

Likabehandlingsplan för ALT

1. Inledning

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

Denna likabehandlingsplan innehåller därför en årlig åtgärdsplan för planerade aktiva åtgärder för läsåret 2023/24 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 ALT:s styrelse som också innefattar ”riktlinjer och rutiner mot trakasserier”. Arbetsmiljöverket respektive DO:s tillsynsområden överlappar i detta fall men tillsynen bedrivs utifrån olika lagar. Denna överlappning, som speglas i styrdokumenterna (Arbetsmiljöpolicy och Likabehandlingsplan) har identifierats av Riksrevisionen.

2. Övergripande mål, riktlinjer och ansvarsområden

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

¹ Diskrimineringslagen avser med (1) Kön att någon är kvinna eller man; (2) könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön; (3) etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande; (4) funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå; (5) sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning; och (6) ålder: uppnådd levnadslängd.

² Se vidare särskilda styrdokument för hållbar utveckling och internationalisering.

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

Därför vill ALT verka för:

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

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

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

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

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

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

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger aktiva åtgärder för läsåret 2023/24 för att främja dessa övergripande mål vid ALT.

3. Jämställdhet

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

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2023/24 för att främja jämställdheten vid ALT vad gäller studiemiljön.⁴

4. Breddad rekrytering och breddat deltagande

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

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

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

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

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

ALT:s mål med breddad rekrytering är att:

- Öka andelen studenter som är utlandsfödda eller med minst en utlandsfödd förälder. Prioriterad grupp är personer från internationella församlingar inom ramen för huvudmännens kontaktnät. Aktiviteter för att uppnå detta mål är att:
 - Bygga relation till ledare i internationella församlingsmiljöer.
 - Erbjuder delar av utbildningen på engelska.
- Skapa förutsättningar för att personer som har långt till något av ALT:s studiecenter, genom förankring i församling eller genom boende, ska få bättre förutsättningar att delta i utbildning. Prioriterad grupp i detta sammanhang är församlingsarbetare i Norrland som saknar pastorsutbildning. Aktiviteter för att uppnå detta mål är att:
 - Öka digitalisering, decentralisering och differentiering av utbildningsupplägg med start kring SC Umeå från ht24.
 - Utveckla decentraliserade utbildningsmodeller utifrån erfarenheter från försöksverksamheten i Umeå.
- Öka möjligheterna för ledare och pastorer inom avnämningarorganisationerna med begränsad utbildningsbakgrund att vilja och kunna ta del av fördjupad utbildning. Aktiviteter för att uppnå detta mål är att:
 - Fortsätta att utveckla studiegången PLP-tjänst.
 - Fortsätta att utveckla tillgången till fristående kurser.
 - Tydliggöra alternativa studiegångar för personer i second career.
- Utveckla relationer till ägarsamfundens ungdomsförbund och rekryteringsavdelningar för att förenkla övergångar både in i och ut ur ALT:s utbildningar. Aktiviteter för att uppnå detta mål är att:
 - Tillsammans med ägarsamfundet utveckla en standardväg via ALT:s utbildningar till yrkesliv.

- ALT bidrar med studievägledning och kompetensutveckling inom ungdomsledarkollektivet.
- ALT bidrar till att utveckla en fortsatt mentorsfunktion för nyutexaminerades för att öka anställningsbarhet och uthållighet i arbetslivet.

Resurser för att upp nå målen är:

- Inom ramen för arbetet med internationalisering ingår det i tjänstebeskrivningen att utveckla och fördjupa relationen till internationella församlingsmiljöer i syfte att öka den etniska mångfalden bland studenterna. Möjligen kan denna resurs utökas periodvis kopplat till projekt inom området
- Inom ramen för de regionala samordnarnas tjänstebeskrivning ligger ansvaret för att regionalt utveckla relationer, kontaktnät och rekryteringsförutsättningar som inkluderar dimensioner av breddad rekrytering
- Inom ramen för rektors och studierektoreernas ansvar ingår det i tjänstebeskrivningarna att utveckla och fördjupa relationen till ägarsamfunden också med sikte på frågor om breddad rekrytering
- För frågor om uppföljning och materialinhämtning för underlag ligger detta i uppdragen för administrativ chef och kvalitetssamordnare

Utöver detta kan det under vissa perioder och i förhållande till tillfälliga projekt tillskjutas ytterligare resurser.

