forskningsrådet, studieledare och studentkår främja ovanstående mål i ALT:s samtliga program och kurser. Likabehandling ska utvärderas i kursvärderingar med relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering kopplade till den aktuella kursen (studiemiljö, undervisningssituation, samt kursmaterial) och speglas i kursplaner.

Kursansvariga ansvarar för att likabehandling och jämställdhet aktualiseras i undervisningen och att en jämn fördelning mellan kvinnliga och manliga författare i kurslitteraturen eftersträvas.

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger aktiva åtgärder för läsåret 2024/25 för att främja dessa övergripande mål vid ALT.

3. Jämställdhet

Kvinnor och män ska ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. De ska ha lika möjligheter till anställning, befordran, utbildning och utveckling i arbete såväl som studier. Kvinnor och män ska lika lön för likvärdigt arbete. Arbetsförhållanden för personal och studenter ska utformas så de lämpar sig för både män och kvinnor. Utöver detta vill ALT verka för att fördelningen mellan anställda kvinnor och män blir jämnare. Både män och kvinnor ska vara representerade, helst med lika fördelning, i alla demokratiskt valda organ inklusive högskolans styrelse. Jämställdhet ska aktualiseras i undervisningen och kursansvarig lärare ska eftersträva jämn fördelning mellan kvinnliga och manliga författare i kurslitteraturen.

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2024/25 för att främja jämställdheten vid ALT vad gäller studiemiljön.⁴

4. Breddad rekrytering och breddat deltagande

ALT har ansvar att vidta aktiva åtgärder för att främja en breddad rekrytering. Detta arbete handlar om att främja rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid lärosätets utbildningar, olika typer av stödåtgärder under utbildningen, dvs. breddat deltagande samt lärosätens stödåtgärder när det gäller studenters och nyutexaminerades anställningsbarhet.

I Sverige har breddad rekrytering traditionellt handlat om två aspekter: social bakgrund respektive etnisk bakgrund. Ifråga om social bakgrund är studenter med högskoleutbildade föräldrar överrepresenterade bland dem som söker till utbildningen. Ifråga om etnisk bakgrund är utrikes födda eller personer födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar underrepresenterade inom högskolan. Det är komplicerat att analysera dessa enskilda aspekter isolerade från andra aspekter

⁴ För personal i förhållande till arbetsgivare, se ALT:s Arbetsmiljöpolicy och Lönepolicy.

som könstillhörighet, skillnader mellan stad och landsbygd, religionstillhörighet, sexuell läggning samt olika typer av funktionsnedsättningar.

De aktiva åtgärder som kan komma ifråga handlar t.ex. om att i *antagning- och rekryteringsförfarandet*: (1) väcka tanken på högre studier, (2) påverka de som kan påverka (studie- och yrkesvägledare, lärare och föräldrar), samt (3) underlätta övergången till högskolestudier (t.ex. ha tydlig ordning för bedömning av reell kompetens); i *undervisningsformer och organisering*: stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden; och *ifråga om studiemiljö*: skapa god miljö vid lärosätet som främjar breddat deltagande.

ALT:s mål med breddad rekrytering är att:

- Öka andelen studenter som är utlandsfödda eller med minst en utlandsfödd förälder. Prioriterad grupp är personer från internationella församlingar inom ramen för huvudmännens kontaktnät.
- Skapa förutsättningar för att personer som har långt till något av ALT:s studiecenter, genom förankring i församling eller genom boende, ska få bättre förutsättningar att delta i utbildning. Prioriterad grupp i detta sammanhang är församlingsarbetare i Norrland som saknar pastorsutbildning.
- Öka möjligheterna för ledare och pastorer inom avnämningarorganisationerna med begränsad utbildningsbakgrund att vilja och kunna ta del av fördjupad utbildning.
- Utveckla relationer till ägarsamfundens ungdomsförbund och rekryteringsavdelningar för att förenkla övergångar både in i och ut ur ALT:s utbildningar.

5. Funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning ska inte missgynnas. Därför erbjuder ALT olika insatser dels för att anpassa arbetsmiljön för personal med funktionsnedsättning (vilket anges i skolans Arbetsmiljöpolicy), dels för att skapa tillgänglighet för studenter med funktionsnedsättning.⁵ Insatser för studenter med särskilda behov på grund av funktionsnedsättning anges i dokumentet Studenters rättigheter och skyldigheter (utdrag i bilaga 2). Därutöver finns ett särskilt dokument med information till lärare som möter studenter med behov av särskilt stöd på grund av funktionsnedsättning.

Samordnaren för studenter med funktionsnedsättning är utbildningsadministratör. Samordnarens uppgift är att informera studenter med särskilda behov om de insatser som ALT erbjuder. Enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter ALT högskola 0,3 procent av omsättningen för grundutbildning till pedagogiska stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättning.

