

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

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).

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.

- Att till högskolan bredda rekryteringen såväl som deltagandet med särskild hänsyn till sociala 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 skäliga 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 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 2021/22 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.

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 förfaringsätt 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 oönskat uppträdande som kränker en persons värdighet. Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2021/22 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 nyutexaminerades 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.

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 2021/22.

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.

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

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.

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 trakasserier 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.
- 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 2021/22 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 läsårs. 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 läsårs och minst ett möte ska ha fokus på att revidera åtgärdsplanen inför kommande läsårs. 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 läsårs 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 läsårs ska LBR utvärdera åtgärdsplanen och dokumentera utvärdering av varje åtgärd för att sedan arbeta med ny åtgärdsplan.

Medlemmar i likabehandlingsrådet 2021/22 är: Charlotte Arenander (sammanställande; administrativ chef), Tommy Wasserman (kvalitetssamordnare), Niklas Holmefur (rektor), Joel Struble (studentrepresentant avancerad nivå), Eveline Söderblom (studentrepresentant grundnivå).

Likabehandlingsrådet har under föregående läsårs mötts: 2020-12-08, 2021-01-25, 2021-05-27.

Bilagor

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2021/22

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2021/22

Likabehandlingsarbetet 2020/2021

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 har präglats av restriktioner på grund av Coronapandemin vilket bland annat inneburit att undervisningen till största del skett på distans. Vissa planerade åtgärder har därför flyttats fram till kommande läsår samtidigt som behovet av andra åtgärder har uppkommit. I likabehandlingsarbetet har detta främst inneburit ett behov av att underlätta för föräldrar som i större utsträckning än tidigare behövt vara hemma för vård av barn. Utbildningarnas upplägg där en stor del av utbildningen går att ta del av via videokonferens, har möjliggjort för föräldrar att om så önskas delta även om de befunnit sig på annan plats.

Under året har en genomgång av högskolans marknadsföring och informationsmaterial gjorts för att se i vilken grad utbildningen attraherar sökande oavsett bakgrund. Analysen visade att marknadsföring och informationsmaterial i stor utsträckning speglar den nuvarande studentgruppen, där unga personer med svenskt ursprung dominerar, men inte är den enda representerade gruppen. Analysen visade också att viss kommunikation och marknadsföring sker med liten text, vilket kan försvåra för personer med läs- och skrivsvårigheter att kunna ta till sig informationen. De bilder som finns på hemsidan speglar en jämn könsfördelningen, förutom bilder på personer i ledningsfunktion, vilket överensstämmer med den faktiska fördelningen. Kommunikationen anses inte vara diskriminerande mot personer vad gäller sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Rapporten ger förslag på nya åtgärder som tas med i kommande åtgärdsplan. Under året har det även gjorts en genomlysning av antagningsprocessen utifrån ett likabehandlingsperspektiv, vilket föranledde en förändring av en av intervjufrågorna i antagningsprocessen till teologiska program samt pastors- och ledarprogrammet.

Frågor om likabehandling/diskriminering har lagts till i kursutvärderingsmallen och programutvärderingsenkäten. En fråga har även lagts till i programutvärderingsmallen riktad till föräldrar gällande hur de anser att studiemiljön har anpassats för att underlätta för föräldrar att studera. Dessa frågor innebär att studenterna löpande har möjlighet att skicka med synpunkter och upplevelser som via enkäten kan fångas upp av kursansvarig och studierektor. LBR anser att detta är en god grund i det fortsatta arbetet.

En enkät till nytexaminerad alumni har också genomförts för att kartlägga deras ingång på arbetsmarknaden och för att få reda på i vilken grad det är studenter från underrepresenterade grupper. Det som konstateras är att antalet studenter som är födda utrikes eller med minst en utrikesfödd förälder ligger lägre än statistiken på UKÄ. Det finns alltså ett fortsatt behov av ytterligare åtgärder för breddat deltagande och breddad rekrytering. Enkätsvaren har fångats upp och även redovisats i den temautvärdering som UKÄ under läsåret genomfört gällande breddad rekrytering och breddat deltagande. Återkopplingen från UKÄ gällande temautvärderingen har ännu inte kommit. Svaret kommer att hanteras av LBR.

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

- Hemsida och ansökningsförfarande har uppdaterats för att bättre synliggöra möjligheten till antagning på basis av reell kompetens samt för att förtydliga hur bedömning går till.
- En kurs om teologiska texter på klassisk syriska har anordnats som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.
- Kursplanerna med kurslitteratur på avancerad nivå har setts över för att eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av män respektive kvinnor samt författare från delar av världen som varit underrepresenterade.

- En kontinuerlig strävan efter balans mellan antalet kvinnliga respektive manliga gästföreläsare. Detta syntes tydligt på bland annat vårens Öppet Hus, då 5 av gästföreläsarna var män och 5 var kvinnor.

