

Plan för lika villkor och jämställdhet, (LVJ-plan)

Blekinge Tekniska Högskolas arbete för att främja lika villkor och jämställdhet, förebygga diskriminering och trakasserier samt hantera eventuella incidenter benämns lika villkor och jämställdhet och förkortas LVJ.

Typ av dokument:

Plan

Beslutad av: Rektor.

Beslutsdatum: 2025-12-10

Dnr: 3.2.18-157-2025

Beslutsnummer: R137/25

Gäller från: 2025-12-01

Beskrivning

LVJ-planen beskriver det systematiska arbetet vid Blekinge Tekniska Högskola (BTH), för att främja lika villkor och jämställdhet, förebygga diskriminering och trakasserier samt de rutiner som gäller vid hantering av eventuella incidenter.

Övergripande syftet är att beskriva högskolans arbete för att främja lika villkor och jämställdhet, öka transparensen och underlätta delaktighet, samt skapa goda förutsättningar för uppföljning och lärande. Planens huvudsakliga målgrupper är studenter, medarbetare och samarbetspartner vid BTH.

Innehållsförteckning

<i>Beskrivning</i>	1
<i>Inledning</i>	3
LVJ-planen	4
<i>Organisation och ansvar</i>	4
<i>Aktiva åtgärder - systematiskt arbete i fyra steg inom fem områden</i>	6
<i>Högskolans rutiner vid kännedom om missförhållanden</i>	9

Inledning

Lika villkor och jämställdhet (LVJ) är ett prioriterat område för BTH, i linje med dess samhällsvärde. LVJ-planen utgör grunden för det systematiska arbetet och beskriver ansvarsfördelning, resurser, planering och styrning. Den omfattar även det systematiska arbetets fem områden och fyra steg samt rutiner för att hantera upplevd diskriminering eller trakasserier.

Bilaga 1: Arbetsordning för LVJ arbetet

Bilaga 2: Ordlista

Bilaga 3: Översikt över interna och externa styrdokument som påverkar innehåll och utformning av LVJ-planen

Bilaga 4: Översikt och fördjupning bakgrundsmaterial

LVJ-planen

Organisation och ansvar

BTH arbetar för att främja lika villkor och skapa en inkluderande och jämställd högskola, förebygga diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Strävan är att i möjligaste mån integrera arbetet i den dagliga verksamheten och i ordinarie planer och uppföljningar. Enligt *BTH:s Policy för Arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet* förväntas medarbetare, studenter och andra verksamma vid BTH bidra till detta arbete.

Chefer med verksamhets- och personalansvar ska vara uppmärksamma och fånga tidiga tecken på ohälsa, agera vid misstanke eller incidenter för att aktivt och systematiskt förebygga och hantera diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier samt hot och våld. Chefer har även ansvar för att säkerställa att utredningar genomförs, att åtgärder vidtas och att uppföljning sker.

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagar, arbetsmiljöombud och vid behov studentarbetsmiljöombud. Frågor som rör likabehandling ska lyftas på arbetsplatsträffar (APT) och återkommande informeras genom utbildningar och kommunikation. Det årliga uppföljningsarbetet inom arbetsmiljö ska också omfatta lika villkorsfrågor enligt *Arbetsmiljöhandbok - regler för systematiskt arbetsmiljöarbete vid BTH*.

Ytterst bär rektor det övergripande ansvaret för att arbetet med lika villkor och jämställdhet fortgår och ger önskvärda resultat. Rektor tillsammans med BTH:s ledning ansvarar för att lika villkor och jämställdhet integreras i vision och strategier, mål och aktiviteter och även att det formuleras mål, riktlinjer och rutiner explicit för området, samt att dessa efterlevs och följs upp.

Det operativa arbetet med lika villkor och jämställdhet planeras, genomförs och dokumenteras av respektive institutioner, avdelningar och enheter vid BTH med stöd av HR-avdelningen.

Resurser inom arbetet för lika villkor och jämställdhet

HR-avdelningen har en samordnare för lika villkor och jämställdhet som har som uppgift att stödja och samordna arbetet med LVJ. Det innebär ansvar för att koordinera LVJ-arbetet och skriva fram rutiner för arbetet, inklusive rutiner för dokumentation, kommunikation, uppföljning och lärande. I samordningen ingår även att säkerställa att relevanta delar kommuniceras i årsredovisning, kvalitetsrapport och i återkoppling till medarbetare och studenter.

