

Löftadalens likabehandlingsplan

Vision

Löftadalens folkhögskola har nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling i hela vår verksamhet.

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 diskrimineringar eller kränkningar skulle förekomma.
- Löftadalens folkhögskola ska genom kontinuerligt arbete främja jämställdhet och likabehandling uppbyggt på trygghet, demokrati, folkhälsa och en god arbetsmiljö för dig som student 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 årsredovisningen varje år. En ny jämställdhetsplan måste upprättas vart tredje år.

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

Regionhalland har en likabehandlingsplan som alla lyder under. Den säger bland annat att *vi har alla olika bakgrund, erfarenheter och sätt att tänka. Genom att ta tillvara varandras olikheter ökar vi förmågan att utveckla kvaliteten i verksamheten. I regionen ska vi därför medvetet arbeta för jämlikhet.*

I Region Halland ska alla medarbetare ses som unika individer som behandlas lika efter sina förutsättningar.

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av:

- *nollvision – inga trakasserier och ingen diskriminering*
- *en gemensam värdegrund*
- *en arbetsmiljö som passar alla*
- *lyhördhet och respekt för varandras olikheter.*

Region Halland har valt att ha en likabehandlingsplan som innefattar värdegrunds-, jämställdhets- och mångfaldsaspekter. Regionens jämställdhetsplan ersätts alltså av denna. I likabehandlingsplanen anges regionens ståndpunkter och mål, samt vilka

*utvärderingar som ska genomföras under åren.*¹

Likabehandling

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

Arbetsgivare

Som arbetsgivare är vi förpliktade främst att arbeta med diskrimineringsgrunderna; kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Enligt lagen agera när det kommer till vår vetskap att någon upplever sig diskriminerad. Men vi måste dessutom ta till aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Offentlig förvaltning

Som offentlig förvaltning och som utbildningsaktör är vi förpliktade att arbeta med alla sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen. Vi är skyldiga att se till att du som deltagare inte utsätts för diskriminering varken av personal eller andra deltagare eller annan person som vistas inom skolans område. 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 utvärdera detta arbete och att agera, utreda och åtgärda om någon form av diskriminering eller trakasserier sker inom vår skola (se åtgärdsplan nedan.)

Definitioner och begrepp

Region Hallands definition över, likabehandling, jämställdhet och jämlikhet

- **Likabehandling**
Likabehandling syftar till en jämställd och jämlik verksamhet.
- **Jämställdhet**
Jämställdhet betecknar ett rättvist förhållande mellan kvinnor och män.
- **Jämlikhet**
*Jämlikhet är ett vidare begrepp som omfattar förhållandet mellan alla individer och grupper i samhället. Det innebär att alla människor ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.*²

Diskriminering

Enligt diskrimineringslagen innebär **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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

¹ Region Hallands Likabehandlingsplan 2013-2014

² Region Hallands Likabehandlingsplan 2013-2014, s. 2

Datum 2016-08-01

Indirekt diskriminering innebär 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, visst funktionshinder, 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

Enligt diskrimineringslagen innebär **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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.⁴ Region Halland har gett exempel på att trakasserier kan vara att någon sprider rykten, förlöjligar eller använder nedvärderande och generaliserande kommentarer, tilltal eller skämt. Andra exempel är spridning av förnedrande eller förlöjligande bilder eller sångtexter, bilder med kränkande innehåll, nedsättande tilltal som syftar på personens ursprung, lappar, meddelande eller e-post med kränkande innehåll.⁵

Sexuella trakasserier innebär enligt diskrimineringslagen; ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan handla om när ord och handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör dig som deltagare eller medarbetare i arbetet.⁶ Exempel kan vara enligt Region Halland; ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, förslag, blickar, gester, tilltalsord skämt, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs nedvärderande. Ett annat exempel kan vara ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.⁷

Region Halland definition för **kränkande särbehandling** är återkommande klandervärda eller negativa präglade handlingar som riktas mot dig som deltagare, eller medarbetare som kan leda till att personen ställs utanför arbetsgemenskapen. Exempel är förtal, undanhållande av information, försvårande av arbetsutförande, utfrysning, medvetna förolämpningar eller mobbing.

