

# 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.<sup>1</sup> 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 2020/21 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 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.<sup>2</sup>

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.

---

<sup>1</sup> 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: uppnädd levnadslängd.

<sup>2</sup> Se vidare särskilda styrdokument för hållbar utveckling och internationalisering.

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.<sup>3</sup>
- 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 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 2020/21 för att främja dessa övergripande mål vid ÖTH.

---

<sup>3</sup> 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.

### 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 2020/21 för att främja jämställdheten vid ÖTH vad gäller studiemiljön.<sup>4</sup>

### 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 lärosätenas 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.<sup>5</sup> 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 administrativ ledare. Hens uppgift är att informera studenter med särskilda behov om de insatser som högskolan erbjuder. Enligt

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

<sup>5</sup> 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.

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 2020/21.

## 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 ledare. 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.
- Kontakta vid behov studentkåren, någon i likabehandlingsrådet (se nedan), eller skolans personal (rektorn, administrativ ledare 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 arbetsmiljöpolicy) 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.

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

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2020/21 för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier vid ÖTH.

## 7. Likabehandlingsråd och arbetsgång

Rektor och Verksamhetsledning har övergripande ansvar för att i samråd med kvalitetsansvarig utreda och besluta om hur det löpande arbetet för likabehandling (mot diskriminering) ska organiseras och struktureras. Ett nytt Likabehandlingsråd (LBR) inrättas från höstterminen 2020 med representanter från skolledning, personal och studentkår för att motsvara lagens krav på samverkan (SFS 2016:828, 3 kap. 19§). LBR har slutbehandlat Likabehandlingsplanen innan den godkänts av högskolans styrelse. LBR har i fortsättningen huvudansvar för det löpande arbetet med aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering i studiemiljön och att årligen utvärdera och revidera åtgärdsplanen i den del som rör studiemiljön. 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 högskolans styrelse senast på sista mötet under vårterminen. 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 2020/21 är: [Namn på ledamöter]

Likabehandlingsrådet har under föregående läsår mötts: [Datum, fylls i vid nästa revidering]

### **Bilagor**

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2020/21

Bilaga 2 Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

## Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2020/21

### Likabehandlingsarbetet 2019/2020

Under föregående läsår 2019/20 inleddes, i samband ny organisation av högskolan med egen juridisk person (den ideella föreningen Akademi för Ledarskap och Teologi), arbetet med att grundligt revidera skolans tidigare likabehandlingsplan (antagen 2014-12-16) som till skillnad från tidigare likabehandlingsplaner också innehöll en åtgärdsplan. Kvalitetsansvarig vid högskolan gjorde en utredning av likabehandlingsplanen och arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering vid ÖTH. Först konstaterades att den tidigare planen inte adekvat följts upp och reviderats. Å andra sidan finns sedan 1 februari 2018 en Arbetsmiljöpolicyn som också innefattar ”riktlinjer och rutiner mot trakasserier.” Arbetsmiljöverket respektive DOs tillsynsområden överlappar i detta fall men tillsynen bedrivs utifrån olika lagar. Överlappningen har identifierats av Riksrevisionen.

Utredningen färdigställdes den 13 september och mynnade ut i en rad slutsatser och förslag som här sammanfattas i korthet:

- Kvalitetsansvarig skulle ges i uppdrag att skissa på förslag till reviderad likabehandlingsplan i samråd med administrativ ledare. Ett speciellt *likabehandlingsråd* bildas i vilket bör ingå representanter från skolledning och studentkår och detta likabehandlingsråd ska dels slutbehandla och vid behov revidera den föreslagna likabehandlingsplan (inklusive åtgärdsplan för läsåret 2020/21) och ska i fortsättningen ha huvudansvar för det löpande arbetet med aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering i studiemiljön.
- Högskolan bedriver redan som arbetsgivare ett kontinuerligt *arbetsmiljöarbete* enligt en årscykel som bland annat innefattar åtgärder för att undersöka och förhindra diskriminering bland de anställda på arbetsplatsen. Således genomförs årligen arbetsmiljöenkäter som också rör likabehandling och undersöker förekomsten av diskriminering. Detta uppmärksammas sedan på APT-möten. Arbetsmiljöpolicyn beskriver rutiner för hur en anställd ska göra om hen upplever sig diskriminerad och likaså beskrivs arbete med lönekartläggning som ingår i arbetet för likabehandling. Det är lämpligt att arbetet med aktiva åtgärder *hålls isär* vad beträffar *arbetsgivare och anställda* respektive *utbildningsanordnare och studenter*.
- Parallellt med revidering av likabehandlingsplanen föreslogs att skolan som utbildningsanordnare omedelbart *genomför en undersökning* i form av en enkät om likabehandling till studenter för att kartlägga eventuell förekomst av diskriminering.
- Likaså föreslogs att skolans *mall för kursvärdering* revideras av Studierektor som lägger till relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering kopplade specifikt till den aktuella kursen (studieklimat och studiemiljö, undervisningssituation, samt kursmaterial).
- En speciell *Likabehandlingsmapp* på servern bör skapas för dokumentation. Här kan ligga en huvudmapp med likabehandlingsplan (som också ligger på annan plats) men årsvisa mappar med åtgärdsplaner och andra relevanta dokument i arbetet med aktiva åtgärder. Den gemensamma mappen bör delas med hela LBR inklusive studentrepresentanter.