⁵ Tillgänglighet som begrepp används för att beskriva ett tillstånd där alla människor ges samma möjlighet till full delaktighet och ingen utestängs på grund av utformning av fysisk miljö eller liknande.

Samordnaren ansvarar för hur medel används och kostnader som överstiger beloppet kan efter ansökan delvis täckas av medel som disponeras av Stockholms universitet för särskilda åtaganden.

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för att främja likabehandling för personer med funktionsnedsättning läsåret 2024/25.

6. Rutin om någon drabbas av kränkande särbehandling eller trakasserier

Personal och studenter har gemensamt ansvar att uppmärksamma om någon idkar eller drabbas av kränkande särbehandling eller trakasserier. Var och en har ansvar att rapportera till studentkår, medlem i Likabehandlingsråd eller rektor/studierektor/administrativ chef. Ytterst ansvarig för handläggning av dessa ärenden är rektor. Likabehandlingsrådet ska informeras fortlöpande när rapporter kommer in. En incidentrapport ska upprättas som beskriver ärendet/det inträffade samt vilka åtgärder som vidtagits. Likabehandlingsrådet ska få del av alla incidentrapporter.

Om ALT får kännedom om att en student eller personal anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är ALT skyldig att utreda omständigheterna kring detta och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör. Om ALT underlåter att vidta åtgärder kan lärosätet bli skadeståndsskyldig. Ingen åtgärd ska dock vidtas utan att den som utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier har sagt ja till den.

För dig som drabbats gäller att:

- Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Reagera genast om du känner dig utsatt.
- Säg ifrån till den som kränker/trakasserar. Tala om att beteendet i fråga är ovälkommet från din sida och kräv att det upphör.
- Kontakta vid behov studentkåren, någon i Likabehandlingsrådet (se nedan), eller skolans personal (rektor, administrativ chef eller studierektor för ditt program) för att få stöd och hjälp. Personal kan vända sig till sitt skyddsombud eller facklig representant på arbetsplatsen.
- För dagbok/skriftlig dokumentation över händelserna. Spara all korrespondens, t.ex. mail, sms, kommunikation på socialmedier.

ALT är skyldig att vidta åtgärder:

- **Enskilt samtal.** Representanter för ALT och studentkår (om student är berörd part) talar enskilt med den som anklagats för trakasserier och gör klart att kränkande särbehandling/trakasserier är oacceptabla och måste upphöra omedelbart.

- **Medling.** En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara en person utsedd av högskolans ledning. Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för beteendet blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att representant för högskolans ledning hör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.
- **Sanktioner.** Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som trakasserar och inte mot den som utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier. Verksamhetsledningen tar upp frågor som rör arbetsmiljön i allmänhet (relaterat till Arbetsmiljöpolicyn) och störande verksamhet eller beteende och trakasserier i synnerhet (relaterat till Likabehandlingsplanen). Enligt LAS och kollektivavtal finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder om det gäller personal. Om arbetsrättsliga påföljder övervägs måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in. Om det gäller minst en student behandlas ärendet av högskolans Disciplinnämnd som består av rektor, studierektorer och studentrepresentanterna i Likabehandlingsrådet. Disciplinnämnden kan besluta om olika disciplinära åtgärder såsom en varning eller en viss tids avstängning från studierna. Vid behov ska juridisk kompetens anlitas. Allvarliga fall av trakasserier polisanmäls. Beslut som går emot studenten kan överklagas till högskolans Överklagandenämnd.

Studenter och personal som vill framföra allmänna synpunkter på arbetsmiljön kan göra det till studentkåren respektive rektor, administrativ chef eller skyddsombud.

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2024/25 för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier vid ALT.

7. Likabehandlingsråd och arbetsgång

Likabehandlingsrådet (LBR) med representanter från skolledning, personal och studentkår ansvarar för arbetet för likabehandling (mot diskriminering) för att motsvara lagens krav på samverkan (SFS 2016:828, 3 kap. 19§). LBR ansvarar därmed för att fastställa och revidera Likabehandlingsplanen som dels följer upp föregående läsårs arbete med aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering i studiemiljön och dels föreslår en ny handlingsplan med aktiva åtgärder inför kommande läsår. Det fortlöpande arbetet ska i enlighet med Diskrimineringslagen bedrivas i fyra steg:

- Steg 1: **Undersök** om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.
- Steg 2: **Analysera** orsakerna till de risker och hinder som du har upptäckt.

- Steg 3: **Åtgärda** – genomför åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter (LBR fastställer åtgärdsplanen som anger vem som har ansvar för genomförande av respektive åtgärd).
- Steg 4: **Följ upp** och utvärdera arbetet.

Det fortlöpande arbetet ska bedrivas inom följande fem områden som speglas i åtgärdsplanen:

- antagnings- och rekryteringsförfarande,
- undervisningsformer och organisering av utbildningen,
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
- studiemiljö, samt
- möjlighet att förena studier med föräldraskap.