5. Funktionsnedsättning

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

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

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

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

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för att främja likabehandling för personer med funktionsnedsättning läsåret 2023/24.

6. Rutin om någon drabbas av kränkande särbehandling eller trakasserier

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

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

För dig som drabbats gäller att:

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

ALT är skyldig att vidta åtgärder:

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

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

Åtgärdsplanen (bilaga 1) anger ytterligare aktiva åtgärder för läsåret 2023/24 för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier vid ALT.

7. Likabehandlingsråd och arbetsgång

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

- Steg 1: **Undersök** om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.
- Steg 2: **Analysera** orsakerna till de risker och hinder som du har upptäckt.
- Steg 3: **Åtgärda** – genomför åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter (LBR fastställer åtgärdsplanen som anger vem som har ansvar för genomförande av respektive åtgärd).
- Steg 4: **Följ upp** och utvärdera arbetet.

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

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

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

Medlemmar i LBR 2023/24 är: Charlotte Arenander (sammankallande; administrativ chef), Tommy Wasserman (kvalitetssamordnare), Ulrik Josefsson (rektor), Sara Lovemo (studentrepresentant).

LBR har under föregående läsår mötts: 2022-11-25 och 2023-05-30.

Bilagor

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2023/24

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Bilaga 3: Utdrag ur diskrimineringslagens inledande bestämmelser

Bilaga 1: Arbetet med aktiva åtgärder 2023/2024

Likabehandlingsarbetet 2022/2023

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

I december 2022 kom DO:s beslut efter den granskning som genomfördes under 2020. Då granskade DO om högskolan följde reglerna i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder för utbildningsanordnare och DO bedömde att högskolan under 2020:

- Inte fullgjort sin skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder i enlighet med 3 kap. 2 och 16 §§ diskrimineringslagen (2008:567), DL;
- Inte haft riktlinjer och rutiner som uppfyller kraven i 3 kap. 18 § första stycket DL;
- Inte följt upp och utvärderat sina riktlinjer och rutiner i enlighet med 3 kap. 18 § andra stycket DL.

DO motiverar sitt beslut med att högskolan med genomförd studentenkät och undersökning av marknadsföringen *varken var för sig eller tillsammans till sin art och omfattning anses vara ägnade att upptäcka risker för diskriminering, repressalier och hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten*, och att högskolan därmed inte fullgjort sin skyldighet att undersöka verksamheten enligt lagkrav. Då DO anser att undersökningssteget inte har fullgjorts underkäns även de följande stegen med analys, åtgärder samt uppföljning och utvärdering. Utöver detta menar DO att då likabehandlingsplanen har fastställts i början av 2021 fanns ingen plan under 2020 (vilket är felaktigt; lärosätet skickade in den senaste planen), och DO anser därför att högskolan saknade riktlinjer och rutiner i enlighet med lagkrav under den period då granskningen gällde. DO publicerade i november 2022 en rapport med analys av granskningen av 18 universitet/högskolor, och ingen av dessa levde upp till diskrimineringslagens krav. Sammanfattande i LBR deltog på DO:s webinar för alla universitet och högskolor den 8 december 2022 med genomgång av rapporten.

LBR bedömer att arbetet inom rådet efter granskningen har fortsatt att utvecklas positivt. Rådet bildades under läsåret 2020/2021 och var alltså relativt nytt då granskningen genomfördes. Likabehandlingsplanen uppdateras årligen och får därmed alltid ett nytt datum. Rådsarbetet bidrar med struktur för att säkerställa att arbetet sker och Likabehandlingsplanen med riktlinjer och rutiner har uppdaterats varje läsår. Till vårens likabehandlingsenkät säkerställs också att enkäten undersöker alla områden och att fråga/frågor gällande repressalier i verksamheten också läggs till.