HR-avdelningen har ett ansvar att vara en stödjande funktion i hanteringen av arbetsgivarrelaterade LVJ-incidenter. Det innebär att ge råd och stöd till chefer vid incidenter och i samband med utredningar som avser medarbetare.

Bibliotek och studentstöd har som uppgift att erbjuda olika former av stöd till studenter och riktat pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning, samt i samråd med chef, utreda anmälningar om LVJ-incidenter som avser studenter.

Samverkan

Både studenter och arbetstagare bjuds in att vara delaktiga och påverka arbetet för LVJ. Arbetsmiljöpolicyn samverkas i Central samverkan och beslutas i styrelsen, där representanter för arbetstagare och studenter medverkar. LVJ-planen processas i Central samverkan där arbetstagarorganisationerna är representerade samt i Akademirådet där studenterna är representerade genom representant från studentkåren.

Planering och styrning av LVJ

Arbetet med LVJ styrs av lagkrav i Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagstiftningen. Även internationella styrdokument såsom Agenda 2030 beaktas. Utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål och BTH:s verksamhetsmål identifieras områden för att systematiskt förebygga och motverka diskriminering samt att främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Se nedan.

BTH:s övergripande systematiska LVJ-arbete styrs av *Policy för Arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet* och planeras utifrån LVJ-planen, som ger översikt över ansvarsfördelning, tillgängliga resurser, planering, styrning och uppföljning av det systematiska arbetets fem områden och fyra steg.

Som stöd för det praktiska arbetet för lika villkor och jämställdhet finns två handlingsplaner, som konkretiserar det praktiska arbetet med aktiva åtgärder:

- Handlingsplan för BTH som utbildningsanordnare
- Handlingsplan för BTH som arbetsgivare

Handlingsplanerna innehåller insatser, ansvarsfördelning och uppföljning för en specifik tidperiod. Genom Policyn, planen och handlingsplanerna säkerställs att arbetet bedrivs systematiskt, målinriktat och i enlighet med gällande lagstiftning.

Uppföljning och dokumentation

Mål, aktiviteter och utfall inom LVJ följs upp i enlighet med högskolans ordinarie förfarande vid uppföljning och i enlighet med de krav som ställs på myndighetens återrapportering.

Årligen, senast 28 februari följs föregående LVJ arbete upp för att reflektera över resultat, effekter och arbetssätt och skapa lärande. Vid behov uppdateras rutiner och riktlinjer. Ursprungliga LVJ-planen heter version 1. Efter revision uppdateras numret. Handlingsplanerna för BTH som Arbetsgivare och Utbildningsanordnare är tvååriga och ska utgå ifrån och ta tillvara lärande och resultat från tidigare års handlingsplaner.

Samtliga dokument ska ha diarienummer för spårbarhet och korrekt arkivering och finnas tillgängliga på BTH:s hemsida för transparens.

Aktiva åtgärder - systematiskt arbete i fyra steg inom fem områden

Aktiva åtgärder handlar om att systematiskt förebygga och motverka diskriminering samt att främja lika rättigheter och möjligheter för alla (DO, 2025).

Arbetet genomförs i fyra steg inom fem områden för BTH som arbetsgivare och i fyra steg och fem områden för BTH som utbildningsanordnare. Vid BTH är arbetet för jämställdhet integrerat i strukturen för lika villkor. Samtliga sju diskrimineringsgrunder (kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder) beaktas i vart och ett av de fyra stegen.

Systematiskt arbete i fyra steg

1. Undersöka

Kartlägga risker för diskriminering, ojämställdhet och hinder för lika rättigheter. Analysera attityder, normer, kulturer och strukturer som påverkar inflytande och delaktighet.

2. Analysera

Identifiera orsaker till risker och hinder. Reflektera och dra slutsatser.

3. Åtgärda

Planera och genomföra relevanta insatser. Dokumentera, utse ansvariga och tilldela resurser.

4. Följa upp och utvärdera

Utvärdera processen för att förstå resultat och dra lärdomar som stärker det fortsatta arbetet.

Utbildningsanordnare – fem områden

Antagning och rekrytering: BTH eftersträvar att säkerställa att utbildningar attraherar sökande oavsett diskrimineringsgrund. Marknadsföring och informationsmaterial ska vara inkluderande. Urvals- och behörighetsvillkor ska vara icke-diskriminerande och utformas för att undvika diskriminering.