LBR ska mötas minst en gång per termin. Minst ett möte ska ha fokus på uppföljning, utvärdering och analys av åtgärder som vidtagits under innevarande läsår och minst ett möte ska ha fokus på att revidera åtgärdsplanen inför kommande läsår. Sammanträden protokollförs av utsedd sekreterare och rådet dokumenterar sin verksamhet på lämpligt sätt (aktuell Likabehandlingsplan som innehåller årlig åtgärdsplan, och andra relevanta dokument så som underlag i form av enkäter om likabehandling). Alla medlemmar i LBR ska ha tillgång till denna mapp. Den aktuella Likabehandlingsplanen med åtgärdsplan inför kommande läsår ska vara behandlad och beslutad av LBR senast på sista mötet under vårterminen och sedan rapporteras till ALT:s styrelse för kännedom. Den ska tillgängliggöras och kommuniceras till ALT:s personal och studenter i början av varje hösttermin via anslag i lärplattformen *itslearning*. Årskurs 1 informeras om diskrimineringslagen och Likabehandlingsplanen under introduktionsveckan. Studentkårens representant i LBR ser till att informera medlemmarna på det sätt som kåren finner lämpligt. Studentkåren kan även när som helst lyfta frågor om likabehandling i ALT:s styrelse. I slutet av varje läsår ska LBR utvärdera åtgärdsplanen och dokumentera utvärdering av varje åtgärd för att sedan arbeta med ny åtgärdsplan.

Medlemmar i LBR 2024/25 är: Charlotte Arenander (sammankallande; administrativ chef), Tommy Wasserman (kvalitetssamordnare), Ulrik Josefsson (rektor), Sara Lovemo (studentrepresentant).

LBR har under föregående läsår mötts: 2024-01-23.

Bilagor

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2023/24

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2023/2024

Likabehandlingsarbetet 2023/2024

Likabehandlingsrådet (LBR) bildades under läsåret 2020/2021 och har därmed fått ansvaret att arbeta med frågorna om likabehandling enligt den Likabehandlingsplan som fastställts, inklusive aktiva åtgärder enligt handlingsplanen.

Under våren 2022 kom yttrande från UKÄ efter tematisk utvärdering om *breddad rekrytering*. UKÄs respons summerades i föregående likabehandlingsplan. I mars 2024 redogjorde ALT för genomförda åtgärder i uppföljningen. UKÄ har sedermera gett ALT:s arbete med breddad rekrytering omdömet ”hög kvalitet”. Samtidigt har man i sin sitt slutliga yttrande upprepat kritiken på punkt tre ovan att lärosätet har en alltför ”snäv ingång” i arbetet med breddad rekrytering som ”befäster och förstärker den tankemässiga avgränsning som följer av lärosätets inriktning”. Bedömargruppen vidareutvecklar kritiken:

Ett viktigt skäl till att bredda rekryteringen till högre utbildning – förutom individuella rättvis-aspekter – är att få in en mångfald av idéer och perspektiv i utbildningen, så att olika tankar bryts mot varandra i undervisningen, vilket höjer den akademiska kvaliteten. Att rekrytera via nätverk av församlingar, som alla vilar på väsentligen samma kristna grund, gagnar inte den sortens idémässig mångfald. Utbildningsportföljen vid lärosätet torde främst locka studenter med kristen bakgrund, så att studenter med annan livsåskådning blir underrepresenterade. Detta är något som lärosätet behöver förhålla sig till i sitt breddningsarbete.

Området bevakas kontinuerligt av LBR och aktiva åtgärder föreslås i likabehandlingsplanen (vilket UKÄs bedömargrupp ansåg vara ändamålsenligt). I den senaste likabehandlingsplanen finns således konkreta nyckeltal och åtgärder för att undersöka och främja breddad rekrytering. Den kritik som kvarstår från UKÄ föranleder att LBR formulerar åtgärder som gynnar rekrytering av studenter med olika etnisk och konfessionell eller icke-konfessionell bakgrund.

Resultat av årets undersökning

ALT har från och med föregående läsår tagit fram några nyckeltal som ett sätt att undersöka likabehandling och breddad rekrytering. Nyckeltalen tas fram årligen och utvecklingen kommer därför gå att följa över tid.