Resultat av årets undersökning

ALT har från och med innevarande läsår tagit fram några nyckeltal som ett sätt att undersöka likabehandling och breddad rekrytering. Nyckeltalen tas fram årligen och utvecklingen kommer därför gå att följa över tid. På grund av byte av flera av de viktigaste studieadministrativa systemen

under de senaste åren, har det inte varit möjligt att fullt ut få fram önskad statistik till denna rapport, men tabellen nedan synliggör planerade nyckeltal som kommer att följas över tid.

Tabell 1. Nyckeltal likabehandling, läsåret 2022/2023

	2022/2023	Mål
Antagnings- och rekryteringsförförande		
Kön, kandidatprogram		
- helårsstudenter (totalt: 155)	54,2% kvinnor/45,8% män	40-60% kvinnor.
- helårsprestationer (totalt: 135)	54,8% kvinnor/45,2% män	40-60% kvinnor (samt likt % för helårsstudenter)
Kön, masterprogram (totalt: 12)		
	33,3% kvinnor/66,7% män	40-60% kvinnor sett över ett antal år.
Ålder		
Nya studenter i PLP, utlandsfödda	Start läsåret 2023/2024	/
Nya studenter i PLP, utbildningsbakgrund	Start läsåret 2023/2024	/
Undervisningsformer och organisering av utbildningen		
Gästföreläsare		
- kandidatprogram	2 kvinnor/7 män 2/9 från globala syd	40-60% kvinnor. 20 % från globala syd.
- masterprogram	1 kvinna/5 män 1/6 från globala syd	40-60% kvinnor. 20 % från globala syd.
Föreläsare vid öppet hus	5 kvinnor/5 män	50%/50%
Examinationer och bedömningar av studenters prestationer		
Antal studenter med stödinsatser	15	/
Antal studenter som använder Legimus	26	/
Studiemiljö		
Studenters upplevelse av diskriminering eller trakasserier från personal (från programutvärdering för kandidatprogram) ⁶	Ja: 0% Nej: 81,8% Vet ej: 0% Obesvarat: 18,2%	Ja: 0% Analysera andelen obesvarat.
Studenters upplevelse av diskriminering eller trakasserier från studenter (från programutvärdering för kandidatprogram) ⁶	Ja: 0% Nej: 81,8% Vet ej: 0% Obesvarat: 18,2%	Ja: 0% Analysera andelen obesvarat.
Möjligheter att förena studier med föräldraskap		
Studenters upplevelse av att studiemiljön underlättar för föräldrar att studera (från programutvärdering för kandidatprogram)	Inte alls: 0% Delvis: 22,2% Helt: 0% Vet ej: 11,1% Obesvarat: 66,7%	(till nästa programrapport förs alternativet <i>Jag är inte förälder</i> in så att resultatet enklare kan analyseras)

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

Likabehandlingsenkäten genomförs vartannat år och genomförs nästa gång våren 2024.

Analys

Andelen kvinnor respektive män i masterprogrammen är 22/23 nästan omvänt jämfört med 21/22. Då antalet studenter är mycket lågt kan den procentuella fördelningen variera kraftigt. Vid stora variationer är det ändå viktigt att säkerställa att det inte alltid är en övervikt åt ett håll. Andelen kvinnor respektive män i kandidatprogrammet är dock relativt jämt. Det är också värt att notera att relationen mellan könen är jämn om man jämför helårsstudenter och helårsprestationer. Utifrån den statistiken verkar det inte finnas hinder som försämrar möjligheten att genomföra utbildningen för någon av könen. Skillnaden mellan dessa två nyckeltal bör dock fortsätta att jämföras.

Nyckeltalen visar att lärosätet har misslyckats med en mångfald bland gästföreläsare. Det är i huvudsak män från globala nord som bjuds in som gästföreläsare. Det krävs fortsättningsvis ett aktivt arbete att finna kurslitteratur av författare med en bredare bakgrund gällande kön och geografisk spridning. Fördelningen gällande föreläsare under öppet hus var dock helt lika mellan könen.

