



Likabehandlingsplan –en plan mot diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och ojämställdhet

Inledning

Likabehandlingsplanen beskriver vad som gäller enligt Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen. Likabehandlingsplanen innehåller även Kävestas mål och aktiviteter för att förebygga, främja och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

I Kävestas *Policy för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling* beskrivs regler och rutiner vid misstanke om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Policyn och en kontaktlista finns sist i detta dokument.

Alla folkhögskolor har fått ett särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering för att inte jämställdhet ska bli osynligt i arbetet med jämlikhet.

Begrepp och lagar

- Jämlikhet innebär alla människors lika värde.
- Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter. Detta förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, ex lika tillgång till utvecklingsmöjligheter både inom studier, arbete och fritid.
- Jämställdhetsintegrering är den metod som regeringen valt för att uppnå jämställdhet. Den innebär att jämställdhet ska finnas med i allt arbete, i allt beslutsfattande så att jämställdhet blir integrerad i den vanliga verksamheten.

Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen är de lagar som gäller för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Dessa lagar är skyddslagstiftningar, vilket innebär att de är till för att skydda den person som upplever sig utsatt.

Diskriminering och trakasserier

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) reglerar diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.



Vad är diskriminering?

Diskriminering sker när 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:

1. **kön:** att någon är kvinna eller man, (även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.)
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. **religion eller annan trosuppfattning:** med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
5. **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,
6. **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,
7. **ålder:** uppnådd levnadslängd.

Vad gäller enligt Diskrimineringslagen?

Här följer utdrag och sammanfattningar ur diskrimineringslagen under utbildning i kapitel 2:

§5

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.

6 §

Förbudet i 5 § hindrar inte:

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.



7 §

Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

§8

Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

Kränkande särbehandling

Arbetsmiljölagen (AML1997:1160) och föreskriften *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (AFS 1993:17) reglerar kränkande särbehandling.

Studerande likställs med arbetstagare och utbildningsanordnare likställs med arbetsgivaren (AML kap 1§3)

Vad är kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Vad gäller enligt föreskriften Kränkande särbehandling i arbetslivet?

Här följer utdrag och sammanfattningar ur föreskriften Kränkande särbehandling i arbetslivet. Studerande likställs med arbetstagare och Kävesta med arbetsgivare:

§2

Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

§3

Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

§4

I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

§5

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.



§6

Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.

Förebyggande, främjande och åtgärdande arbete

Förebyggande - innebär att arbeta för att motverka diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och ojämställdhet. På Kävesta innebär det exempelvis att arbeta utefter en likabehandlingsplan och att arbeta med inflytande och kunskap om begrepp, rättigheter och skyldigheter.

Främjande – innebär att stärka det som redan är bra, exempelvis gemenskap och bemötande. På Kävesta innebär det exempelvis att fortsätta utveckla tillfällen när hela skolan möts vid ex friluftsdagar och linjerundvandring.

Åtgärda – innebär att agera om/när diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller ojämställdhet sker. På Kävesta innebär det exempelvis att förbättra tillgänglighet i klassrummen utifrån synpunkter om bristande tillgänglighet och att agera vid misstanke om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Mål för likabehandling

Vision för likabehandlingsarbetet

Att alla deltagare, personal och gäster medverkar till att Kävesta ska vara en plats där människor möts under respektfulla former och där ingen upplever sig diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande särbehandling eller ojämställdhet.

Att alla Kävestas deltagare ska behandlas likvärdigt och ges förutsättningar att kunna tillgodogöra sig sina studier.

Övergripande Mål

Kävesta folkhögskola ska arbeta för:

Att alla deltagare, personal och gäster känner sig välkomna, accepterade, trygga, respekterade och delaktiga i studie-, boende- och arbetsgemenskapen.

Mål

1. Deltagare och personal ska ha god kunskap om vad diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och jämställdhet är och vad som gäller på Kävesta.
2. Kävesta ska ha metoder för att kartlägga och granska verksamheten så att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling kan förebyggas och åtgärdas och jämställdhet uppnås.



