

Likabehandlingsplan för Örebro teologiska högskola (ÖTH)

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 måste aktivt främja lika rättigheter och vidta aktiva åtgärder 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 2021/22 och utvärdering av föregående års insatser. Likabehandlingsplanen revideras varje år efter vårterminens slut (i juni) av högskolans Likabehandlingsråd och beslut om ny handlingsplan inklusive åtgärdsplan för nytt läsår fattas av högskolans styrelse vid första mötet på höstterminen.

Utöver denna plan finns en Arbetsmiljöpolicy beslutad 1 februari 2018 av ALTs styrelse som också innefattar ”riktlinjer och rutiner mot trakasserier” (under Gemensam>Personalhandbok och arbetsmiljöarbete). Arbetsmiljöverket respektive DOs tillsynsområden överlappar i detta fall men tillsynen bedrivs utifrån olika lagar. Denna överlappning, som speglas i styrdokumentet (Arbetsmiljöpolicy och Likabehandlingsplan) har identifierats av Riksrevisionen.

2. Övergripande mål, riktlinjer och ansvarsområden

I anslutning till vad Högskolelagen (1 kap. 5 §) föreskriver vill ÖTH aktivt iakttä 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 ÖTH 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 ÖTH verka för:

- Att högskolan präglas av jämlikhet och öppenhet där alla, personal och studenter, känner sig välkomna och bemöts med respekt.
- Att högskolan som arbetsgivare upprätthåller jämställdhet så att kvinnor och män ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter (se nedan om jämställdhet).
- Att till högskolan bredda rekryteringen såväl som deltagandet med särskild hänsyn till social respektive etnisk bakgrund.
- Att i högskolans 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§).
- 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 ÖTH präglas av jämlikhet och öppenhet där alla, personal och 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, Utvecklings- och forskningsrådet (UFR), studieledare och studentkår främja ovanstående mål i högskolans samtliga program och kurser. Likabehandling ska utvärderas i kursvärderingar med relevanta frågor som rör

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.

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 2022/23 för att främja dessa övergripande mål vid ÖTH.

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 ÖTH 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 2022/23 för att främja jämställdheten vid ÖTH vad gäller studiemiljön.⁴

4. Breddad rekrytering och breddat deltagande

ÖTH 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 studenternas och nytexaminerades anställningsbarhet.

I Sverige har breddad rekrytering traditionellt handlat 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 som könstillhörighet, skillnader mellan stad och landsbygd, religionstillhörighet, sexuell läggning, olika typer av funktionsnedsättningar.

De aktiva åtgärder som kan komma ifråga handlar 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 högskolan (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 högskolan som främjar breddat deltagande.

⁴ För personal i förhållande till arbetsgivare, se Akademi för Ledarskap och Teologis Arbetsmiljöpolicy och lönepolicy.

5. Funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning ska inte missgynnas. Därför erbjuder ÖTH 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. Hens uppgift är att informera studenter med särskilda behov om de insatser som högskolan erbjuder. Enligt bestämmelser i regleringsbrevet avsätter ÖTH 0,3 procent av omsättningen för grundutbildning till pedagogiska stödåtgärder för studenter med funktionsnedsättning. 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 2022/23.

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, 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 ÖTH får kännedom om att en student eller personal anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är ÖTH 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 ÖTH underlåter att vidta åtgärder kan högskolan 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.

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.

- Kontakta vid behov studentkåren, någon i likabehandlingsrådet (se nedan), eller skolans personal (rektorn, administrativ chef eller studierektorn 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, ex mail, sms, kommunikation på socialmedier.

ÖTH är skyldig att vidta åtgärder:

- **Enskilt samtal.** Representanter för ÖTH 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 2022/23 för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier vid ÖTH.