Utifrån programrapporten är det ingen student som anger att de upplever diskriminering eller trakasserier från varken personal eller studenter, däremot är det 18,2 % som inte besvarar de båda frågorna. LBR har angett mål för dessa siffror där även andelen som lämnar frågan obesvarad ska analyseras. Då ingen av studenterna valt att lämna kommentarer gällande dessa frågor, är det svårt att dra några andra slutsatser än att studenter inte upplever diskriminering eller trakasserier. Andra frågor i enkäten har mellan 11-66 % andel obesvarat och andelen obesvarat i denna fråga sticker alltså inte ut i enkäten som helhet.

Uppföljning och utvärdering

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

LBR har under året bearbetat UKÄ:s slutrapport och beslut utifrån temagranskningen gällande breddad rekrytering, vilket också lett fram till ett antal åtgärds punkter i den kommande handlingsplanen.

Uppdragsutbildningen i syriska texter har fortsatt att ges vilket med hänsyn till ALT:s storlek tydligt bidrar till breddad rekrytering och deltagande. Detta samarbete har fortsatt att utvecklas positivt med en efterfrågan om fortsättningskurser. Samarbetet är något som ALT gärna fortsätter utveckla. Under året har ALT dessutom haft besök av forskaren Li Tang som höll en öppen föreläsning på Campus Örebro om hur den syriska kyrkan växte och levde längs med Sidenvägen under 400-1300-

talet – ett positivt exempel på hur samarbetet även lett till möjligheter för studenter att lyssna till en forskare från en annan del av världen med kompetens inom en annan kyrklig tradition.

En jämn fördelning mellan manliga och kvinnliga gästföreläsare och författare samt med geografisk spridning är dock något som behöver fortsätta utvecklas. Detta behöver tydligt kommuniceras till ämnesråd och kursansvariga i samband med revidering av kursplaner och kursförberedelser.

Ett par punkter i handlingsplanen har inte genomförts. Frågan om föräldrars utbildningsbakgrund har inte införts i programutvärderingar då samtalet lett fram till att det inte anses vara det mest lämpade tillfället. Informationen behöver istället samlas in tidigare under utbildningen, men p.g.a. begränsningar i nuvarande ansökningssystem har detta inte varit möjligt att genomföra under året. I kommande handlingsplan är en åtgärd att använda information som redan samlas in av andra skäl och därför kommer följande nyckeltal att tas fram för ALT:s största program, PLP: utlandsfödd eller inte, samt utbildningsbakgrund. LBR får fortsätta följa vilka nyckeltal som är relevant och möjliga att samla in utifrån skälig arbetsmängd.

Information om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen till nya studenter i årskurs 1 har inte getts specifikt, framöver tar LBR ansvar för att den informationen ges vid lämpligt tillfälle.

Försök har gjorts att införa en engelskspråkig studiegång men med misslyckat resultat då inga engelskspråkiga studenter sökte. ALT arbetar som helhet för att finna goda vägar framåt gällande möjligheten för internationella studenter att söka till ALT. Dessutom har två engelskspråkiga kurser som två inkommande utbytesstudenter skulle läsa, ställts in på grund av sjukskrivning. Den ena utbytesstudenten från Norge har erbjudits alternativ kurs (på svenska), medan den andra utbytesstudenten från Myanmar dessvärre inte kan erbjudas alternativ.

Utredningen gällande anonyma tentamina har slutförts och föranleder inte i nuläget att sådana införs. Utifrån förbättrade digitala lösningar kan det dock bli aktuellt att utreda frågan på nytt inom några år.

Ytterligare ett antal åtgärder förutom det som angetts i handlingsplanen har genomförts för att främja likabehandling samt breddad rekrytering och deltagande:

- Under vårtermin 2023 införskaffade ALT en skollicens för talsyntesen TorTalk som innebär tillgänglighet för samtliga studenter.
- Föreläsning för all pedagogisk personal gällande den pedagogiska metoden UDL (Universal Design for Learning) som fortbildning gällande lärande och bl.a. tillgänglighetsfrågor. Lotta Åbjörnsson från Lunds universitet höll i föreläsningen.

Under läsåret har det inte inkommit några incidentrapporter.

I tabellen följer en kort uppföljning av hela handlingsplanen för 2022/2023.