3. Kävesta ska arbeta med jämställdhetsintegrering och sätta mål för jämställdhetsarbetet.

Målområden 2017-2020

- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar.
- Jämställdhet



Aktiviteter för att nå våra mål läsåret 19/20

1. Förebyggande aktiviteter		
1.1 Kunskap och lärande		
Aktiviteter för att uppnå mål, Ansvarig utförare.	kommentar:	
1.1.1 Årligen följa upp och revidera likabehandlingsplan och policy för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt arbetet med jämställdhetsintegrering. Ansvarig utförare: biträdande rektor, kurator, rektor, ledningsgrupp	Plan och policy revideras vid behov inför läsårsstart	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
1.1.2 Fortbilda och inspirera personal och deltagare om normer, tillgänglighet Ansvarig utförare: rektor, biträdande rektor, kurator, aktuellkommittén	Utbildning i KASAM -känsla av sammanhang för personal. Sam Paldanius – Vad innebär det att vara folkhögskola idag? Våra mål, målgrupp .m.m	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
1.1.3 Träffa alla nya deltagare och informera om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt Kävestas likabehandlingsarbete. Ansvarig utförare: biträdande rektor, kurator, linjeledare	Alla nya deltagare får info under läsåret Förslag att genomföra detta på ett Aktuellt ht-19 samt vid ett separat tillfälle för nya deltagare som börjat på allmän linje vt-20	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
Måluppfyllelse:		
1.2 Metoder		
1.2.1 Ta fram och pröva metoder för kartläggning, granskning och genomförande av verksamheten så att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt ojämställdhet kan förebyggas. Ansvarig utförare: biträdande rektor, kurator, informatör		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått



<p>1.2.2 Definiera jämställdhetsarbetet på Kävesta och sätta mål för jämställdhetsintegrering</p>		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
<p>1.2.3 Vid terminsuppstarten ht-19 och vt-20 genomföra uppstartssamtal med alla nya deltagare på Allmän linje för att kartlägga ev. stödbehov. Dokumentation sker med hänsyn till GDPR.</p> <p>Ansvarig utförare: linjeledare, stödteam</p>	<p>Samtal genomförs och dokumenteras av delar ur stödteamet.</p>	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
<p>1.2.4 Förbättra hemsidans tillgänglighet.</p> <p>Ansvarig utförare: kommunikatör</p>	<p>Ta fram fler bilder/filmer till hemsidan som beskriver hur det ser ut på skolan.</p>	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
<p>Måluppfyllelse:</p>		

2. Främjande aktiviteter

2.1 Gemenskap och förhållningssätt

<p>Aktiviteter för att uppnå mål, Ansvarig utförare</p>	<p>kommentar:</p>	
<p>2.1.1 Behålla fokus på tillgänglighet och gemenskap under skolans gemensamma aktiviteter.</p> <p>Ansvarig utförare: biträdande rektor, kurator, deltagarråd, ledningsgrupp</p>	<p>Aktiviteterna är utformade med fokus på tillgänglighet och gemenskap</p> <p>Att tydliggöra information och syftet inför dagen</p> <p>Ex. Friluftsdag Linjerundvandring Kävestadagen Avslutningsdagar</p>	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
<p>2.1.2 Arbeta vidare med terminsuppstart som helhet med syfte att lägga en bra grund för likabehandling till kommande år.</p> <p>Ansvarig utförare: verksamhetsutvecklare, kurator, ledningsgruppen, samtlig personal</p>	<p>Föregående terminsstart är utvärderad utifrån likabehandlingsplan.</p>	<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
<p>Måluppfyllelse:</p>		



3. Åtgärdande aktiviteter		
3.1 Lokaler		
Aktiviteter för att uppnå mål, Ansvarig utförare	kommentar:	
3.1.1 Våning 3 i Stora skolhuset Planera för: <ul style="list-style-type: none">• Klassrum till Allmän kurs• Grupprum till Allmän kurs• Platser att "gå undan till"• Vilrum Ansvarig utförare: rektor, biträdande rektor		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
3.1.2 Hantverkshuset Planera för att: <ul style="list-style-type: none">• Använda befintliga lokaler på ett effektivare och mer tillgängligt sätt för hela verksamheten. Ansvarig utförare: rektor		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
3.1.3 Musikpaviljongen Planera för: <ul style="list-style-type: none">• Tyst matsal• Vaktmästeri och IT• Sal för rörelse• Kurator• SYV Ansvarig utförare: rektor		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
3.1.4 Nya danshuset <ul style="list-style-type: none">• Lyfta fram likabehandlingsperspektivet i projekteringen		<input type="checkbox"/> Uppnått <input type="checkbox"/> Delvis uppnått <input type="checkbox"/> Ej uppnått
Måluppfyllelse:		