Examinationer och bedömningar: Kursplaner och regler för bedömningar som tillämpas på BTH ska vara fria från medveten påverkan av diskrimineringsgrunder. Reflektioner görs återkommande kring hur omedvetna påverkansfaktorer kan göras medvetna. Personalutbildningar genomförs regelbundet för att säkerställa rättvisa bedömningar.

Studiemiljö: BTH:s studiemiljö omfattar både fysisk och psykosocial miljö. Lärare och studenter arbetar gemensamt för att utveckla en inkluderande, jämställd och jämlik miljö fri från diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Programvärdering görs regelbundet och enkätsvar analyseras som en del i arbetet med aktiva åtgärder. I fall då respondenter namnger en person kopplat till frågan om diskriminering i programvärderingen i fritextsvar, genomförs ett uppföljningsmöte. Namngiven person, närmaste chef och Samordnare för jämställdhet och lika villkor tolkar tillsammans fritextsvaret och lämplig åtgärd beslutas.

Studier och föräldraskap: BTH strävar efter att studenter ska ha möjlighet att kombinera studier med föräldraskap.

BTH erbjuder en studiemiljö som möjliggör balans mellan studier och

föräldraskap. Flexibilitet i utbildningens upplägg skapar förutsättningar att kombinera studier med familjeliv. För att underlätta publiceras schema och kursinformation i god tid enligt gällande riktlinjer. Lärare är öppna för dialog kring behov av anpassningar. Studenter med föräldraansvar ska ha möjligheter att fullfölja sin utbildning.

Undervisningsformer och organisering: BTH eftersträvar att undervisningen är formerad och organiserad för att främja lika villkor och jämställdhet. Undersökningar görs för att identifiera risker för diskriminering i undervisningens form och organisering.

Arbetsgivare – fem områden

Arbetsförhållanden - För att främja ett inkluderande arbetsklimat på BTH är lika villkor och jämställdhet en integrerad del av medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och i arbetsmiljöronder, LVJ lyfts vid arbetsplatsträffar (APT) och på andra gemensamma möten. Risker för diskriminering undersöks regelbundet och utrymme för dialog om jämställdhet och likabehandling skapas.

Löner och andra anställningsvillkor – BTH har tydliga, jämställda riktlinjer och kriterier för lönesättning, löneförmåner och lönesamtal. Styrdokument som lönekriterier och kollektivavtal ses regelbundet över för att motverka risk för diskriminering. Årlig lönekartläggning genomförs och resultatet samverkas med facket och eventuella justeringar utförs.

Rekrytering och befordran – För att säkerställa en rättvis och jämställd rekrytering uppfattas beslut på sakliga grunder, med medvetenhet om risker för diskriminering. Rekryteringskommittén (RK) har uppdaterad kunskap om diskrimineringslagen och får kontinuerlig träning i att identifiera och förebygga ojämlikhet. Relevanta styrdokument, rutiner och statistik ses regelbundet över ur ett jämställdhetsperspektiv för att motverka strukturell diskriminering.

Utbildning och övrig kompetensutveckling - Medarbetarsamtal och kompetensutvecklingsplaner är viktiga verktyg för att främja individuell utveckling och motverka diskriminering genom att säkerställa att alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter. För att stärka detta arbete ses relevanta styrdokument och kompetensutvecklingsprogram regelbundet över ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Det är också avgörande att kommunikationsvägar fungerar väl och att könsfördelningen i kompetensutvecklingsinsatser följs upp för att undvika snedfördelning.

Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap - Medarbetarsamtal och relevanta styrdokument, som arbetstids- och distansarbetsavtal, är inkluderande och granskas regelbundet utifrån ett jämställdhets- och icke-diskrimineringsperspektiv. Föräldralediga hålls informerade och ges möjlighet att vara delaktiga i verksamheten under sin ledighet.

Högskolans rutiner vid kännedom om missförhållanden

Om högskolan får kännedom om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan ha förekommit – även utan att en formell anmälan har gjorts – har högskolan en skyldighet att agera. Åtgärder ska då vidtas i syfte att utreda situationen och förhindra att missförhållanden fortsätter.

På högskolans interna- och externa webbplats finns beskrivna rutiner för hur studenter och medarbetare ska agera vid misstanke om eller upplevelse av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier samt om vad begreppen innebär. Rutinerna ska fungera som praktisk vägledning och innehåller information om: Hur en anmälan görs samt om vilket stöd och vilken hjälp som finns att tillgå. Rutinerna ses regelbundet över och följs upp i syfte att säkerställa att de är tillgängliga, tydliga och lättbegripliga för både studenter och medarbetare.