Tabell 1. Nyckeltal likabehandling

	2022/2023	2023/2024	Mål
Antagnings- och rekryteringsförförande			
Kön, kandidatprogram			
- helårsstudenter	54,2% kvinnor/45,8% män	52,2% kvinnor/47,8% män	40-60% kvinnor.
- helårsprestationer	54,8% kvinnor/45,2% män	52,9% kvinnor/47,1% män	40-60% kvinnor (samt likt % för helårsstudenter)

Kön, masterprogram	33,3% kvinnor/66,7% män (totalt 12)	47,4% kvinnor/52,6% män (totalt 19)	40-60% kvinnor sett över ett antal år.
Ålder (medelålder nya studenter)	Start läsår 2023/2024	PLP åk 1: 27,6 TP åk 1: 25,6	/
Nya studenter i PLP, utlandsfödda	Start läsår 2024/2025	Start 2024/2025	/
Nya programstudenter, utbildningsbakgrund	Start läsår 2023/2024		/
PLP			
Gym1		2%	
Gym2		2%	
UtGym		2%	
3-årigt gymn med hsk-behörighet		84%	
Högskola		9%	
PLP Norr		(Programstart 2024/2025)	
TP (start 2024/2025)		(Start 2024/2025)	
Undervisningsformer och organisering av utbildningen			
Gästföreläsare			
- kandidatprogram	2 kvinnor/7 män 2/9 från globala syd	1 kvinna/5 män 2/6 från globala syd	40-60% kvinnor. 20 % från globala syd.
- masterprogram	1 kvinna/5 män 1/6 från globala syd	Inga gästföreläsare	40-60% kvinnor. 20 % från globala syd.
Föreläsare vid öppet hus	5 kvinnor/5 män	4 kvinnor/3 män	50%/50%
Examinationer och bedömningar av studenters prestationer			
Antal studenter med stödinsatser	15	26	/
Antal studenter som använder Legimus	26	31	/
Studiemiljö			
Studenters upplevelse av diskriminering eller trakasserier från personal (från programutvärdering för kandidatprogram) ⁶	Ja: 0% Nej: 81,8% Vet ej: 0% Obesvarat: 18,2%	Ja: 8% Nej: 23% Vet ej: 8% Obesvarat: 11 av 23	Ja: 0% Analysera andelen obesvarat.
Studenters upplevelse av diskriminering eller trakasserier från studenter (från programutvärdering för kandidatprogram) ⁶	Ja: 0% Nej: 81,8% Vet ej: 0% Obesvarat: 18,2%	Ja: 8% Nej: 23% Vet ej: 8% Obesvarat: 11 av 23	Ja: 0% Analysera andelen obesvarat.
Möjligheter att förena studier med föräldraskap			

⁶ Frågor gällande likabehandling och diskriminering finns i varje kursutvärdering och programutvärdering. Ett val har gjorts att endast redovisa resultatet från programutvärderingen av kandidatprogrammet. Eventuella alarmerande resultat i övrigt ska rapporteras till studierektorerna och/eller Likabehandlingsrådet. Frågan är ställd: *Har du upplevt att du i kontakt med skolans anställda (lärare, administrativ personal, etc.) utsatts för trakasserier eller annan diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?* Frågan gällande studenter är formulerad på samma sätt fast i kontakt med andra studenter på skolan.

Studenters upplevelse av att studiemiljön underlättar för föräldrar att studera (från programutvärdering för kandidatprogram)	Inte alls: 0% Delvis: 22,2% Helt: 0% Vet ej: 11,1% Obesvarat: 66,7%	Inte alls: 33% Delvis: 33% Helt: 17% Vet ej: 17% Obesvarat: 17 av 23	
---	---	--	--

Likabehandlingsenkäten genomförs vartannat år och genomfördes under vårterminen 2024. Det var inte möjligt att genomföra enkäten vid ett gemensamt tillfälle likt LBRs förslag efter förra enkäten. Svarefrekvensen blev dock något högre än 2022 med 109 svar (2022: 75 svar). LBR gjorde ett utskick till samtliga kursansvariga i aktuellt block för att ge utrymme under lektionstid att besvara enkäten. Enkäten har sammanställts i en rapport som lämnats till LBR. Resultatet visar att studenter i hög utsträckning anser att personalens agerande och bemötande präglas av acceptans för alla oavsett (3,9 av 4,0) och när det gäller mellan studenter är resultatet nästan lika högt (3,8 av 4,0). Kommentarer visar dock på ett antal utmaningar gällande studiemiljön:

- Vissa kvinnliga studenter har fått höra av medstudenter att de som kvinnor inte kan bli pastorer.
- Vissa studenter upplever inte alltid respekt av olika åsikter eller kyrkliga traditioner ifrån medstudenter, utan några studenter upplever en negativt kritiserande attityd gentemot de kyrkliga traditioner som i studentgruppen är i minoritet.
- Vissa studenter upplever att studiemiljön inte är inkluderande för alla personer, oavsett sexuell läggning.