Årshjul för aktiviteter läsåret 2019/2020





Policy för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Deltagare och personal har ett gemensamt ansvar för att alla har en god studie-, boende- och arbetsmiljö. En god studie-, boende- och arbetsmiljö skall utgå från allas lika värde och vara fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Brott mot policy för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling kan leda till disciplinära åtgärder, vilket innebär varning, avstängning eller avskiljande. (Läs mer i studeranderättslig standard och i hyreskontraktet.)

Handlingsplan vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

1. Den personal som får kännedom om en situation ska informera ansvarig personal (mentor, linjeledare, husmor, rektor eller biträdande rektor) om händelsen.
2. Ett avstämningsmöte med berörd personal ska ske om hur skolan ska agera i situationen.
3. Samtal med de inblandade personerna ska ske enskilt och/eller gemensamt. Vid dessa samtal ska minst två personal, varav en ansvarig personal delta.
4. Överenskommelser upprättas vid behov och stöd erbjuds samtliga inblandade.
5. Ansvarig personal ska se till att händelseförloppet och överenskommelser dokumenteras.
6. Ansvarig personal ska se till att situationen med inblandade personer följs upp inom två veckor.

Vid frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling skall rektor hållas informerad. Chef för Utbildning och arbetsmarknad inom Region Örebro län kan bli involverad i ärenden på rektors inrådan eller om rektor är inblandad i ärendet.

Se kontaktlista på nästa sida.



Kontakt

Deltagare kan vända sig till samtlig personal på skolan.

Om kontakterna på skolan inte fungerar eller om man är missnöjd med ett beslut som fattats kan man gå vidare med frågan utanför skolan. I första hand bör man vända sig till Region Örebro län som är Kävestas huvudman. Man kan också vända sig till Folkhögskolans studeranderättsliga råd. Se kontaktlista nedan.

Ansvariga på skolan

- **Mentor**
- **Linjeledare**
- **Husmor**
- **Rektor - Elisabeth Rosander**
Kontakt: tel. 0705-528206, lisa.rosander@kavesta.fhsk.se
- **Biträdande rektor – Anna Johnsson**
Kontakt: tel: 0702-011255, anna.johnsson@kavesta.fhsk.se

Stödfunktioner på skolan

- **Kurator - Anniefrid Eriksson**
Kontakt: tel. 0706-408811 anniefrid.eriksson@kavesta.fhsk.se
- **Skyddsombud - Elisabeth Wood**
Kontakt: tel. 019-602 49 55 elisabeth.wood@kavesta.fhsk.se
- **Deltagarråd**

Ansvariga på Region Örebro län (Kävestas huvudman)

- **Chef för Utbildning och Arbetsmarknad Region Örebro län. – Ewa Lindberg**
Kontakt: tel. 072-209 11 90 eva.lindberg3@regionorebrolan.se
- **Ordförande för Kävestas styrelse. (Fokusnämnden för kultur, bildning och ideella sektorn inom Region Örebro län) – Irén Lejegren**
Kontakt: tel. 070-663 19 75, iren.lejegren@regionorebrolan.se.

Övriga kontakter

- **Folkhögskolornas studeranderättsliga råd (FSR)**
Kontakt: tel. 08-412 48 10 fsr@folkbildningsradet.se
<http://www.folkbildningsradet.se/Folkhogskolor/Studeranderatt/Folkhogskolornas-Studeranderattsliga-Rad---FSR/>
- **Diskrimineringsombudsmannen (DO)**
Kontakt: tel. 08-120 20 700 do@do.se
<http://do.se>



- **Örebro Rättighetscenter**
Föreningarnas hus
Slottsgatan 13 A
703 61 Örebro
Tel: 019-184017
www.rattighetscenter.se
- **Polisen**
Kontakt: akut tel: 112, ej akut tel: 114 14