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§). Likabehandlingsrådet 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 (Likabehandlingsrådet föreslår åtgärder som beslutas av högskolans styrelse i och med att den antar åtgärdsplanen, som i sin tur 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 Likabehandlingsrådet senast på sista mötet under vårterminen och sedan rapporteras till högskolans styrelse för kännedom. Den ska tillgängliggöras och kommuniceras till högskolans personal och studenter i början av varje hösttermin via anslag i 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 högskolans 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 likabehandlingsrådet 2022/23 är: Charlotte Arenander (sammankallande; administrativ chef), Tommy Wasserman (kvalitetssamordnare), Niklas Holmefur (rektor), Joel Struble (studentrepresentant avancerad nivå), Sara Lovemo (studentrepresentant grundnivå). Efter årsskiftet ersätts Niklas Holmefur av tf rektor Ulrik Josefsson (prorektor).

Likabehandlingsrådet har under föregående läsår mötts: 2021-10-06 och beslut togs per capsulam i november 2021.

Bilagor

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2022/23

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2022/23

Likabehandlingsarbetet 2021/2022

Likabehandlingsrådet bildades under läsåret 2020/2021 och har därmed fått ansvaret att arbeta med frågorna om likabehandling enligt den likabehandlingsplan som fastställts, inklusive de aktiva åtgärder som ingick i årets plan.

Läsåret fortsatte att till viss del präglas av coronapandemin. I likabehandlingsarbetet innebar detta ett fortsatt behov av att underlätta för föräldrar som i större utsträckning än tidigare behövt vara hemma för vård av barn. Utbildningarnas lektioner har fortsatt att spelas in med syfte att underlätta för bl.a. föräldrar.

En åtgärd som varit planerad de två senaste åren har varit att samtala om likabehandling i studenternas basgrupper. Sammankallande för LBR och studierektorer har diskuterat former för detta, men åtgärden har varit svår att infogas i befintlig planering. I nästa års åtgärdsplan föreslås istället att studierektor tar fram ett förslag på hur dessa samtal bäst kan föras i de olika utbildningarna, utöver information i samband med läsårsstart.

Studenter och personal har fått information om de rutiner som finns gällande stöd för studenter med funktionsnedsättning. Det ingår 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.

En översyn av kurslitteratur författad av kvinnor respektive män har genomförts under läsåret utifrån höstterminens kursutbud. Fördelningen visade att gällande obligatorisk läsning var 12% författad av kvinnor och 88% författad av män. Räknas även referenslitteratur in var fördelningen 14%/86% (kvinnor/män). Endast en kurs har litteratur med en övervikt av kvinnliga författare. Studierektorn för högskolan har uppmärksammat all personal på detta och uppmanat att se över fördelningen inför nästa genomgång av kursplanerna. Uppföljning och fortsatt genomgång planeras. Fördelningen mellan kvinnor och män gällande gästföreläsare inom ÖTH under läsåret var 2 kvinnor och 9 män. Även här finns ett fortsatt utvecklingsbehov.

Den 23 februari skickade UKÄ beslut och slutredovisning av regeringsuppdraget gällande tematisk utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering. UKÄ anser att lärosätet bör problematisera hur demografisk representativitet och breddad rekrytering ska uppnås inom ramen för ”den smala inriktning lärosätet har”⁶, och efterfrågar tydligare mål och nyckeltal gällande breddad rekrytering. Samtidigt lyfter utvärderingen att ÖTH med hänsyn till dess storlek har goda ambitioner och att arbetet fungerar relativt väl på flera sätt. UKÄ summerar de rekommenderade åtgärderna i följande punkter:

- Lärosätet bör klargöra vilka mål man har avseende bredd i rekryteringen, och hur man beaktar lärosätets inriktning i främjandet av dessa mål.
- Lärosätet bör säkerställa att tillräcklig tid ges till arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör problematisera hur de bäst breddar rekryteringen med hänsyn till den inriktning som lärosätet har.

