

## Likabehandlingsplan

Datum 2012-09-21

## Grebbestads folkhögskola

Styrelsen  
0525-19920

Uppgiftslämnare

Hans Erik Petersson

E-post

[hans-erik.petersson@vgregion.se](mailto:hans-erik.petersson@vgregion.se)

Telefon

0525-19921

# Likabehandlingsplan för Grebbestads Folkhögskola

## *Vision*

Grebbestads folkhögskola är en jämställd arbetsplats och en skola fri från diskriminering där alla människor har lika värde.

## *Mål*

- Varje upptäckt diskriminering och kränkning ska utredas och åtgärdas.
- All personal ska i ord och handling visa att man tar avstånd från och är beredd att ingripa om diskriminering eller kränkningar skulle förekomma.
- Grebbestads folkhögskola ska genom ett kontinuerligt arbete med att främja jämställdhet och likabehandling uppnå trygghet, demokrati, folkhälsa och en god arbetsmiljö för deltagare och personal.

## *Jämställdhet*

Diskrimineringslagen säger att alla arbetsplatser med mer än 25 anställda måste ha en jämställdhetsplan och att den måste följas upp, utvärderas och mätas varje år samt redovisas i vår årsredovisning varje år. En ny jämställdhetsplan ska tas fram vart tredje år.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) rekommenderar att en likabehandlingsplan upprättas som inkluderar alla de sju diskrimineringsgrunderna. Då ingår jämställdheten i likabehandlingsplanen och behöver ej vara ett eget dokument.

Grebbestads folkhögskola har ett krav från Västra Götalandsregionen att ta fram en jämställdhetspolicy.

Regionen har en jämställdhetspolicy under vilken vi alla lyder. Den säger bland annat;

”Jämställdhet innebär att alla kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet.”

”...jämställdhetsaspekter ska beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning...”

”Det är förbjudet med sexuella trakasserier på Västra Götalandsregionens arbetsplatser. Vad som är sexuella trakasserier avgörs av den som är utsatt.”

”Inom varje förvaltning ska chef och medarbetare tillsammans göra en jämställdhetsplan för aktiva åtgärder med mätbara mål.”

(se Jämställdhetspolicy för Västra Götalandsregionen)

## *Likabehandling*

Enligt Diskrimineringslagen är vi skyldiga att följa den, då vi sysslar med utbildning, är arbetsgivare och är en offentlig förvaltning.

## Likabehandlingsplan

Datum 2012-09-21

## Grebbestads folkhögskola

Styrelsen  
0525-19920

---

### Arbetsgivare

Som arbetsgivare är vi skyldiga främst att arbeta med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Enligt lagen måste vi inte bara agera när det kommer till vår kännedom att någon upplever sig diskriminerad, utan vi måste också vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

### Offentlig förvaltning

Som offentlig förvaltning och som utbildningsaktör är vi skyldiga att arbeta med alla sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen. Vi är skyldiga att se till att våra deltagare inte utsätts för diskriminering varken av personal, icke-anställd person inom förvaltningen, såsom praktikant eller avtalsbunden serviceperson, eller av annan deltagare. Vi är skyldiga att förbjuda diskriminering, förebygga diskriminering och trakasserier, främja likabehandling och mångfald samt att följa upp vårt arbete med detta. Vi är också skyldiga att mäta och redovisa vårt arbete med detta och att agera, utreda och åtgärda om någon form av diskriminering eller trakasserier sker inom vår verksamhet.

### Skillnaden mellan diskriminering, trakasserier och kränkningar

**Diskriminering** är när någon utsätter en annan person för en handling som är diskriminerande utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en persons värdighet OCH har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökande/arbetstagare eller en deltagares värdighet.

**Kränkningar** är när ett uppträdande kränker en persons värdighet UTAN att det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Detta är allvarlig men regleras ej av diskrimineringslagen. Ansvaret för oss är olika beroende på om en kränkning är relaterat till diskrimineringsgrunderna eller inte.

Om någon utsätts för en kränkande behandling på vår skola vill vi självfallet agera och förhindra att detta upprepas. Vi vill också förebygga så att det inte sker. Dock är detta en civilrättslig process alternativt en arbetsmiljöfråga om det skulle gå så långt som till en anmälan.

### Västra Götalandsregionens mångfaldspolicy

Västra Götalandsregionen har en mångfaldspolicy som gäller oss alla. I den står det bland annat;

”Mångfald innebär att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter, oavsett funktionshinder, etnisk och kulturell bakgrund, trosbekännelse, sexuell läggning eller ålder.”

”Mångfaldsarbetet ska inriktas på att förändra attityder och värderingar. Detta ska leda till att individers olikheter ses, förstås, värdesätts och tillvaratas.”

”Inom varje förvaltning ska chef och medarbetare tillsammans göra en mångfaldspolicy för aktiva åtgärder med mätbara mål.”

