



Gotlands folkhögskolas likabehandlingsplan

Antagen i januari 2017
Reviderad i augusti 2023



Likabehandlingsplanens innehåll

Vad är en likabehandlingsplan?	2
Utgångspunkter.....	3
Vem omfattas av Diskrimineringslagen?	3
Vision	4
Gotlands folkhögskolas värdeord.....	4
Mål	5
Våra målsättningar med likabehandlingsplanen och hur vi vet att vi nått dem.....	5
Hur vi arbetar för att nå målen.....	5
Rutiner vid händelser som omfattas av Likabehandlingsplanen	6
Kontaktuppgifter för anmälan	6
Åtgärdsplan för händelse som omfattas av likabehandlingsplanen.....	7
Samtalsguide vid genomgång av likabehandlingsplanen	10

Vad är en likabehandlingsplan?

Ett aktivt likabehandlingsarbete är grunden för att alla på Gotlands folkhögskola ska ha en trygg bildningsmiljö och få möjlighet att utvecklas.

Skolor och arbetsplatser ska upprätta planer för likabehandlingsarbetet. I Diskrimineringslagen kallas det för "likabehandlingsplan" (Diskrimineringslag 2008:567, 2014:958).

För alla arbetsplatser gäller att det ska finnas en "policy mot kränkande särbehandling" (AFS 2015:4).

Vi på Gotlands folkhögskola har valt att ha en och samma plan för hela arbetsplatsen, oavsett verksamhet, och vi kallar den för vår likabehandlingsplan. Planen ska finnas tillgänglig på gotlandsfolkhogskola.se, i Schoolsoft och på Teams.

Bifogad i planen finns en blankett som ska användas vid anmälan och utredning av kränkande behandling.

Bifogad finns också en samtalsguide som kan användas när vi tillsammans i klasserna ska förstå planen.

Likabehandlingsplanen vid Gotlands folkhögskola kan även gälla situationer och händelser som inte omfattas av diskrimineringsgrunderna.

Utgångspunkter

I den här delen av likabehandlingsplanen beskrivs grunden som vi utgår ifrån. Den ska vara förankrad hos personal och deltagare. Tanken är att den ska ha ungefär samma utformning från år till år, även om vi förstås alltid har möjlighet att tillsammans uppdatera och förändra den.

Enligt Diskrimineringslagen har vi en skyldighet att arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och för att förhindra diskriminering och trakasserier. Här följer ett utdrag ur lagtexten:

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: 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, viss funktionsnedsättning, 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. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse,
4. 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

Vem omfattas av Diskrimineringslagen?

Kön: att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

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.

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.

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell, heterosexuell eller annan läggning.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Religion eller annan trosuppfattning: religiösa åskådningar, annan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning.

Vision

Gotlands folkhögskola har, som alla folkhögskolor i Sverige, ett uppdrag att bedriva en verksamhet som syftar till att nå de folkbildningsmål som staten fastställt. Dessa mål är:

- Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.
- Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.
- Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja utbildnings- och bildningsnivån i samhället.
- Bidra till att bredda intresset för och delaktigheten i kulturlivet.

Gotlands folkhögskolas värdeord

Utöver det lagstadgade har Gotlands folkhögskola ett antal grundläggande värdeord som ska prägla all verksamhet på skolan.

Gemenskap

Vi är och lär med varandra. På folkhögskolan skall alla ingå i en **gemenskap** med en känsla av trygghet och tillhörighet.

Delaktighet

Vi arbetar för att stärka och skapa många arenor för **delaktighet**. Känslan av att kunna påverka och vara delaktig ger förutsättningar för engagemang, energi och dynamik.

Mångfald & inkludering

Vi är olika och inser att det är vår styrka.

Mångfald och inkludering gör Gotlands folkhögskola till en spännande mötesplats med många olika perspektiv och kunskaper.

Möten

Vi skapar tid och förutsättningar för att mötas. Genom att **möta andra** i samtal och reflektion stärker vi varandra.

Nyfikenhet

Vi möter varandra och vår omvärld med **nyfikenhet**. Genom nyfikenhet och att fråga - ökar vi vår kunskap och växer som människor.

Frihet

Vi är fria att prova nytt. Vi måste inte göra allt som det alltid har gjorts. Alla växer med **frihet** och ansvar.

Mål

Våra målsättningar med likabehandlingsplanen och hur vi vet att vi nått dem.

Mål	Hur det utvärderas
Folkhögskolan skall arbeta på ett demokratiskt sätt som uppmuntrar delaktighet och inflytande.	Genom deltagarenkät, medarbetarenkät och i medarbetarsamtal
Alla medarbetare skall ha god kunskap om likabehandlingsplanen och samtliga diskrimineringsgrunder samt i vardagen arbeta utifrån dessa.	I den årliga verksamhetsutvärderingen och i medarbetarsamtal
Deltagare ska ha kännedom om och möjlighet att påverka innehållet i likabehandlingsplanen.	I höstens deltagarenkät, i skolråd/kursråd, klassråd och Folkhögskoledagen
Folkhögskolan skall arbeta för att skapa god stämning och trygg miljö.	I höstens deltagarenkät
Diskriminering, trakasserier och kränkningar ska inte förekomma, men om så ändå sker ska rutinerna för att hantera detta vara väl fungerande.	Utvärdering om rutiner och åtgärder har genomförts enligt fastställd praxis ska göras årligen vid verksamhetsutvärderingen