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undersöka breddad rekrytering.	Kartlägga nya studenters bakgrundsfaktorer i början av utbildningen i syfte att ta fram	Delvis genomfört. Annat arbetssätt identifierat

		statistik gällande breddad rekrytering. Några faktorer som kan undersökas är exempelvis föräldrars utbildningsbakgrund samt vilken kommun studenten är uppvuxen i.	utifrån skäligt arbetssätt. Nytt arbetssätt påbörjat under året men fortsätter även nästa år.
B	Främja breddad rekrytering.	Säkerställa god tillgänglighet i samband med ny hemsida.	Genomfört
		Fortsätta se över vilka strategiska marknadsföringsval eller särskilda insatser som kan göras för att på ett tydligare sätt arbeta med breddad rekrytering.	Delvis genomfört
		Anordna kurs under vt 23 om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Genomfört
C	Undersöka könsfördelning i masterprogram.	Fortsatt undersökning av andelen kvinnliga och manliga studenter i masterprogram.	Genomfört
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Främja jämställdhet i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen.	Pågående
		Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in.	Delvis genomfört
B	Främja breddad rekrytering & breddat deltagande.	Arbeta för att införa en engelskspråkig termin läsåret 2022/2023.	Delvis genomfört
C	Undersöka breddat deltagande.	Säkerställa att frågan om föräldrars utbildningsbakgrund finns i alla programutvärderingar.	Ej genomfört
3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
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
B	Främja likabehandling och rättssäkerhet i examinationer.	Fortsatt utredning av möjligheten att införa anonyma tentamina samt landa i ett beslut.	Genomfört
4. Studiemiljö			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö.	Samtal med studenter om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Delvis genomfört
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
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Genomfört

5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
A	Undanröja hinder för föräldrar att studera.	När en förälder behöver vara hemma för vård av barn ska det underlättas för föräldern att kunna ta del av undervisningen digitalt.	Genomfört
6. Övrig information och utbildning			
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Uppföljning</i>
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?”	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.	Ej genomfört (fortsättningsvis tar LBR ansvar för denna information)
		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).	Genomfört 221207
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret.	Ej genomfört (byte av studentrepresentant)
		Information om likabehandling i Studiehåndboken.	Ej aktuellt. Information finns i <i>Studenters rättigheter och skyldigheter</i> .
C	Följa upp återkoppling från extern utvärdering/granskning.	Ta del av svaret från DOs granskning och vid behov genomföra ytterligare åtgärder.	Genomfört

Åtgärdsplan för läsåret 2023/24

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

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

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka breddad rekrytering.	Kartlägga ålder, utbildningsbakgrund samt om studenten är utlandsfödd eller inte, gällande programstudenter som ansöker till PLP.	Sammanställande LBR	Ht 23
B	Undersöka könsfördelning i kandidat- och masterprogram.	Fortsatt undersökning av andelen kvinnliga och manliga studenter i program med särskild uppmärksamhet på masterprogram.	Studierektor högskolan	Efter läsåret
C	Främja breddad rekrytering.	Anordna kurs om teologiska texter på klassisk syriska som uppdragsutbildning åt Syrisk-ortodoxa församlingen Mariakyrkan i Örebro.	Kvalitetssamordnare	Ht 23
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av likabehandling samt eventuell förekomst av diskriminering.	Enkät om likabehandling/diskriminering riktad till alla studenter (vid gemensamt tillfälle för en högre svarsfrekvens).	Sammanställande LBR	Vt24
B	Undersöka bredd bland gästföreläsare i relation till kön och geografisk spridning.	Ta fram statistik gällande gästföreläsare.	Studierektor högskolan	Vt 24
C	Främja jämställdhet i utbildningen.	Eftersträva balans i val av kurslitteratur författad av kvinnor och män samt författare från underrepresenterade delar av världen, bl.a. genom att frågan finns på dagordningen för ämnesråden vid minst ett tillfälle under läsåret.	Studierektor högskolan	Vt 24
		Eftersträva att lika antal kvinnliga respektive manliga gästföreläsare bjuds in.	Studierektor (stämmer av med kursansvariga)	Löpande
D	Främja breddad rekrytering & breddat deltagande.	Arbeta för att bredda uppdragsutbildningen i syriska texter till fler orter i samråd med uppdragsgivare.	Rektor	Vt 24
		Avsätta tjänsteresurs för arbetet med breddad rekrytering	Rektor	Ht 23
		Ta fram en plan för hur ALT kan bidra till utbildning för internationella församlingsmiljöer i Sverige.	Rektor	Vt 24
		Erbjuda PLP Tjänst som en anpassad studiegång för yrkesverksamma ledare.	Studierektor PLP	Ht 23
3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka möjliga skillnader mellan könen gällande prestation.	Jämföra skillnader mellan könen gällande helårsstudenter och helårsprestationer.	Sammanställande LBR	Vt 24
B	Undersöka antalet studenter med stödinsatser.	Ta fram nyckeltal för antal studenter med stödinsatser.	Utbildningsadministratör	
C	Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i examinationer.	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med funktionsnedsättning.	Utbildningsadministratör, bibliotekarie	Terminsstart och löpande

