



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

Inledning

Likabehandlingsplanen beskriver vad som gäller enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och Arbetsmiljölagen (AML1997:1160). Likabehandlingsplanen innehåller även definitioner och exempel på förebyggande, främjande och åtgärdande arbete samt vision och mål för Kävestas arbete med likabehandling.

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

Begrepp och lagar

- Jämlikhet innebär att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt.
- Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter inom alla områden i livet. 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 att arbeta utifrån för att uppnå jämställdhet. Den innebär att jämställdhet ska finnas med i allt arbete, i allt beslutsfattande så att jämställdhet blir integrerat 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 reglerar diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.



Vad är diskriminering?

Diskriminering sker när någon missgynnas eller 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 denna diskrimineringsgrund).
2. **Könsidentitet eller könsuttryck:** 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 än det som registrerats för hen vid födseln.
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. Det kan vara till följd av en skada eller att en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
6. **Sexuell läggning:** Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning.
7. **Ålder:** uppnådd levnadslängd.

Vad gäller enligt Diskrimineringslagen?

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

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.

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.

Arbetsmiljölagen 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 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 utifrån 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 tex friluftsdagar och andra gemensamma aktiviteter.

Åtgärda – innebär att agera om/när diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller ojämställdhet sker. På Kävesta kan det exempelvis innebära att förbättra tillgänglighet i klassrummen och att agera vid upplevd diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Mål och vision för likabehandlingsarbetet

Vision

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

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

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 bedriva verksamheten så att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling kan förebyggas och åtgärdas och jämställdhet uppnås.
3. Kävesta ska arbeta med jämställdhetsintegrering.



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 på Kävestas hemsida under: *Om skolan/Studerandes rättigheter/Disciplinära åtgärder* eller i hyreskontraktet om du bor på skolans internat.)

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 och följs upp.
6. Ansvarig personal ska se till att situationen med inblandade personer följs upp.

Vid frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska rektor hållas informerad. Förvaltningschef för Regional utveckling 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

Ärendegången är:

1. Mentor, 2. Linjeledare, 3. Biträdande rektor, 4. Rektor.

Självklart kan deltagare vända sig till valfri personal på skolan som i sin tur kan hjälpa till.

Om kontakterna på skolan inte fungerar eller om man är missnöjd med ett beslut som fattats kan deltagare gå vidare med frågan utanför skolan. I första hand till Region Örebro län som är Kävestas huvudman, Förvaltningschef på Regional utveckling därefter till folkhögskolestyrelsens ordförande, se kontaktuppgifter nedan. Därefter kan man vända sig till Folkhögskolans studeranderättsliga råd. Rådet har inte mandat att riva upp ett beslut, men kan ge skolan en uppmaning att göra ev. förbättringar.

- **Rektor** – Elisabeth Rosander
Tel: 0705-52 82 06 E-post: lisa.rosander@kavesta.fhsk.se
- **Biträdande rektor (Allmän kurs)** – Anna Cete
Tel: 0702-01 12 55 E-post: anna.cete@kavesta.fhsk.se
- **Biträdande rektor (Profilkurser)** – Anna Sandberg
Tel: 0790-98 76 86 E-post: anna.sandberg@kavesta.fhsk.se
- **Förvaltningschef Regional utveckling**
Petter Arneback-Hjulström
petter.arneback-hjulstrom@regionorebrolan.se
- **Ordförande för Kävestas folkhögskolestyrelse**
Tillväxtnämnden, Region Örebro län.
Charlotta Englund
charlotta.englund@regionorebrolan.se

Övriga kontakter

- **Folkhögskolornas studeranderättsliga råd (FSR)**
Tel: 08-412 48 10 E-post: fsr@folkbildningsradet.se
<http://www.folkbildningsradet.se/folkhogskola/studeranderatt/folkhogskolornas-studeranderattsliga-rad-fsr/>
- **Örebro Rättighetscenter**
Föreningarnas hus
Slottsgatan 13 A, Örebro
Information: <https://rattighetscenter.se>
För rådgivning: <https://rattighetscenter.se/diskriminerad/>
- **Polisen**
Tel (akut): 112 Tel (ej akut): 114 14
- **Diskrimineringsombudsmannen (DO)**
Tel: 08-120 20 700 E-post: do@do.se
<https://www.do.se>