

Likabehandlingsplan för deltagare på Gotlands folkhögskola

Antagen maj 2026

Gotlands folkhögskola

Innehåll

Vad är en likabehandlingsplan? 2
Vår värdegrund 2
Utgångspunkter 3
- Vem omfattas av diskrimineringslagen? 3
- Diskrimineringsgrunder 3
- Former av diskriminering 3

Mål 4
- Målsättningar med och utvärdering av likabehandlingsplanen 4
- Hur vi arbetar för att nå målen 4
- Revidering av likabehandlingsplanen 5

Rutiner vid händelser som omfattas av likabehandlingsplanen 5
- Kontaktuppgifter för anmälan 5
- Kontaktuppgifter för EHT TEAM Hemse 6
- Kontaktuppgifter för EHT TEAM Fårösund 6

Bilaga 1: Samtalsguide vid genomgång av likabehandlingsplanen 7

Vad är en likabehandlingsplan?

Vår likabehandlingsplan utgår från diskrimineringslagen och är det dokument som ligger till grund för en trygg bildningsmiljö, fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

För folkhögskolor är det frivilligt att ha en likabehandlingsplan. Vi har valt att ha en sådan plan för att alla ska känna till sina rättigheter och skyldigheter. Alla ska veta vart de ska vända sig om de eller någon annan utsätts för diskriminering och trakasserier.

Planen är tillgänglig via vår webbsida gotlandsfolkhogskola.se. Som deltagare ska du i början av läsåret få en genomgång av planen och få möjlighet att komma med frågor och synpunkter.

Likabehandlingsplanen och rutiner kan även gälla situationer och händelser som inte omfattas av diskrimineringsgrunderna.

Bifogat finns *Samtalsguide vid genomgång av likabehandlingsplanen*.

Vår värdegrund

Folkhögskolan ska arbeta på ett demokratiskt sätt som uppmuntrar delaktighet och inflytande. Skolan ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde.

Vi tror att du lär dig mer och bättre om du vistas i en miljö där du blir sedd och får bekräftelse för den du är. Därför är det viktigt att vi har tid och utrymme att mötas. Folkhögskolan är trygg miljö där ingen lämnas utanför.

På folkhögskolan får du lära dig mycket. Inte bara om det du lär dig på kursen – utan även en hel del om dig själv. Du arbetar tillsammans med andra men får ta mycket eget ansvar för ditt eget lärande.

Utgångspunkter

Likabehandlingsplanen är ett levande dokument och ska vara förankrat hos personal och deltagare.

Enligt diskrimineringslagen har vi en skyldighet att arbeta aktivt för att främja lika rättigheter för att förhindra diskriminering och trakasserier.

Vem omfattas av diskrimineringslagen?

Alla kan omfattas av diskrimineringslagen. Med det menas att ingen ska bli orättvist behandlad eller kränkt utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man.
Även de som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas.

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 än det som registrerats vid födelsen.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annan liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning

Religiösa åskådningar och annan trosuppfattning som har grund i eller samband med en religiös åskådning.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell, heterosexuell eller annan läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Former av diskriminering

Det finns olika former av diskriminering. Lagen anger sex kategorier.

Direkt diskriminering

När någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnande ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.

Indirekt diskriminering

När det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas av alla.

Bristande tillgänglighet

När en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation som personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier

Ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan vara uttalanden

som är generaliserade eller förlöjligande och har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel:

” Typiskt kvinnor att alltid...”

” Men lilla gubben, inte ska väl du bry dig om detta, låt nu de vuxna ta hand om det...”

Sexuella trakasserier
Ett agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det är viktigt att komma ihåg att alla har olika gränser för det personliga utrymmet och för vad man vill höra och se. Ett uttalande, en bild eller en handling kan uppfattas helt olika av olika personer. Det är den mottagande parten som har tolkningsföreträde.

Instruktioner att diskriminera
När någon i beroendeförhållande beordras eller instrueras att diskriminera på något av ovanstående sätt. Till exempel att en chef instruerar en anställd att diskriminera en annan anställd.

Det är mottagaren av handlingen som avgör om händelsen upplevs kränkande.