BTH erbjuder även en tvåspråkig broschyr (svenska/engelska) som finns tillgänglig både digitalt och i tryckt format. Den ger information om begreppen diskriminering och trakasserier samt ger stöd om tillvägagångsätt om en sådan situation skulle uppstå.

Vid en eventuell anmälan, som sker via ett digitalt formulär, får student och medarbetare vidare information om vad som händer efter att en anmälan inkommit. Vid hantering av anmälan tillämpas en särskild handläggningsrutin för incidentärenden, vilken syftar till att säkerställa en rättssäker, objektiv och transparent hantering. I handläggningsrutinen framgår: Hur ärendet hanteras, vem som är händelseansvarig för utredningen, vilka andra funktioner eller roller som är involverade i utredningsförfarandet samt utredningsprocessen i sin helhet.

Genom att följa rutiner och riktlinjer i LVJ planen tar högskolan ett tydligt ansvar för att arbeta för en trygg, respektfull och inkluderande arbets- och studiemiljö, fri från diskriminering och andra kränkningar.



Bilaga 1:

Arbetsordning för arbetsprocess för arbetet med Lika villkor och jämställdhet på BTH.

Plan för lika villkor och jämställdhet, inklusive beskrivning av arbetsprocess beslutas av rektor och dokumenteras och publiceras på hemsidan.

Planen genomförs under ledning av ansvariga utsedda i planen, genomförandet dokumenteras.

Resultat följs upp och utvärderas, resultatet dokumenteras i rapport om LVJ och publiceras på Webbsida, Intranät och Studentportal.

Utfall av årets genomförande utgör grund för revidering av arbetsordning och en delmängd av underlag inför nästkommande års arbete i enlighet med arbetsprocessen.

I anslutning till att styrande dokument eller lagar uppdateras, uppdateras även handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet och plan för lika villkor och jämställdhet och vid behov även arbetsordningen.

Bilaga 2:

Ordlista

Aktiva åtgärder

Diskrimineringsombudsmannens term för planerade aktiviteter för att främja lika villkor och förebygga diskriminering och trakasserier, baserade på genomförd undersökning och analys.

Jämställdhet

Jämställdhet betyder att män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i alla områden i livet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering betyder att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen. Det är en strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Jämlikhet

Jämlikhet betyder att alla individer har samma värde och ska behandlas lika, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lika villkor

Lika villkor är ett paraplybegrepp som används för att främjande av lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oberoende av diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, sexuell läggning, religion, funktionsvariation eller ålder samt arbetet med att motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering.

Inkludering

Inkludering handlar om att uppskatta medarbetares och studenters kompetens och personlighet, uppmuntra individers unika perspektiv samt skapa en känsla av tillhörighet i arbetsgrupp och lärandemiljö där alla värdesätts för den hen är. Det innebär att ta vara på och värdera olika perspektiv och kompetens. (kritik mot begreppet inkludering [Vad menas med inkludering i Salamancadeklarationen? - Uppsala universitet](#))

Social hållbarhet

”Hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.”
En hållbar utveckling bygger på tre dimensioner: det sociala, miljön och ekonomin. Globala målen innefattar alla tre dimensioner. Social hållbarhet i de globala målen handlar om att skapa ett samhälle där alla människor har tillgång

till sina grundläggande behov, en god hälsa och kan leva ett rättvist liv med lika möjligheter. Det innebär att uppnå jämställdhet, minska ojämlikheter, säkerställa tillgång till bra utbildning och hälsovård, samt främja fredliga och inkluderande samhällen där alla kan delta och påverka.

DEI

DEI står för "Diversity, Equity, and Inclusion" (mångfald, jämlikhet och inkludering), och är ett koncept som syftar till att skapa en mer rättvis och inkluderande miljö på arbetsplatser. Det innebär att erkänna, värdera och främja mångfalden inom en organisation och samtidigt säkerställa att alla individer har likvärdig tillgång till resurser och möjligheter.

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller utsätts för kränkande beteende baserat på de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt diskriminering

När någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation inom de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

När det finns regler eller rutiner som verkar neutrala med särskilt missgynnar personer inom de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier

Trakasserier är former av diskriminering där beteendet är av sådan art att det kränker individens värdighet.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker individens värdighet.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling, såsom mobbning eller social exkludering, kan leda till psykisk ohälsa och påverka arbetsgemenskapen negativt.