Analys

Könsfördelning i programmen ligger inom det utsatta målet. Det är värt att notera att fördelningen inom masterprogrammet jämnats ut, jämfört med föregående läsår. Det är en mindre grupp studenter inom masterprogrammen, vilket kan resultera i stora variationer mellan läsåren. Det är viktigt att fortsätta ha uppsikt över detta så att det över tid finns en balans. När det gäller kandidatprogrammet visar nyckeltalen från de två läsåren att kvinnorna i något högre grad också slutför kurserna jämfört med männen. Det är en väldigt liten skillnad, men om nyckeltalen kommande år fortsätter att visa en liknande skillnad kan detta vara ett område att utreda vidare om det finns hinder som försämrar möjligheten att genomföra utbildningen för männen.

När det gäller gästföreläsare är det en tydlig underrepresentation av kvinnor, men det finns en representation från globala syd som uppfyller det uppsatta målet. Masterprogrammen hade dock inga gästföreläsare vilket innebär att lärarrepresentationen från det globala syd är obefintlig.

Nyckeltalen gällande utbildningsbakgrund har precis tagits fram och får följas framåt. Det blir särskilt intressant att jämföra denna med det nystartade programmet PLP Norr för att se vilka studentgrupper de olika programmen attraherar. Statistik gällande teologiska program påbörjades först höstterminen 2024. Statistik gällande utlandsfödda studenter påbörjades också höstterminen 2024.

Ett område som har försämrats jämfört med föregående läsår är upplevelserna av diskriminering eller trakasserier av personal eller studenter. Andelen ja-svar har gått från 0% föregående år till 8% enligt årets programutvärdering, som besvaras av avgående studenter. Resultatet i

likabehandlingsenkäten, som varit öppen för alla studenter, visar på ett mer positivt resultat. Likabehandlingsenkäten visar dock på ett antal kommentarer som kräver åtgärder både gällande studiemiljö och förbättrade arbetsätt gällande kränkningar, trakasserier eller annan diskriminering. Detta har även framkommit i samtal med studenter under året. De upplevelser som framkommer föranleder ytterligare åtgärder i årets handlingsplan.

Programutvärderingen och likabehandlingsenkäten visar också att det finns ett fortsatt arbete att göra för att ytterligare underlätta för föräldrar att studera.

Uppföljning och utvärdering

Studenter och personal har i enlighet med handlingsplanen fått information om de rutiner som finns gällande stöd för studenter med funktionsnedsättning. För personalen sker årligen ett fördjupat tillfälle vid personaldagarna i augusti. Det ingår också i rutinerna vid terminsstart att studenter bjuds in till ett informationstillfälle gällande stöd vid funktionsnedsättning, vilket genomförts även detta läsår vid två tillfällen. Mötena är digitala för att möjliggöra för så många studenter som möjligt att delta. Dessa tillfällen har visat sig vara viktiga delar av det återkommande arbetet för att säkerställa information och kunskap hos både personal och studenter. Regelbundenheten leder också vidare till fortsatta utvecklingsområden för att fortsätta förbättra likabehandling.

Arbetet med breddad rekrytering har utvecklats under året, även om det inte skett i den utsträckning som planerat. Den person som fick extra resurs tilldelad för att arbeta med breddad rekrytering gick under året in i ett doktorandprojekt vilket begränsade möjligheterna till effektivt arbete. Ändå har fördjupade kontakter med ledare för internationella församlingsmiljöer, främst i Stockholmsområdet, utvecklats. Till höstterminen 2024 anställdes en medarbetare med utländsk bakgrund. Detta har direkt lett till vidgade och fördjupade relationer med dessa miljöer. Bland de antagna studenterna hösten 2024 till PLP hade 15% minst en utlandsfödd förälder.

Uppdragsutbildningen i syriska texter har inte kunnat erbjudits under året då aktuell lärarkompetens inte varit tillgänglig. Utifrån detta har det inte heller varit aktuellt att arbeta för ett breddat samarbete på fler orter. ALT ser gärna ett fortsatt samarbete med uppdragsgivaren när aktuell kompetens finns att tillgå.

Under hösten 2024 har tre nya tematiska distanskurser erbjudits som ett sätt att nå fler studenter och nya grupper. Då kurserna ges på distans på kvartsfart utan synkrona träffar finns en stor flexibilitet med målet om en breddad rekrytering. Kurserna har fått ett gott genomslag med totalt 38 registrerade studenter. Även mentorskursen och DIOS-terminen når nya studentgrupper som i högre grad representerar det livslånga lärandet.

Till höstterminen 2023 antogs inga nya studenter till studiecentret i Umeå och ALT har under läsåret utrett vilka andra möjligheter som finns att erbjuda utbildning till studenter i Norrland samt Svenskfinland. I januari togs beslut om att starta ett nytt program *Pastors- och ledarprogrammet Norr* där studenterna istället för att ta sig till Umeå två dagar varje vecka istället har en studieplats i anslutning till sin utbildningsförsamling och istället möts mer koncentrerat vid sju tillfällen under varje läsår, oftast i Umeå eller Örebro. ALT har varit mån om att fortsatt erbjuda utbildning i

Norrland samt att utvidga detta till Svenskfinland, och upplägget ger en god möjlighet för en större bredd gällande studenternas geografiska spridning, vilket höstens antagningar också visar att så har skett. Dessutom ser vi i antagningen till hösten 2024 en högre genomsnittsålder för detta program i jämförelse med hela Pastors- och ledarprogrammet (PLP) samt en högre andel kvinnor än till PLP i dess helhet. Detta blir en del av kommande likabehandlingsplan och får då analyseras vidare.