Mål

Målsättningar med och utvärdering av likabehandlingsplanen

Mål	Hur det utvärderas
Folkhögskolan arbetar på ett demokratiskt sätt som uppmuntrar delaktighet och inflytande.	Genom deltagarenkät.
Alla medarbetare har god kunskap om likabehandlingsplanen och samtliga diskrimineringsgrunder samt arbetar utifrån dessa.	I årlig verksamhetsutvärdering.
Deltagare har kännedom om och möjlighet att påverka innehållet i likabehandlingsplanen.	Genom deltagarenkät och i skolråd/ kursråd.
Folkhögskolan arbetar för att skapa god stämning och trygg arbetsmiljö.	Genom deltagarenkät.
Diskriminering och kränkningar förekommer inte, men om det ändå händer har folkhögskolan fungerande rutiner för att hantera situationen.	Genom årlig utvärdering av rutiner och åtgärder.

Hur vi arbetar för att nå målen

Vad	Ansvarig
En gång per läsår analyseras likabehandlingsområdet tillsammans med personalen i lämpligt forum. I samband med det arbetet görs också lämpliga kompetensutvecklingsinsatser.	Ledningsgruppen
Tidigt på hösten går klasslärarna igenom och samtalar om likabehandlingsplanen tillsammans med deltagarna.	Klasslärare/linjeledare
Frågor kring likabehandlingsplanen finns i deltagarenkäten.	Skolledningen
Likabehandlingsplanen och insatser inom området är en återkommande punkt på Folkanrådet.	Personalrepresentanten i respektive råd
Resultatet från deltagarenkäten och andra utvärderingar ligger till grund för kommande läsårs likabehandlingsplan, insatser och åtgärder.	Skolledning

Revidering av likabehandlingsplanen

Ledningsgruppen ansvarar för utvärdering och årlig revidering av likabehandlingsplanen.
I utvärderingen utgår ledningsgruppen från frågeställningarna:

- Har planen funnits tillgänglig för alla och har deltagarna haft möjlighet att ge synpunkter på innehållet?
- Vilka har varit delaktiga i utvärderingar av planen under året?

Rutiner vid händelser som omfattas av likabehandlingsplanen

Det är mottagaren av handlingen som avgör om upplevelsen känns 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 har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av annan deltagare ska i första hand deltagarens linjeledare kontaktas. Linjeledaren ansvarar för att en utredning sker. Utredning och åtgärder dokumenteras och följs upp i skolans digitala verktyg för Elevhälsa – EHT kollen.

Det går även bra att anmäla kränkande behandling via EHT-kollens QR-kod som finns uppsatta på skolan. Anmälan går då till skolans EHT-team.

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

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

Är du som deltagare inte nöjd med linjeledarens beslut eller hantering av frågan kan du vända dig till rektor eller biträdande rektor.

Är du inte nöjd med rektorns beslut eller hantering av frågan kan du vända dig till skolans styrelse gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, Region Gotland.

Kontaktuppgifter för anmälan		
Roll	Namn	Telefonnummer
Rektor	Petra Rönnestig	0707-88 78 39
Biträdande rektor	Björn Sölvhammar	0704-47 67 39
Allmän kurs & Enter	Markus Svensson	0703-45 76 75
Film Crew	Björn Sölvhammar	0704-47 67 39
Fotolinjen	Tove Sjögren	0707-88 78 94
Musiklinjen	Marie Sandell	0737-65 88 99
Skrivarlinjen	Staffan Cederborg	0704-58 22 33
Socialpedagogisk utbildning	Mia Hallin	0707-70 38 68
Story Academy	Arvid Unsgaard	0704-38 09 26
Textillinjen	Anne Hougaard	0706-11 17 97

Kontaktuppgifter för EHT TEAM Hemse		
Roll	Namn	Telefonnummer
Rektor	Petra Rönnestig	0707-88 78 39
Kurator	Kerstin Göransson	0737-65 87 29
Socialpedagog	Marcus Pettersson	0700-90 64 95

Kontaktuppgifter för EHT TEAM Fårösund		
Roll	Namn	Telefonnummer
Biträdande rektor	Björn Sölvhammar	0704-47 67 39
Kurator	Kerstin Göransson	0737-65 87 29
Socialpedagog	Tåmas Pärsson-Wölger	0703-50 86 71
Socialpedagog	Josefine Wahlström	0700-83 23 22

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.

3. Vilka av diskrimineringsgrunderna tror ni är mest aktuella hos oss på skolan?
   Ge förslag på hur vi borde jobba för att förhindra sådan diskriminering.

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?