Bilaga 3:

Styrande dokument

Internt styrande dokument – Riktlinjer i enlighet med DO

Vision, strategi, övergripande mål, DNA, perspektiv och policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet.

“För att BTH på bästa sätt ska kunna genomföra grundutbildning, forskarutbildning och forskning av hög kvalitet krävs medarbetare med rätt kompetens, relevanta stödfunktioner inom olika områden, en anpassning av infrastrukturen och en god arbetsmiljö med ett gott arbetsklimat. Vara ett föredöme i vår egen drift, med höga ambitioner gällande exempelvis energianvändning, inköp, resande, och en arbetsmiljö för personal och studenter som präglas av tillit, mening och mångfald”. “En bättre värld genom kunskap, kompetens och innovation inom digitalisering och hållbarhet.” BTH:s DNA ska kännetecknas av ett klimat av ansvar, öppenhet och respekt. (BTH:s vision och strategi, 2023-2025).

Medarbetare, studenter och andra verksamma på BTH, oavsett bakgrund, *“har rätt till en god och hållbar arbets- och studiemiljö som är utvecklande, stimulerande, trygg och säker”. . . ska bidra till ett jämställt, jämlikt, respektfullt, inkluderande och kvalitetsskapande klimat samt verka för en hållbar fysisk, organisatorisk och social arbets- och studiemiljö”. “...Blekinge Tekniska Högskola ska ha en arbets- och studiemiljön som främjar lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Inom högskolan råder det nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, hot och våld, trakasserier och sexuella trakasserier” (BTH:s policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet, 2025).*

Externt styrande dokument år 2025 - 2026

Agenda 2030, Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen, Jämställdhetspolitiska målen, Högskolelagen, Högskoleförordningen, EU:s ramprogram Horizon, Mänskliga rättigheter, Föräldraledighetslagen, LAS med flera dokument.

Bilaga 4:

Översikt bakgrundsmaterial

Från DO:s rapport/Analys av lärosätena/vad behöver förbättras

Lärosätena behöver skapa en tydlig arbetsprocess för aktiva åtgärder

Lärosätena behöver utveckla arbetet med undersökningen

Lärosätena behöver också säkerställa att undersökningsinsatserna

- är utformade för att identifiera risker för diskriminering
- omfattar alla diskrimineringsgrunder, alla former av diskriminering och alla områden som utpekats i diskrimineringslagen
- omfattar hela lärosätet

Lärosätenas kunskap om diskrimineringslagens krav behöver öka

Ansvaret för arbetet med aktiva åtgärder är inte tydligt fördelat

Överlapp mellan Arbetsmiljö och Lika villkor

För den enskilde kan det ibland vara svårt att avgöra hur en incident ska rubriceras eller vilket lagrum som ska användas. Incidenter på BTH anmäls i samma system, oavsett lagrum. Enligt diskrimineringslagen (DL 2008:567) är arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldiga att utreda omständigheterna vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och vidta lämpliga åtgärder. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2) ska arbetsgivaren bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete för att förhindra kränkande särbehandling och skapa en trygg arbetsmiljö.

Krav på jämställdhetsplan enligt Horizon, 2025

Fyra obligatoriska processrelaterade minimikrav.

Offentlig handling. En Gender Equality Plan (GEP) är ett formellt dokument som publiceras på organisationens webbplats, undertecknas av den högsta ledningen och aktivt kommuniceras inom din organisation.

Dedikerade resurser. En GEP måste innehålla ett åtagande att tillhandahålla tillräckliga resurser och expertis inom jämställdhet för genomförandet.

Datainsamling och övervakning. En GEP bör informeras genom att samla in och analysera könsuppdelade uppgifter om personal (och studenter, för de berörda organisationerna). Organisationer bör rapportera framsteg årligen baserat på specifika indikatorer.

Träning. En GEP måste omfatta medvetandehöjande åtgärder och utbildningsaktiviteter om jämställdhet mellan könen för hela organisationen och utbildning om omedvetna könsfördomar för personal och beslutsfattare.

Fem rekommenderade innehållsrelaterade krav i GEP

Balans mellan arbete och privatliv och organisationskultur;
Jämn könsfördelning i ledarskap och beslutsfattande.
Jämställdhet mellan könen vid rekrytering och karriärutveckling.
Integrering av jämställdhetsperspektivet i forsknings- och undervisningsinnehållet.
Åtgärder mot könsrelaterat våld, inklusive sexuella trakasserier.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål, 2025

Övergripande målet för jämställdhet: kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Sju delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra.
7. Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.

[Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet](#)