⁶ UKÄ 2022: Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 2. (sida 217)

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal kopplade till målsättningar för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan konkretisera mål för och tolkning av breddad rekrytering samt fördjupa analysen av vad man vill uppnå och varför.

Sedan den tematiska utvärderingen har ÖTH gjort ytterligare förstärkningar i sitt arbete med breddad rekrytering. Bland annat har formaliseringen av ett likabehandlingsråd inneburit tydligare ansvar och formaliserad struktur som underlättar både utveckling och uppföljning av arbetet. LBR tar med sig UKÄs återkoppling genom planerade åtgärder i denna likabehandlingsplan.

Under våren genomfördes en likabehandlingsenkät som skickades ut till alla studenter på ÖTH. Svarefrekvensen var lägre än föregående enkät (75 jämfört med 165). En sammanställning av enkäten delges LBR under hösten 2022. Sammanfattningsvis har resultatet för samtliga frågor förändrats i positiv riktning i jämförelse med enkäten 2020. Det område där det finns tydligast förbättringspotential gäller kännedom om vart man ska vända sig om man blir utsatt för trakasserier eller diskriminering, men även här har resultatet förbättrats från 60% till 73% som vet vart de ska vända sig. Två frågor gällande möjligheten att kombinera föräldraskap och studier har lagts till i enkäten och är det andra området där tydligast möjlighet till förbättring finns. Dessa frågor har dock endast besvarats av 11-13 personer och flertalet upplever ändå att det finns stor förståelse från lärare kring exempelvis VAB. Utmaningen att kombinera studier med föräldraskap återstår dock. Även om enkätens resultat i stort visar flera positiva resultat, är det viktigt att lärosätet fortsätter arbetet med att uppmärksamma frågor gällande likabehandling bland både personal och studenter. Konkreta åtgärdsplaner har lagts in som aktiva åtgärder i årets likabehandlingsplan. Nästa likabehandlingsenkät ska genomföras våren 2024. Likabehandlingsrådet föreslår att den genomförs i samband med en gemensam studentsamling för att öka antalet svarande.

Ytterligare ett antal åtgärder har genomförts för att främja breddat deltagande, breddad rekrytering och jämställdhet:

- Annonsering av DIOS och DIOS-dagen har skett i tidsskriften *Socionomen* som riktar sig till socionomer.
- Två kurser inklusive en fortsättningskurs om teologiska texter på klassisk syriska har anordnats som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.
- En första utredning kring möjligheten till anonyma tentamina har genomförts och Utbildnings- och forskningsrådet har behandlat frågan. Studierektor har också tagit del av andra lärosätens erfarenheter (bl.a. Umeå universitet och Lunds universitet). Frågan finns kvar som åtgärd kommande år.

Under läsåret har det inte inkommit några incidentrapporter.

I tabellen följer en kort uppföljning av respektive åtgärd.