LBR har genomgått DOs e-utbildning för de som planerar likabehandlingsarbetet. Detta utgör en god grund för det fortsatta arbetet. Information och kunskap kring likabehandling har getts till studenter i början av höstterminen och finns med i rutinerna inför kommande läsår. En mer djupgående genomgång med personalen har inte skett under året utan är en åtgärd som ligger kvar i kommande åtgärdsplan. En planerad åtgärd var att samtala i studenternas basgrupper om likabehandling, men på grund av pandemirestriktionerna så togs beslutet att invänta lättade restriktioner för att samtalen inte ska behöva föras digitalt. Åtgärden finns i planen för kommande läsår.

Studenter och personal har fått information om de rutiner som finns gällande stöd för studenter med funktionsnedsättning. Denna informationspunkt har även inkluderats i rutinerna vid läsårsuppstart för att säkerställa att det även fortsättningsvis blir en naturlig del av läsårsuppstarten.

Under läsåret inkom en incidentrapport från studierektor som rörde en student som kände sig kränkt av en inhyrd timanställd. Ärendet har hanterats enligt rutinerna och i det aktuella fallet hölls samtal med parterna, timpläraren bad studenten om ursäkt vilket godtogs, och en ny examinator utsågs som gjorde om bedömningen.

Under vårterminen kom begäran från DO om ett yttrande (en redovisning av lärosätets likabehandlingsarbete) vilket gett ett utmärkt tillfälle till extern bedömning. Högskolan har ännu inte (21-10-19) fått svar från DO i ärendet.

I tabellen följer en kort uppföljning av respektive åtgärd.

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande		
Aktivitet	Åtgärd/hur	Uppföljning
A Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för sökandes lika rättigheter och möjligheter till utbildningen	Gå igenom högskolans marknadsföring, informationsmaterial och i kontakter med potentiella sökande för att se i vilken grad utbildningarna attraherar sökande oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.	Analys genomförd med rapport till LBR. Nya åtgärdsförslag införda i kommande åtgärdsplan.
	Undersök hur antagningen går till i praktiken och hur skolan bemöter sökande under rekryteringsprocessen. Gå igenom Studeos ansökningsmodul och instruktioner för intervjuer utifrån en likabehandlingsaspekt.	Undersökning genomförd med rapport till LBR. En intervjufråga i antagningsprocessen ändrades.
B Främja breddad rekrytering	Att bättre synliggöra på hemsida och i ansökningsförfarande möjligheten till antagning på basis av reell kompetens och hur bedömningen går till.	Rapport lämnad till LBR. Förändringar genomförda utifrån rapporten och nya åtgärder är införda i kommande åtgärdsplan.
	Uppdatera PM för behörighet på basis av reell kompetens och beviljande av undantag.	Genomfört.
	Anordna kurs under vt 21 om teologiska texter på klassisk syrisk som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Kursen genomförd med gott resultat. Ny kurs genomförs ht 21.
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen		
Aktivitet	Åtgärd/hur	Uppföljning

A	Främja jämställdhet i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen.	Genomgång utförd gällande kursplaner på avancerad nivå. Genomgång av kurser på grundnivå sker kommande läsår.
		Eftersträva att lika antal kvinnliga gästföreläsare bjuds in som manliga.	En del av det löpande arbetet. Som exempel har Öppet Hus genomförts under våren med 10 gästföreläsare. Fördelningen kvinnor/män var då 5/5.
B	Utvärdera likabehandling i samtliga kurser	Lägg till relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering i undervisningssituation, samt kursmaterial i kursvärderingsmallen.	Genomfört ht 20. Programrapporter för respektive teologiskt program redovisar utfallet.
C	Utvärdera likabehandling i utbildningen som helhet	Lägg till relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering i programutvärderingsenkäten.	Genomfört.
D	Främja breddat deltagande genom att stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden.	Revidera och genomföra enkät till nyutexaminerade alumni som kartlägger deras ingång på arbetsmarknaden för att få reda på i vilken grad det är underrepresenterade studenter (etnisk och social bakgrund).	Genomfört. Resultatet har redovisats i den temautvärdering om breddad rekrytering som UKÄ gjort under vt 21.
3. 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 ht20.
B	Främja likabehandling och rättssäkerhet i examinationer.	Utreda möjlighet att införa anonymiserade tentamina och andra examinationsuppgifter.	Möjligheterna har utretts med rapport till LBR. Utifrån detta ny åtgärd i kommande åtgärdsplan.
4. Studiemiljö			
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Uppföljning
A	Utvärdera likabehandling i studiemiljön på campus och studiecenter.	Lägg till relevanta frågor i kursvärderingsmallen som rör likabehandling/diskriminering i förhållande till studieklimat och studiemiljö på campus och studiecenter.	Ny fråga tillagd i kursutvärderingsmallen.
		Samtal i basgrupper om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter. Samtalsanteckningar lämnas till LBR.	Pga pandemin har denna åtgärd flyttats fram till kommande läsår.
		Ta fram checklista och innehållsbeskrivning för basgrupper.	Pga pandemin har denna åtgärd inte genomförts.
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)	Genomfört under första studieveckan ht 20.
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Genomfört under personaldagar före läsårsstart ht20.
5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap			
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Uppföljning
A	Undersök i vilken grad studiemiljön anpassats för	Lägg till fråga i programutvärderingsmallen riktad till föräldrar i vilken grad de anser att studiemiljön anpassats för att underlätta för föräldrar att	Genomfört.