- Slutligen föreslogs att ÖTH med början läsåret 2020/21 anordnar Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning (<http://e-utbildning.do.se/hogskolan/>) som är skraddarsydd för fyra olika grupper: Studenter; Lärare; Administrativ personal; De som ingår i likabehandlingsrådet.
- Det är idealiskt om ett nytt likabehandlingsråd och rektorn går utbildningen först, och därefter tar initiativ för att övriga tre grupper gör kursen (alternativt kan skolans studentkår själva ta initiativ till utbildningen av studenter).

En enkät till studenter om likabehandling utformades i början av våren i samråd med högskolans verksamhetsledning och studentkår och genomfördes i mars 2020. Resultaten redovisades och diskuterades i verksamhetsledning, studentkår och skolstyrelse. Dessutom har resultaten vidare diskuterats av ett nybildat likabehandlingsråd och fått konsekvenser i revideringen av skolans likabehandlingsplan, särskilt åtgärdsplanen. Här följer en kort sammanfattning av resultaten.

- Den stora majoriteten anser att lärare och övriga anställdas agerande och bemötande präglas av acceptans (fråga 4). Det finns dock ett mindre antal respondenter som anser att så inte är fallet och denna andel varierar mellan 5-9% beroende på diskrimineringsgrund. Diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsövergripande identitet eller uttryck sticker dessutom ut genom att många respondenter svarat ”vet ej” på frågan. Detta kan ha att göra med att de inte anser sig veta något om andras sexuella läggning eller könsövergripande identitet eller uttryck och därför inte kan uttala sig i frågan.
- Det framskyftar i några svar att respondenter upplever en tystnadskultur kring vissa frågor eller att respondent antar att det sätt på vilket enstaka studenter talar om homosexualitet skulle upplevas trakasserande av andra studenter. Osäkerheten kring diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsövergripande identitet eller uttryck kan ha att göra med att man är högst osäker kring vad som är diskriminering. Är det t.ex. diskriminering när någon student ger uttryck för sin generella åsikt om dessa frågor utan att rikta detta mot någon annan person. Det måste stå studenter fritt att föra samtal och bearbeta frågor och ståndpunkter, samtidigt som det gäller att det görs på ett sätt som inte är trakasserande eller diskriminerande mot någon annan.
- Vad gäller fråga 9, om man i kontakt med skolans anställda utsatts för trakasserier eller annan diskriminering pga. av kön, har 2 respondenter svarat ja. Av frisvaren (fråga 10) där man kan utveckla svaret har inga fall av grova kränkningar tagits upp.
- Vad gäller fråga 11 om man i kontakt med skolans anställda utsatts för trakasserier eller annan diskriminering varav 7% (5 st) svarade ja, så framkommer från frisvar att det har att göra med trosuppfattning (att student blivit ifrågasatt och nedvärderad), samma ifrågasättande utifrån ålder, eller att någon lärare har bedömt en student utifrån dess (utländska) namn. På samma fråga framkommer att viss litteratur vid enstaka tillfälle inte funnits inläst för person med dyslexi.
- Vid en korstabulering med bakgrundsfrågan om respondentens kön visar det sig att en klar majoritet av de som anser att det förekommit diskriminering i fråga 4, 9 och 13 är kvinnor. På de två senare frågorna är samtliga kvinnor som angett att de i kontakt med skolans anställda



(fråga 9, två st) eller studenter (fråga 13, sju st) har utsatts för trakasserier eller annan diskriminering som har samband med kön. När respondenterna får utveckla sitt svar på fråga 13 framkommer det att manliga medstudenter uttryckt sig negativt emot kvinnligt ledarskap (i församling), dvs. det yrke som utbildningen förbereder för.

- Det finns ett stort informationsbehov för att tydliggöra var man formellt ska vända sig vid förekomst av trakasserier eller annan diskriminering då hela 42% av respondenterna inte vet detta säkert.