| 1. Antagnings- och rekryteringsförfarande | | | |
|---|----------------------------|---|--|
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |
| A | Främja breddad rekrytering | Se över möjligheten att göra hemsidan mer tillgänglig genom exempelvis uppläsningsfunktionalitet. | Hemsidan är uppläsningsbar men har ej uppläsningsfunktionalitet. |
| | | Se över vilka strategiska marknadsföringsval eller särskilda insatser som kan göras för att på ett tydligare sätt arbeta med breddad rekrytering. | Delvis genomfört, framförallt genom annonsering för DIOS i <i>Socionomen</i> . |
| | | Anordna kurs under ht 21 om teologiska texter på klassisk syriska som | Genomfört |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro. | |
| | | Arbeta för att genomföra en fortsättningskurs om teologiska texter på klassisk syrisk som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro | Genomfört |
| | | Analysera orsaker till den låga andelen kvinnor i masterprogrammet (5 kvinnor/11 män) och föreslå åtgärder för att rekrytera flera kvinnliga studenter till programmet. | Frågan har lyfts i UFR. Läsåret 21/22 var fördelningen 6 män/4 kvinnor. |
| 1. Undervisningsformer och organisering av utbildningen | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |
| A | Främja jämställdhet i utbildningen. | Genomgång av kurslitteratur på grundnivå för att eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen. | Delvis genomfört (genomgång kvinnor/män genomfört) |
| | | Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in. | Har följts upp men fördelningen är ojämn. |
| B | Främja breddad rekrytering & breddat deltagande. | Arbeta för att införa en engelskspråkig termin läsåret 2022/2023. | Förberett, men har skjutits på framtiden p.g.a. prioriteringar inom organisationen. |
| C | Undersöka studenternas upplevelse av likabehandling samt eventuell förekomst av diskriminering. | Enkät om likabehandling/diskriminering riktad till alla studenter. | Genomfört |
| 2. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |
| A | Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i examinationer. | Informera om stöd och möjlighet till alternativ examination (jämkning av kursplanen) eller längre provtid som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning. | Genomfört vid terminsstart ht 21 och vt 22. |
| B | Främja likabehandling och rättssäkerhet i examinationer. | Föreslå för studentkår och UFR att införa anonyma hemtentamen under en begränsad tid. Detta behöver sedan utvärderas. | Utreds men ej färdigbehandlat. |
| 3. Studiemiljö | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |
| A | Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö. | Samtal i basgrupper om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter. Samtalsanteckningar lämnas till LBR. | Ej genomfört |
| B | Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i studiemiljön. | Informera studenter om det stöd som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning (se bilaga 2). | Genomfört, bland annat vid terminsstart ht21 men även i Studiehandbok mm. |
| | | Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns. | Genomfört under höstens personaldagar. |
| 4. Möjlighet att förena studier med föräldraskap | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |

| | | | |
|--|--|---|--|
| 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. | Genomfört, i stort sett alla lektioner har spelats in under läsåret. |
| 5. Övrig information och utbildning | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Uppföljning |
| A | Utbildning i likabehandling samt hur man kan förebygga och förhindra diskriminering. | Studieledare, kontaktlärare och administrativ chef genomgår Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning. | Ej genomfört |
| B | 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. | Information i <i>itslearning</i> . |
| | | Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte. | Genomfört under hösten 2021. |
| | | Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret. | Ej genomfört |
| C | Följa upp återkoppling från extern utvärdering/granskning. | Ta del av svaret från UKÅs temautvärdering gällande breddad rekrytering och breddat deltagande och vid behov genomföra ytterligare åtgärder. | Genomfört |
| | | Ta del av svaret från DOs granskning och vid behov genomföra ytterligare åtgärder. | Ej genomfört då DO ännu inte återkopplat |

Åtgärdsplan för läsåret 2022/23

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

| 1. Antagnings- och rekryteringsförfarande | | | | |
|---|---------------------------------------|---|------------------------|-------|
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |
| A | Undersöka breddad rekrytering. | Kartlägga nya studenters bakgrundsfaktorer i början av utbildningen i syfte att ta fram statistik gällande breddad rekrytering. Några | Studierektor högskolan | Vt 23 |

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/>.