---

**Likabehandlingsplan**

Datum 2012-09-21

**Grebbestads folkhögskola**

Styrelsen  
0525-19920

---

"Arbetsgivaren tolererar inte på något sätt att medarbetare utsätts för trakasserier och/eller diskriminering." (se Mångfaldspolicy för Västra Götaland)

Diskrimineringslagen vänder sig *mot* diskriminering och ojämslällldhet, och *för* mångfald och jämslällldhet. Regionen har valt att använda ordet mångfald i nämnda plan. Vi har istället valt att använda begreppet likabehandling i vår plan som inkluderar mångfaldsplan och jämslällldhetsplan.

## Likabehandlingsplan

Datum 2012-09-21

## Grebbestads folkhögskola

Styrelsen  
0525-19920

---

### **Främja och förebygga**

Vi arbetar inte bara mot diskriminering utan mot alla kränkande behandlingar.

Alla beslut ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv och ett beaktande av diskrimineringsgrunderna.

Grebbestads folkhögskolas personal gör överväganden kring likabehandling, diskriminering och jämställdhet i vardagen. Personalen reflekterar över vilka normer som styr de val skolan eller individen gör.

Skolans arbetsmiljögrupp bevakar diskrimineringsfrågorna och frågor om kränkningar kontinuerligt som rör relationen mellan personal och ledning.

Skolans deltagarvårdsgrupp bevakar diskrimineringsfrågorna och frågor om kränkningar kontinuerligt som rör relationen mellan skolan och deltagaren.

Det är tydligt för alla på skolan vart och till vem man ska vända sig om man ser någon bli diskriminerad eller har upplevt sig bli diskriminerad.

Skolans likabehandlingsplan gäller alla som kommer i kontakt med skolans verksamhet såsom kortkursdeltagare, konferensgäster, feriepraktikanter, vikarier, praktikanter, gästlärare, besökare, boende på skolans internat med flera.

### **Förankra**

Förankringsarbetet verkar för att all personal såväl som deltagare ska känna till och följa likabehandlingsplanens intentioner.

Skolan verkar för att likabehandlingsplanens intentioner finns med i den pedagogiska planeringen, t ex vid val av utbildningsmaterial, i exempel som ges i undervisningssammanhang, vid temadagar, vid kulturdagar eller kulturarrangemang.

I skolans förhållningsregler, som varje deltagare skriver under, står det:  
"Du får inte diskriminera eller kränka någon deltagare eller personal inom skolans område eller i anslutning till någon av skolans verksamheter."

### **Följa upp/Utvärdera**

Vår likabehandlingsplan utvärderas varje år.

Skolans arbetsmiljögrupp utvärderar varje år sitt och skolans arbete med diskrimineringsfrågorna och frågor om kränkningar som rör relationen mellan personal och ledning.

Skolans deltagarvårdsgrupp utvärderar varje år sitt och skolans arbete med diskrimineringsfrågorna och frågor om kränkningar som rör relationen mellan skolan och deltagaren.

Dessa punkter ska skolan följa upp varje år:

---

## Likabehandlingsplan

Datum 2012-09-21

## Grebbestads folkhögskola

Styrelsen  
0525-19920

- 
- Vi måste kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor varje år. Utifrån dessa fakta skall en handlingsplan göras upp för att uppnå jämställda löner.  
Ansvar: Arbetsmiljögrupp
  - Våra rekryteringsannonser ska inte vara diskriminerande. Alla platsannonser ska utformas, formuleras och publiceras så att mångfald främjas.  
Ansvar: Rektor
  - Arbetsgivaren tolererar inte på något sätt att medarbetare utsätts för sexuella trakasserier.  
Ansvar: Arbetsmiljögruppen
  - Likabehandlingsarbetet för deltagare följs upp i skolans deltagarutvärderingar. Utvärderingar sker i samband med kurslut för respektive kurs.  
Ansvar: Deltagarvårdsgruppen
-

## Handlingsplaner

### *Relationen ledning-personal*

#### Förebyggande

Likabehandlingsplanen syftar till att främja allas lika rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samt att förebygga och förhindra trakasserier och kränkningar. Så här arbetar vi förebyggande:

- Det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkningar aktualiseras kontinuerligt av skolans ledning.
- Personalen fortbildas kontinuerligt inom området.
- Personalen pratar om det egna och andras beteende i olika situationer.
- Arbetsmiljögruppen har dessa frågor på sin agenda.
- All personal visar i ord och handling att man tar avstånd från och är beredd att ingripa om diskriminering eller kränkningar skulle förekomma.