Under läsåret har en incidentrapport behandlats gällande kränkning i mötet mellan en student och lärare. Studierektor har haft kontakt med studenten och Likabehandlingsrådet har informerats om händelsen. Ett uppföljande samtal med både lärare och student har skett. Kränkningen upplevdes inte specifikt relatera till någon av diskrimineringsgrunderna.

Under våren har samtal också skett gällande studiemiljön för studenter utifrån sexuell läggning. En student har delat sina upplevelser med ledningspersoner utifrån att studenten hört kommentarer som hen upplevde vara kränkande. Kommentarer har varit från medstudenter utanför lektionstid men i studiemiljön. Likabehandlingsenkäten innehåller några liknande kommentarer. ALT tar detta på stort allvar och vill arbeta för en studiemiljö helt fri från kränkningar och trakasserier. Utifrån detta fördes fördjupade samtal om likabehandling och diskrimineringslagen på personaldagarna i juni. Sammanfattande i LBR informerade på nytt om skyldigheter, rutiner och ansvar och samtal fördes utifrån lärosätets vilja till en god studiemiljö. Personalen fick sedan samtala i grupper kring olika case baserade på olika diskrimineringsgrunder som sedan följdes upp i helgrupp. Ytterligare en åtgärd som planeras inför läsåret 2024/2025 är en utbildning för ALT:s verksamhetsledning gällande diskriminering och likabehandling, både som arbetsgivare och som utbildningsanordnare, för att fördjupa kompetensen och säkerställa god hantering både utifrån skyldigheter men också utifrån viljan att erbjuda en god studiemiljö. Denna utbildning är planerad under våren 2025. Den analys som verksamhetsledningen gör är att dessa upplevelser främst äger rum utanför lektionstid och mellan studenter. Det är i dessa lägen svårare för personal att agera då de inte är närvarande. Samtalet med personalen betonade därför vikten av att agera även utanför klassrummet samt våra skyldigheter i de fall en student berättar om sina upplevelser. Utöver detta arbetar ALT aktivt med samtalsklimat inför varje nytt läsår och vikten av detta betonades för både studieledare och lärare. En fördjupad utbildning kan behöva ske även för dessa grupper och ytterligare åtgärder finns också med i kommande handlingsplan.

I tabellen följer en kort uppföljning av hela handlingsplanen för 2023/2024.

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ bur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka breddad rekrytering.	Kartlägga ålder, utbildningsbakgrund samt om studenten är utlandsfödd eller inte, gällande programstudenter som ansöker till PLP.	Delvis genomfört
B	Undersöka könsfördelning i kandidat- och masterprogram.	Fortsatt undersökning av andelen kvinnliga och manliga studenter i program med särskild uppmärksamhet på masterprogram.	Genomfört
C	Främja breddad rekrytering.	Anordna kurs om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Ej genomfört

2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av likabehandling samt eventuell förekomst av diskriminering.	Enkät om likabehandling/diskriminering riktad till alla studenter (vid gemensamt tillfälle för en högre svarsfrekvens).	Genomfört, se analys
B	Undersöka bredd bland gästföreläsare i relation till kön och geografisk spridning.	Ta fram statistik gällande gästföreläsare.	Genomfört
C	Främja jämställdhet i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen, bl.a. genom att frågan finns på dagordningen för ämnesråden vid minst ett tillfälle under läsåret.	Genomfört
		Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in.	Genomfört
D	Främja breddad rekrytering & breddat deltagande.	Arbeta för att bredda uppdragsutbildningen i syriska texter till fler orter i samråd med uppdragsgivare.	Ej genomfört
		Avsätta tjänsteresurs för arbetet med breddad rekrytering.	Delvis genomfört
		Ta fram en plan för hur ALT kan bidra till utbildning för internationella församlingsmiljöer i Sverige.	Delvis genomfört
		Erbjuda PLP Tjänst som en anpassad studiegång för yrkesverksamma ledare.	Genomfört
3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka möjliga skillnader mellan könen gällande prestation.	Jämföra skillnader mellan könen gällande helårsstudenter och helårsprestationer.	Genomfört
B	Undersöka antalet studenter med stödinsatser.	Ta fram nyckeltal för antal studenter med stödinsatser.	Genomfört
C	Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i examinationer.	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med funktionsnedsättning.	Genomfört
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Genomfört
4. Studiemiljö			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av likabehandling i studiemiljön.	Frågor i programrapport och likabehandlingsenkät.	Genomfört, se analys
B	Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö.	Samtal med studenter om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Delvis genomfört
		Samtal med personal gällande likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Genomfört under personaldagar i juni 2024
C	Undanröja hinder för likabehandling av	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med	Genomfört