| | | | | |
|--|---|--|---|----------------------------|
| | | faktorer som kan undersökas är exempelvis föräldrars utbildningsbakgrund samt vilken kommun studenten är uppvuxen i. | | |
| B | Främja breddad rekrytering. | Säkerställa god tillgänglighet i samband med ny hemsidan. | Kommunikatör | Ht 22 |
| | | Fortsätta se över vilka strategiska marknadsföringsval eller särskilda insatser som kan göras för att på ett tydligare sätt arbeta med breddad rekrytering. | Kommunikatör | Vt 23 |
| | | Anordna kurs under vt 23 om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro. | Studierektor högskolan | Vt 23 |
| C | Undersöka könsfördelning i masterprogram. | Fortsatt undersökning av andelen kvinnliga och manliga studenter i masterprogram. | Studierektor högskolan | Vt 23 |
| 2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen | | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |
| A | Främja jämställdhet i utbildningen. | Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen. | Studierektor högskolan | Vt 23 |
| | | Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in. | Studierektor (stämmer av med kursansvariga) | Löpan de |
| B | Främja breddad rekrytering & breddat deltagande. | Arbeta för att införa en engelskspråkig termin läsåret 2022/2023. | Prorektor | Vt 23 |
| C | Undersöka breddat deltagande. | Säkerställa att frågan om föräldrars utbildningsbakgrund finns i alla programutvärderingar. | Studierektor högskolan | Vt 23 |
| 3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer | | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |
| A | Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i examinationer. | Informera om stöd och möjlighet till alternativ examination (jämkning av kursplanen) eller längre provtid som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning. | Utbildningsadministratör och studieledare | Intröduktion sveckan ht 22 |
| B | Främja likabehandling och rättssäkerhet i examinationer. | Fortsatt utredning av möjligheten att införa anonyma tentamina samt landa i ett beslut. | Studierektor högskolan | Vt 23 |
| 4. Studiemiljö | | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |
| A | Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö. | Samtal med studenter om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter. | Studierektorer samordnar | Vt 23 |
| B | Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i studiemiljön. | Informera studenter om det stöd som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning i studiemiljön (se bilaga 2). | Utbildningsadministratör | Vid varje termin sstart |
| | | Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns. | Utbildningsadministratör | Ht 22 |
| 5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap | | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |

| | | | | |
|--|--|--|---|------------------------|
| 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 | Löpan de |
| 6. Övrig information och utbildning | | | | |
| | Aktivitet | Åtgärd/hur | Ansvar | Tid |
| A | Utbildning i likabehandling samt hur man kan förebygga och förhindra diskriminering. | Representanter i LBR deltar på DOs webinarium gällande ”Hur förebygger lärosäten diskriminering av studenter?” | Samman kallande LBR | Ht 22 |
| B | 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. | Samordnare vid respektive studiecenter; Studierektor (för teologiska program) | Ht 22 |
| | | Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte. I samband med detta särskilt belysa att ålder är en diskrimineringsgrund (utifrån kommentar i likabehandlingsenkäten). | Samman kallande LBR | Ht 22 |
| | | Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret. | Studentrepresentanter LBR | Vt 23 |
| | | Information om likabehandling i Studiehandboken. | Samman kallande LBR | Inför ny version 23/24 |
| C | Följa upp återkoppling från extern utvärdering/granskning. | Ta del av svaret från DOs granskning och vid behov genomföra ytterligare åtgärder. | Samman kallande LBR | Vid svar från DO |

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Ur version uppdaterad 2021-11-26

6. Insatser för studenter med behov av särskilt stöd

ÖTH erbjuder olika typer av insatser till studenter med behov av särskilt stöd. Ansvaret ligger på den studerande att se till att stöd efterfrågas. Studenten vänder sig i första hand direkt till utbildningsadministratör, 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:

- *Tor.Talk* (licenser ges till studenter med utbredd dyslexi)
- 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)

6.2 Stöd för studenter med fysisk funktionsnedsättning

I vissa av lokalerna på Campus Örebro finns hörslinga, 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 i Örebro med utbildningsadministratör, och när det gäller regionala studiecenter, med respektive samordnare och samverkande folkhögskola.

6.3 Stöd för studenter med brister i svenska språket

Studier vid ÖTH förutsätter grundläggande behörighet för högskolestudier och områdesbehörighet A1/1. Vid behov av förberedande språkträning innan utbildning på ÖTH påbörjas, kan samtal föras med någon av de samverkande folkhögskolorna för att om möjligt erbjuda studier på folkhögskolans allmänkurs.

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 förfaringsätt 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 förfaringsättet 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 lydads- 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