#### Agera, om diskriminering eller kränkning har skett

- Alla har ett ansvar att agera!
- Då du ser att en annan person blir kränkt eller diskriminerad skall du framföra detta till rektor dag 1. (Då detta inte genast rapporteras till ytterst ansvarig anses det som att vi inte agerat, enligt diskrimineringslagen.)
- Då någon blivit kränkt eller diskriminerad skall du genast tala med den som blivit utsatt.
- Om den utsatta vill att skolan agerar skall du först kontakta rektor eller biträdande rektor för att förankra hur skolan ska agera vidare.
- Alla dokumenterar vad som hänt och händer så noggrant det går. (Den som upplevt sig ha blivit diskriminerad har inte bevisbörda enligt lagen. Det är den som utfört den diskriminerande handlingen som har bevisbörda. Därför är det viktigt att allt utreds och dokumenteras på rätt sätt.)
- Rapportera kortfattat även på händelserapport.
- Den som drabbats behöver få kontinuerlig information om vad som händer och vad vi gör. Det kan vara viktigt att kontakta fackförening, skyddsombud, företagshälsovården och personalavdelningen.
- Ett fall är avslutat när:
  - A. Den utsatte personen inte längre är utsatt, eller
  - B. när man uppnått en överenskommelse om att det hela är utrett och/eller att parterna är nöjda, eller
  - C. när de överenskomna åtgärderna är genomförda.
- Om det upprepas är det viktigt att agera genast igen.
- Ansvarig är alltid, enligt lagen, rektor/förvaltningschef.
- OM diskrimineringen gäller rektor/personal – kontakta rektorns chef eller skolans styrelseordförande.
- Detta gäller även för praktikanter, vikarier, gästarbetare, föreläsare etc.
- Diskriminering kan anmälas till DO.

Denna handlingsplan gäller förhållandet chef, arbetsledning/personal.

---

## ***Relationen deltagare/deltagare eller skola/deltagare***

### **Förebyggande**

Likabehandlingsplanen syftar till att främja allas lika rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samt att förebygga och förhindra trakasserier och kränkningar. Så här arbetar vi förebyggande:

- Följande regel gäller; Du får inte diskriminera eller kränka någon deltagare eller personal inom skolans område eller i anslutning till någon av skolans verksamheter.
- Diskrimineringsgrunderna aktualiseras kontinuerligt.
- Vid skolstart ska alla elever få information om hur vi arbetar med likabehandling och diskriminering.
- Den lärare som arbetar med elevrådet ska aktualisera frågan för elevrådets deltagare.
- På skolans anslagstavla finns tydlig information om att diskriminering och kränkningar ska anmälas till rektor, biträdande rektor eller husmor.
- Information om vårt likabehandlingsarbete finns tillgängligt i vår studeranderättsliga standard, på vår hemsida, reglerna för boende på internatet, i reglerna för samvaro på skolan.
- All personal visar i ord och handling att man tar avstånd från och är beredd att ingripa om diskriminering eller kränkningar skulle förekomma.

### **Agera, om diskriminering eller kränkning har skett**

- Alla har ett ansvar att agera!
  - Då du ser att en annan person blir kränkt eller diskriminerad skall detta framföras till rektor eller biträdande rektor dag 1. (Då detta inte genast rapporteras till ytterst ansvarig anses det som att vi inte agerat, enligt diskrimineringslagen.)
  - Då någon blivit kränkt eller diskriminerad skall du genast tala med den som blivit utsatt.
  - Om de utsatta vill att skolan agerar ska du först kontakta rektor/bitr. rektor för att förankra hur skolan ska agera vidare.
  - Alla dokumenterar vad som hänt och händer så noggrant det går. (Den som upplevt sig ha blivit diskriminerad har inte bevisbörda enligt lagen. Det är den som utfört den diskriminerande handlingen som har bevisbörda. Därför är det viktigt att allt utreds och dokumenteras på rätt sätt.)
  - Rapportera kortfattat även på händelserapport.
  - Den som drabbats behöver få kontinuerlig information om vad som händer och vad vi gör. Det kan vara viktigt att kontakta deltagarvårdsgruppen, kurator för stöd.
  - Ett fall är avslutat när:
    - A. Den utsatte personen inte längre är utsatt, eller
    - B. när man uppnått en överenskommelse om att det hela är utrett och/eller att parterna är nöjda, eller
    - C. när de överenskomna åtgärderna är genomförda.
  - Om det upprepas är det viktigt att agera genast igen.
  - Deltagarvårdsgruppen kommer att följa upp fallet även efter det är avslutat.
  - Ansvarig är alltid, enligt lagen, rektor/förvaltningschef.
-

## Likabehandlingsplan

Datum 2012-09-21

## Grebbestads folkhögskola

Styrelsen  
0525-19920

---

Handlingsplanen gäller även för de kunder/personer vi har kontakt med som myndighet och skola även om de inte har en anställning eller är antagen som elev hos oss.

- Diskriminering kan anmälas till DO.

## ***Vem har ansvar***

Skolans rektor har ansvaret om något händer.

## **Litteratur**

Likabehandling i arbetslivet; Moa Hjertson & Kajsa Svaleryd

Agera utan att diskriminera; av Röda Korset, RIO-fhsk, m fl

Jämställdhetspolicy samt mångfaldspolicy för VGR

[www.likabehandlingskonslut.se](http://www.likabehandlingskonslut.se)

Vägen till personalvisionen VGR

Personalvision 2021 VGR

Vision Västra Götaland VGR

Likabehandlingsplan Skaraborgs Sjukhus 2011-2013

Mål och budget för politik mot diskriminering/ [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

Diskrimineringslagen/ [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering DS 2010:20,  
regeringen

---