	funktionsnedsatta studenter i studiemiljön.	funktionsnedsättning i studiemiljön (se bilaga 2).	
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Genomfört
		Förbättra tillgänglighet i schemamallar.	Genomfört
5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av möjligheten att förena studier med föräldraskap.	Frågor i programrapport. Föra in alternativet <i>Jag är inte förälder</i> för att enklare kunna analysera resultatet.	Genomfört
B	Undanröja hinder för föräldrar att studera.	När en förälder behöver vara hemma för vård av barn ska det underlättas för föräldern att kunna ta del av undervisningen digitalt.	Genomfört
6. Övrig information och utbildning			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Informera om likabehandling och särskilt de rutiner som gäller för vid fall av kränkande särbehandling eller trakasserier, så att studenter och personal vet var man kan vända sig i förekommande fall.	Information till alla studenter i årskurs 1 om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen i början av utbildningen. Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte. Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret. Anslag på lärplattform gällande likabehandlingsplanen och LBR.	Genomfört Genomfört februari 2024 på helkollegium Delvis genomfört Ej anslag, information finns på lärplattformen

Åtgärdsplan för läsåret 2024/2025

En god åtgärd ska vara baserad på ett reellt behov, vara genomförbar och syftet med den ska vara att faktiskt förbättra en situation som råder på lärosätet. I text ska åtgärden vara konkret och väl formulerad, hur och inom vilken tidsrymd den ska genomföras och vem/vilka som är ansvariga. Att undersöka och kartlägga läget är viktigt för att bestämma vilka åtgärder som krävs för att nå uppsatta mål i denna Likabehandlingsplan. Det kan t.ex. ske genom analys av olika slags enkäter och utvärderingar samt incidentrapporter. Flera av åtgärderna nedan ingår i ledet att undersöka läget, medan andra är baserade på de kartläggningar av likabehandling som tidigare genomförts i form av enkät och efterföljande analys. En specifik likabehandlingsenkät bör genomföras vartannat år (nästa gång våren 2024) medan alla kursvärderingar och programutvärderingar ska innehålla frågor om likabehandling.⁷

⁷ För god vägledning i arbetet med aktiva åtgärder, se DO:s webbplats <http://e-utbildning.do.se/hogskolan/du-som-planerar-arbetet-for-lika-rattigheter-och-mojligheter/Arbetet-med-aktiva-atgarder/>.

7. Antagnings- och rekryteringsförfarande				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka breddad rekrytering.	Kartlägga ålder, utbildningsbakgrund samt om studenten är utlandsfödd eller inte, gällande programstudenter som ansöker till PLP.	Sammankallande LBR	Ht 24
B	Undersöka könsfördelning i kandidat- och masterprogram.	Fortsatt undersökning av andelen kvinnliga och manliga studenter i program med särskild uppmärksamhet på masterprogram.	Studierektor högskolan	Efter läsåret
C	Främja breddad rekrytering.	Bevaka framtida möjlighet att bedriva lärarutbildning i religionsvetenskap i samarbete med Örebro universitet inklusive utredning om framtida lärarutbildning.	Rektor	Vt 25
		Rektor/UFR ansvarar för att en plan tas fram för hur ALT kan bidra till utbildning för frikyrkliga migrantgrupper i Sverige.	Rektor/UFR	Under läsåret
		Erbjuda tematiska distanskurser på kvartsfart för att möjliggöra för fler studentgrupper att tillgodogöra sig utbildning.	Studierektor högskolan	Ht 24
8. Undervisningsformer och organisering av utbildningen				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka bredd bland gästföreläsare i relation till kön och geografisk spridning.	Ta fram statistik gällande gästföreläsare.	Studierektor högskolan	Vt 25
B	Främja jämställdhet i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen, bl.a. genom att frågan finns på dagordningen för ämnesråden vid minst ett tillfälle under läsåret.	Studierektor högskolan	Vt 25
C	Främja breddad rekrytering & breddat deltagande.	Avsätta tjänsteresurs för arbetet med breddad rekrytering	Rektor	Vt 25
		Internationaliseringsrådet ansvarar för att en plan tas fram för hur ALT kan bidra till utbildning för frikyrkliga migrantgrupper i Sverige.	Internationaliseringsrådet	Vt 25
		Erbjuda PLP Tjänst som en anpassad studiegång för yrkesverksamma ledare.	Studierektor PLP	Ht 24
D	Kartlägga likabehandlingsfrågorna i programmen.	Se över hur och när frågor gällande likabehandling, studiemiljö och samtalsklimat tas upp under utbildningen för att sedan kunna ge förslag på eventuellt behov av förstärkning.	Studierektorer	Vt 25
9. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka möjliga skillnader mellan könen gällande prestation.	Jämföra skillnader mellan könen gällande helårsstudenter och helårsprestationer.	Sammankallande LBR	Ht 24