	att underlätta för föräldrar att studera.	studera. Lägg till fritextsvar som kommentar till frågan för att inhämta synpunkter och förslag.	
6. Övrig information och utbildning			
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Uppföljning
A	Likabehandlingsrådet samt chefer i arbetsledande befattningar bör utbildas om reglerna om trakasserier samt om hur man kan förebygga och förhindra trakasserier.	Alla ledamöter i LBR och rektor genomgår Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning.	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.	Årskurs 1 i alla program informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen i början av utbildningen.	Genomfört och inlagt i checklistorna för introduktionsvecka vid studiecenter och campus. Information har även gått ut i ItsLearning om LBR och Likabehandlingsplanen.
		Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte.	Ej genomfört. Flyttas fram till kommande åtgärdsplan.
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan och LBRs arbete.	?

Åtgärdsplan för läsåret 2021/22

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 2022) medan alla kursvärderingar och programutvärderingar ska innehålla frågor om likabehandling.⁶

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	Främja breddad rekrytering	Se över möjligheten att göra hemsidan mer tillgänglig genom exempelvis uppläsningsfunktionalitet.	Utbildningsadministratör, Kommunikatör	Vt 22
		Se över vilka strategiska marknadsföringsval eller särskilda insatser som kan göras för att på ett tydligare sätt arbeta med breddad rekrytering.	Kommunikatör	Vt 22
		Anordna kurs under ht 21 om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Rektor/studierektor	Ht 21

⁶ 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/>.

		Arbeta för att genomföra en fortsättningskurs om teologiska texter på klassisk syrisk som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro	Rektor/studierektor	Ht 22
		Analysera orsaker till den låga andelen kvinnor i masterprogrammet (5 kvinnor/11 män) och föreslå åtgärder för att rekrytera flera kvinnliga studenter till programmet.	UFR	Vt 22 (före ansökningsperiod)
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
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.	Studierektor (samt respektive kursansvarig)	Vt 22
		Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in.	Studierektor (stämmer av med kursansvariga)	Löpande
B	Främja breddad rekrytering & breddat deltagande.	Arbeta för att införa en engelskspråkig termin läsåret 2022/2023.	Studierektor	Ht 22
C	Undersöka studenternas upplevelse av likabehandling samt eventuell förekomst av diskriminering.	Enkät om likabehandling/diskriminering riktad till alla studenter.	Sammanställande LBR	Vt 22
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	Intrödningsvecka ht 21
B	Främja likabehandling och rättssäkerhet i examinationer.	Föreslå för studentkår och UFR att införa anonyma hemtentamen under en begränsad tid. Detta behöver sedan utvärderas.	Studierektor	Vt 22
4. Studiemiljö				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö.	Samtal i basgrupper om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter. Samtalsanteckningar lämnas till LBR.	Studierektorer samordnar. Kontaktlärare och studieledare ansvarar för genomförande.	Vt 22
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 och samordnare	Första studieveckan på Ht21
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Utbildningsadministratör	Personaldagar före läsårsstart
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.	Studieledare, kontaktlärare och administrativ chef genomgår Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning.	Sammankallande LBR	Vt 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 21
		Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte.	Personalrepresentant i LBR och administrativ chef	Ht 21
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret.	Studentkårsrepr. i LBR	Ht 21
		Information om likabehandling i Studiehandboken.	Administrativ chef	Vt 22
C	Följa upp återkoppling från extern utvärdering/granskning.	Ta del av svaret från UKÄs temautvärdering gällande breddad rekrytering och breddat deltagande och vid behov genomföra ytterligare åtgärder.	Sammankallande LBR	Vid svar från UKÄ
		Ta del av svaret från DOs granskning och vid behov genomföra ytterligare åtgärder.	Sammankallande LBR	Vid svar från DO

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

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 tala med kursansvarig lärare om anpassningar som står med i rekommendationsbrevet. 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.

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)
- Skrivstöd (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 hörselslinga, 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 språkliga brister

Studier vid ÖTH förutsätter grundläggande behörighet för högskolestudier. Vid behov av förberedande språkträning kan samtal föras med någon av de samverkande folkhögskolorna för att om möjligt erbjuda studier på en allmän kurs.

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 lydnds- 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