### Åtgärdsplan för läsåret 2020/21

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 den kartläggning av likabehandling som genomförts under våren 2020 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.<sup>6</sup>

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
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.	Kommunikatör	Ht 20
		Undersök hur antagningen går till i praktiken och hur skolan bemöter sökande under rekryteringsprocessen. Gå igenom Studeos ansökningmodul och instruktioner för intervjuer utifrån en likabehandlingsaspekt.	Studierektorer, studievägledare	Ht 20
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.	Studierektor, kommunikatör	Ht 20
		Uppdatera PM för behörighet på basis av reell kompetens och beviljande av undantag.	Studierektor	Vt 21
		Anordna kurs under vt 21 om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Rektor/studierektor, administrativ ledare	Vt 21
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid

<sup>6</sup> 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/>.

A	<b>Främja jämställdhet</b> i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen.	Studierektor (samt respektive kursansvarig)	Vt 21
		Eftersträva att lika antal kvinnliga gästföreläsare bjuds in som manliga.	Studierektor (stämmer av med kursansvariga)	Löpande
B	<b>Utvärdera likabehandling</b> i samtliga kurser	Lägg till relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering i undervisningssituation, samt kursmaterial i kursvärderingsmallen.	Studierektor	Ht 20
C	<b>Utvärdera likabehandling</b> i utbildningen som helhet	Lägg till relevanta frågor som rör likabehandling/diskriminering i programutvärderingsenkäten.	Studierektorer	Vt 21
D	<b>Främja breddat deltagande</b> genom att stötta studenter och nyexaminerade till en framgångsrik övergång till arbetsmarknaden.	Revidera och genomföra enkät till nytexaminerade alumni som kartlägger deras ingång på arbetsmarknaden för att få reda på i vilken grad det är underrepresenterade studenter (etnisk och social bakgrund).	Studierektor för pastors- och ledarprogrammet	Vt 21
<b>3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer</b>				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	<b>Undanröja hinder</b> 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.	Administrativ ledare och studieledare	Introduktion veckan på ht 20
B	<b>Främja likabehandling</b> och rättssäkerhet i examinationer.	Utreda möjlighet att införa anonymiserade tentamina och andra examinationsuppgifter.	Studierektor och administrativ ledare	Vt 21
<b>4. Studiemiljö</b>				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	<b>Utvärdera</b> 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.	Studierektor	Ht 20
		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 21
		Ta fram checklista och innehållsbeskrivning för basgrupper.	Utbildningsadministratör	Vt21
B	<b>Undanröja hinder</b> för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i Studiemiljön.	Informera studenter om det stöd som högskolan erbjuder studenter med funktionsnedsättning i studiemiljön (se bilaga 2)	Administrativ ledare och samordnare	Första studieveckan på Ht20
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Administrativ ledare	Personaldagar före läsårstart
<b>5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap</b>				

	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	<b>Undersök</b> i vilken grad studiemiljön anpassats för att underlätta för föräldrar att studera.	Lägg till fråga i programutvärderingsmallen riktad till föräldrar i vilken grad de anser att studiemiljön anpassats för att underlätta för föräldrar att studera. Lägg till fritextsvar som kommentar till frågan för att inhämta synpunkter och förslag.	Studierektor	Vt 20
<b>6. Övrig information och utbildning</b>				
	Aktivitet	Åtgärd/hur	Ansvar	Tid
A	Likabehandlingsrådet samt chefer i arbetsledande befattningar bör <b>utbildas</b> om reglerna om trakasserier samt om hur man kan förebygga och förhindra trakasserier.	Alla ledamöter i LBR och rektor genomgår Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning.	LBR och rektor	Ht 20
B	<b>Informera</b> 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.	Samordnare vid respektive studiecenter; Studierektor (för teologiska program).	Ht 20
		Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte.	Personalrepresentant i LBR.	Vt 21
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan och LBRs arbete.	Studentkårsrepr. i LBR.	Ht 20

## 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 till direkt administrativ ledare 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 bedöma 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.

#### 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

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

- Tor.Talk (licenser ges till studenter med utredd läs- och skrivsvårighet)
- Anteckningsstöd (en medstudent för anteckningar)
- Anpassad tentamen i form av förlängd tentamenstid (beslutas av kursansvarig lärare)
- Möjlighet att sitta enskilt under salstentamen.
- Ändrad tentamensform, till exempel muntlig tentamen istället för skriftlig (beslutas av studierektor för högskolan)

#### 6.2 Stöd för studenter med fysiska funktionshinder

I vissa av lokalerna finns hörselslinga, och några av lokalerna är anpassade för personer med funktionsvariationer. Samtal om möjlighet till anpassningar för enskild students särskilda behov förs, när det gäller campus i Örebro med Lara Roswall, och när det gäller högskolans 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 Örebro folkhögskola för att om möjligt erbjuda studenten kurser 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 skäliga 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](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)