B	Undersöka antalet studenter med stödinsatser.	Ta fram nyckeltal för antal studenter med stödinsatser.	Utbildningsadministratör	Ht 24
C	Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i examinationer.	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med funktionsnedsättning.	Utbildningsadministratör, bibliotekarie	Terminsstart och löpande
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Utbildningsadministratör	Ht 24
10. Studiemiljö				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö.	Samtal med studenter om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Studierektorer samordnar	Vid terminsstart
		Uppföljande och fördjupande samtal med personal gällande likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Rektor, administrativ chef	Vt 25
		Lärosätesövergripande temadag gällande likabehandlingsfrågor och samtalsklimat/studiemiljö.	Rektor	Vt 25
B	Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i studiemiljön.	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med funktionsnedsättning i studiemiljön (se bilaga 2).	Utbildningsadministratör	Terminsstart och löpande
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Utbildningsadministratör	Ht 24
11. Möjlighet att förena studier med föräldraskap				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undanröja hinder för föräldrar att studera.	När en förälder behöver vara hemma för vård av barn ska det underlättas för föräldern att kunna ta del av undervisningen digitalt.	Studierektor	Löpande
12. Övrig information och utbildning				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Informera om likabehandling och särskilt de rutiner som gäller för vid fall av kränkande särbehandling eller trakasserier, så att studenter och personal vet var man kan vända sig i förekommande fall.	Information till alla studenter i årskurs 1 om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen i början av utbildningen.	LBR sammankallande	Ht 24
		Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte.	LBR sammankallande	Vt 25
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret.	Studentrepresentanter LBR	Vt 25
		Anslag på lärplattform gällande likabehandlingsplanen och LBR.	LBR sammankallande	Vt 25

B	Främja likabehandling genom utbildning för verksamhetsledningen.	Fördjupande utbildning i diskrimineringslagen och likabehandlingsarbete för ALT:s verksamhetsledning.	LBR sammankallande	Vt 25
---	---	---	-----------------------	-------

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Ur version uppdaterad 2024-11-12

6. Insatser för studenter med behov av särskilt stöd

ALT erbjuder olika typer av insatser till studenter med funktionsnedsättning. Ansvaret ligger på den studerande att se till att stöd efterfrågas. Studenten vänder sig i första hand direkt till utbildningsadministratören, som samtalar med studenten om behovet och kan ge en skriftlig rekommendation om insatser.

Studenten är sin egen informationsbärare. Det innebär att studenten själv har ansvar att prata med kursansvarig lärare om vilka rekommenderade anpassningar som är aktuella för kursen. Kursansvarig lärare har ansvar att avgöra om kunskapskraven kan bedömas på ett likvärdigt sätt med rekommenderad anpassning. Om studenten ska beviljas ändrad examinationsform behöver skriftligt beslut tas av kursansvarig i samråd med studierektor. Beslut som går emot studenten kan överklagas till Överklagandenämnden.

Vid behov kan ett möte bokas med utbildningsadministratören, programansvarig och studievägledare för att samtala om fler lämpliga insatser, studietakt och kursval.

6.1 Stöd för studenter med läs- och skrivsvårigheter

Stöd som erbjuds alla studenter med läs- och skrivsvårigheter:

- *Legimus* (inläst kurslitteratur)
- Ljud- eller filminspelningar av föreläsningar
- StavaRex (stavningsassistent i Microsoft Word)

Exempel på stöd som erbjuds studenter med dokumenterade läs- och skrivsvårigheter:

- Anteckningsstöd (en medstudent för anteckningar)
- Anpassad tentamen i form av förlängd tentamenstid (beslutas av kursansvarig lärare)
- Ändrad tentamensform, till exempel muntlig tentamen i stället för skriftlig (beslutas av studierektor för högskolan)

Alla studenter på ALT har tillgång till en skollicens för talsyntesen *Tor.Talk* som även omvandlar bild till text.

6.2 Stöd för studenter med fysisk funktionsnedsättning

I vissa av lokalerna på Campus Örebro finns hörslina, och några av lokalerna är anpassade för personer med funktionsnedsättning. Samtal om möjlighet till anpassningar för enskild students särskilda behov förs, när det gäller Campus Örebro med utbildningsadministratören, och när det gäller regionala studiecenter, med respektive samordnare och samverkande folkhögskola.

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lag (2014:958).

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt 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, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

4. 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Lag (2014:958).

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, 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. funktionsnedsättning: 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.

Lag (2014:958).

Hela Diskrimineringslagen är tillgänglig via följande länk:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567