		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Utbildningsadministratör	Ht 23
4. Studiemiljö				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av likabehandling i studiemiljön.	Frågor i programrapport och likabehandlingsenkät.	Studierektor högskolan/LBR sammankallande	Vt 24
B	Främja likabehandling i samtalsklimat och studiemiljö.	Samtal med studenter om jämställdhet, likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Studierektorer samordnar	Vid terminsstart
		Samtal med personal gällande likabehandling och samtalsklimat i studiemiljön på campus/studiecenter.	Rektor, administrativ chef	Vt 24
C	Undanröja hinder för likabehandling av funktionsnedsatta studenter i studiemiljön.	Informera om stöd och möjligheter till anpassning för studenter med funktionsnedsättning i studiemiljön (se bilaga 2).	Utbildningsadministratör	Terminsstart och löpande
		Informera all personal om rutiner vad gäller stöd till studenter med funktionsnedsättning och var information om insatser och arbetssätt för lärare finns.	Utbildningsadministratör	Ht 23
		Förbättra tillgänglighet i schemamallar.	Studierektor högskolan	Ht23
5. Möjlighet att förena studier med föräldraskap				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Undersöka studenters upplevelse av möjligheten att förena studier med föräldraskap.	Frågor i programrapport. Föra in alternativet <i>Jag är inte förälder</i> för att enklare kunna analysera resultatet.	Studierektor högskolan	Vt 24
B	Undanröja hinder för föräldrar att studera.	När en förälder behöver vara hemma för vård av barn ska det underlättas för föräldern att kunna ta del av undervisningen digitalt.	Studierektor	Löpande
6. Övrig information och utbildning				
	<i>Aktivitet</i>	<i>Åtgärd/ hur</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tid</i>
A	Informera om likabehandling och särskilt de rutiner som gäller för vid fall av kränkande särbehandling eller trakasserier, så att studenter och personal vet var man kan vända sig i förekommande fall.	Information till alla studenter i årskurs 1 om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen i början av utbildningen.	LBR sammankallande	Ht 23
		Personal informeras om diskrimineringslagen och likabehandlingsplanen vid ett APT-möte.	LBR sammankallande	Vt 24
		Studentkårens representant i LBR informerar kårens medlemmar om denna likabehandlingsplan, LBRs arbete och de planerade åtgärderna för läsåret.	Studentrepresentanter LBR	Vt 24
		Anslag på lärplattform gällande likabehandlingsplanen och LBR.	LBR sammankallande	Vt 24

Bilaga 2: Utdrag ur Studenters rättigheter och skyldigheter

Ur version uppdaterad 2023-09-18

6. Insatser för studenter med behov av särskilt stöd

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

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

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

6.1 Stöd för studenter med läs- och skrivsvårigheter

Stöd som erbjuds alla studenter med läs- och skrivsvårigheter:

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

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

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

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

6.2 Stöd för studenter med fysisk funktionsnedsättning

I vissa av lokalerna på Campus Örebro finns 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 ALT förutsätter grundläggande behörighet för högskolestudier. Vid behov av förberedande språkträning innan utbildning på ALT påbörjas, kan samtal föras med någon av de samverkande folkhögskolorna för att om möjligt erbjuda studier på folkhögskolans allmätkurs.

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 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