De skriver också att det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan röra sig om en enstaka händelse.⁸

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 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.⁹

³ 1 kap § 4 Diskrimineringslag (2008:567)

⁴ Ibid

⁵ Region Hallands Likabehandlingsguide 2013-2014, s. 3

⁶ 1 kap § 4 Diskrimineringslag (2008:567)

⁷ Region Hallands Likabehandlingsguide 2013-2014, s. 3

⁸ Ibid

⁹ 1 kap § 4 Diskrimineringslag (2008:567)

Datum 2016-08-01

Diskrimineringslagen definitioner av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder:

Kön: att någon är kvinna eller man,

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,

Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

Funktionshinder: 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,

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

Ålder: uppnådd levnadslängd

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.¹⁰

Förebyggande åtgärder

- Arbetsmiljöfrågan är alltid en aktuell återkommande fråga i olika forum på skolan ledd av skolans ledning.
- Skolans likabehandlingsplan skall introduceras vid skolstart.
- Vi anser att mottagandet av nya deltagare är grundläggande för en trygg studie- och boendemiljö och fortsatt trivsel.
- All personal visar i ord och handling att vi tar avstånd från och är beredd att ingripa om diskriminering eller kränkningar skulle förekomma.
- Skolans olika lärarlag och deltagarstödsteamet diskuterar kontinuerligt deltagarnas situation.

¹⁰ 1 kap § 5 [Diskrimineringslag \(2008:567\)](#)

Datum 2016-08-01

Rutiner för att agera, utreda och åtgärda när kränkning har skett

*Du som **studerande** kontaktar någon ur skolans personalgrupp som du har förtroende för. Det kan vara någon av dina lärare, din mentor, SYV, Deltagarassistent, internatansvarig eller rektor. Skolan har en skyldighet att utreda om kränkning har förekommit. Din rektor är ytterst ansvarig för utredning och dokumentation.*

- 1. Ansvaret att agera har alla!**
- Då någon blivit kränkt eller diskriminerad skall den personal som fått kännedom genast ha ett enskilt samtal med dig som blivit utsatt. Därefter skall personalen berätta detta för Deltagarstödsteamet **dag ett**.
- Deltagarstödsteamet dokumenterar ärendet i (Bilaga 1, se nedan), och samtalar med dig som är utsatt. Det skall framgå av dokumentationen vad som hänt, vem det har hänt, var det hände, hur det hände, vad som pågår nu samt planerad åtgärd. (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.)
- Därefter, delgivs informationen till rektor **dag ett**. (Enligt diskrimineringslagen anses det som att vi inte agerat om det inte rapporteras genast till ytterst ansvarig.)
- Om möjligt samtalar Deltagarstödsteamet med samtliga inblandade för att söka en positiv lösning (parterna skall bemötas med största diskretion och respekt)
- Uppföljning inom fem arbetsdagar (uppföljningen kan fortsätta längre om behovet kvarstår)
- Deltagarstödsteamet ansvarar för eventuella kontakter med andra myndigheter
- Eventuell polisanmälan görs av dig, som deltagare, eller av rektor
- Den som drabbats behöver få kontinuerlig information om vad som händer och vad vi gör. Överenskommelser och åtgärder dokumenteras i särskild åtgärdsplan (se bilaga 1)
- Vid behov kopplas andra personalkategorier in för att övervaka och bistå i den aktuella situationen. Deltagarstödmöten kan bli aktuella där ett åtgärdsprogram upprättas.
- Vid grova fall av mobbning eller ofredande anmäls detta till polisen. Anmälan görs av deltagare med hjälp av deltagarstödsteamet eller rektor. Vid anmälan uttrycks önskemål om civilklädd polis om så är möjligt. Föräldrar informeras endast i de fall deltagaren är minderårig, eller om en deltagare ger sitt samtycke.
- Ansvarig är alltid, enligt lagen, rektor/förvaltningschef.
- Diskriminering kan anmälas till DO.

Ett fall är avslutat när:

- Den utsatte personen inte längre är utsatt, eller
- När man uppnått en överenskommelse om att det hela är utrett och/eller att parterna är nöjda, eller
- När de överenskomna åtgärderna är genomförda.
- Om det upprepas är det viktigt att agera genast igen.

Datum 2016-08-01

Bilaga 1, Åtgärdsplan vid kränkande behandling

Namn:	Datum:
Personnummer:	
Namn på inblandade (med personnummer)	
Vem rapporterade händelsen?	
När och var hände det?	
Vad har hänt? Hur hände det?	
<i>Använd baksidan på denna blankett om du behöver mer utrymme för text</i>	
Eventuella konsekvenser?	
Har det hänt tidigare?	
Förslag på åtgärder? <i>Ifylles av personal.</i>	
Datum för uppföljning. <i>Ifylles av personal.</i>	Ärendet avslutat, datum: <i>Ifylles av personal.</i>
Underskrift	
Personalens underskrift	