Hur vi arbetar för att nå målen

Vad	Ansvarig
Minst en gång/läsår ska nuläget på likabehandlingsområdet synliggöras och analyseras tillsammans med personalen i lämpligt forum. I samband med detta arbete kan också lämpliga kompetensutvecklingsinsatser ske.	Ledningsgruppen
Deltagarna skall i varje klass tidigt på hösten gå igenom och samtala om likabehandlingsplanen. Samtalsguiden finns i Likabehandlingsplanen (Bilaga 2, sida 10)	Klasslärare/Linjeledare
Frågor kring likabehandlingsplanen ska ställas i deltagarenkät.	Skolledningen
Likabehandlingsplanen och insatser inom detta område skall vara en stående punkt på skolråd/kursråd.	Personalrepresentanten i respektive råd
En deltagarenkät görs i slutet av vårterminen. Resultatet från denna samt övriga utvärderingar läggs till grund för nästa års likabehandlingsplan och insatser och åtgärder under kommande läsår.	Skolledning

Ledningsgruppen ansvarar för utvärdering och den årliga revideringen.

I utvärderingen ska följande frågeställningar beaktas:

1. Vilka insatser och åtgärder har genomförts (jfr planerade aktiviteter)?
Har de haft den effekt som eftersträvats? Varför/varför inte?
2. Har planen funnits tillgänglig för alla och har deltagarna varit delaktiga i arbetet med planen?
3. Vilka har varit delaktiga i denna utvärdering?
4. Vad behöver göras under kommande år? När? Vem? Vilka resurser behövs? Hur och när ska åtgärden följas upp?

Rutiner vid händelser som omfattas av Likabehandlingsplanen

Det är personen som utsätts som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande. Gotlands folkhögskola har en skyldighet att skyndsamt utreda och hjälpa de som är inblandade i kränkningar.

Om deltagare eller personal på Gotlands folkhögskola får kännedom om att en deltagare eller personal kan ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska i första hand deltagarens linjeledare kontaktas. Om denne inte går att nå ska någon av Gotlands folkhögskolas skolledning kontaktas. Personal vänder sig i första hand till sin närmaste chef. Det går också att kontakta skolans skyddsombud.

Linjeledare kontaktar någon från skolledningen som i sin tur ansvarar för att händelsen utreds och dokumenteras skriftligt enligt mallen Åtgärdsplan för händelse som omfattas av likabehandlingsplanen (Bilaga 1).

Händelsen ska, där så är lämpligt, också anmälas i Ritisk (Region Gotlands digitala incidentrapport).

Dokumentation ligger sedan till grund för en skriftlig rapport av händelsen till UAF (Utbildnings och arbetsmarknadsförvaltningen).

Om deltagare blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av linjeledare anmäls det till skolledning.

Om deltagare blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av biträdande rektor anmäls det till rektor.

Om deltagare blivit utsatt för diskriminering trakasserier eller kränkande behandling av rektor anmäls det till förvaltningschef för UAF.

Om personal blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av närmsta chef anmäls det till chefsnivån ovanför.

Om personal blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av biträdande rektor anmäls det till rektor.

Om personal blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av rektor anmäls det till förvaltningschef UAF.

Kontaktuppgifter för anmälan		
Roll	Namn	Telefonnummer
Förvaltningschef UAF	Torsten Fleming	0498-26 94 18
Rektor	Petra Rönnevig	0707-88 78 39
Biträdande rektor	Björn Sölvhammar	0704-47 67 39
Administrativ chef	Päivi Oliv	0700-83 07 25
Intendent	Catarina Lönberg Larsson	0707-88 78 39
Servicechef	Daniel Malm	0700-83 25 70
Allmän kurs & Enter	Markus Svensson	0703-45 76 75
Film Crew	Tor Karlsson	0706-45 58 53
Fotolinjen	Tove Sjögren	0707-88 78 94
Musiklinjen	Mats Hallberg	0705-48 43 26
Skrivarlinjen	Ludvig Drakenfjord	0737-65 88 36
Socialpedagogisk utbildning	Mia Hallin	0707- 70 38 68
Story Academy	Arvid Unsgaard	0704-38 09 26
Textillinjen	Karin Seigerlund	0737-65 86 88

Åtgärdsplan för händelse som omfattas av likabehandlingsplanen

Datum: _____

Närvarande, därav minst två personal:

Nulägesbeskrivning

Anmälade parts beskrivning av händelsen:

Övriga parter beskrivning av händelsen:

Åtgärdsplan

Åtgärd

Uppföljning ska ske:

Ansvarig för uppföljning:

Undertecknat:

Rektors/chefs underskrift:

Uppföljning

Datum: _____

Uppföljning:

Undertecknat:

Rektors/chefs underskrift:

Avslut

Nedanstående anser att planen är genomförd och att ärendet därmed är avslutat.

Datum: _____

Undertecknat:

Rektors/chefs underskrift:

Samtalsguide vid genomgång av likabehandlingsplanen

1. Varför har vi en likabehandlingsplan?

Diskutera de bakomliggande syftena.

2. Lagen definierar diskriminering och diskrimineringsgrunderna.

Ge några exempel på hur det kan se ut i verkliga livet.

Vilka av dessa tror ni är mest aktuella hos oss?

Ge förslag på hur vi borde jobba för att förhindra sådan diskriminering.

3. Vi vill att våra värdeord ska prägla verksamheten.

Hur gör vi så att värdeorden märks i vår dagliga verksamhet?

4. Vad behövs för att det ska vara "en god stämning och trygg miljö" på Gotlands folkhögskola?

5. Vad gör du om du får kännedom om att någon på skolan kränks eller diskrimineras?