



Jämställdhets-/Likabehandlingsplan för deltagare  
Lunnevad folkhögskola 24/25



# Innehåll

<b>1 Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
1.1 Definition av begrepp .....	4
1.2 Mål för Sveriges jämställdhetspolitik .....	5
1.3 Diskrimineringslagen .....	5
<b>2 Syftet</b> .....	<b>5</b>
2.1 Syftet med Jämställdhets/Likabehandlingsplanen .....	5
<b>3 Metod</b> .....	<b>6</b>
3.1 Likabehandlingsgruppens uppgifter och mål .....	6
3.2 Arbetsätt .....	7
<b>4 Källor</b> .....	<b>9</b>
<b>5 Checklistor/bilagor</b> .....	<b>10</b>
5.1 Bilaga 1 Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats .....	10
5.2 Bilaga 2 Handlingsplan vid diskriminering/trakasserier. ....	11
5.3 Bilaga 3 Fokusområden 2023 .....	12

# 1 Bakgrund

Studieförbund och folkhögskolor har sedan 2017 fått i uppdrag att arbeta för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet genom att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det betyder att verksamheten ska utgå från kunskap om de olika könen villkor och behov för att alla, oavsett könstillhörighet ska ha samma möjlighet till makt. Detta arbete ska ingå i den ordinarie styrningen och uppföljningen av verksamheten. Detta stämmer väl överens med statens fyra syften med folkbildning där makt och möjligheter beträffande både samhällsutvecklingen och den egna utvecklingen ska vara rättvist fördelat. Utifrån agenda 2030 så inkluderas målen 5 och 10 där mål 5, *jämställdhet*, innebär att ”uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt” och mål 10, *minskad ojämlikhet*, som innebär att ”minska ojämlikheten inom och mellan länder”.

Lunnevad anser att arbetet med jämställdhet och jämlikhet är viktiga hälsofrågor och inte bara en fråga om att skapa en trygg arbetsmiljö. Vi vill värna om allas lika värde och allas rätt att bemötas lika oberoende av ålder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, nationalitet eller funktionsvariation. Vi vill därför arbeta aktivt och kontinuerligt med dessa frågor för att förebygga och motverka alla former av diskriminering samt annan kränkande behandling. Tillsammans med våra deltagare arbetar vi med att förebygga, motarbeta och motverka diskriminering och annan kränkande behandling. Lunnevad vill ta ett bredare grepp kring jämställdhet och jämlikhet och därför omfattar vårt arbete både diskrimineringsgrunderna och de politiskt fattade jämställdhetsmålen.

## 1.1 Definition av begrepp

Begreppet *jämställdhet* syftar till att alla, oavsett könstillhörighet, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet kan ses som ett relationellt begrepp som belyser maktrelationer mellan människor. Det finns två juridiska kön i Sverige: kvinna och man. Det är dock viktigt att vara medveten om att det finns en stor variation av könsidentiteter och könsuttryck.

Begreppet *jämlikhet*, som är ett bredare begrepp än jämställdhet, syftar till att alla människor ska ha lika villkor och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder, vilket är överstämmande med diskrimineringsgrunderna.

Begreppet *likabehandling*, inkluderar både jämställdhet och jämlikhet.

## 1.2 Mål för Sveriges jämställdhetspolitik

Det övergripande målet är att *”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv”* och utifrån detta så finns det sex delmål.

1. *”En jämn fördelning av makt och inflytande”*
2. *”Ekonomisk jämställdhet”*
3. *”Jämställd utbildning”*
4. *”Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”*
5. *”Jämställd hälsa”*
6. *”Mäns våld mot kvinnor ska upphöra”.*

## 1.3 Diskrimineringslagen

**Diskrimineringslagen** förbjuder sex former av diskriminering: *direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Trakasserier* kan till exempel vara förlöjligande eller förnedrande kommentarer om utseende, klädsel eller beteende eller generaliseringar om någons egenskaper. **Sexuella trakasserier** kan vara ovälkomna förslag, fysisk beröring eller skickande av pornografiska bilder.

Det finns **7 diskrimineringsgrunder**: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Ett beteende eller handlande klassas som trakasseri eller sexuellt trakasseri om det är oönskat. Det är den som utsatts som avgör om beteendet är oönskat eller kränkande. Den som trakasserar måste få insikt i att beteendet upplevs som kränkande. Det är därför viktigt att påtala att det har upplevts som ett oönskat beteende i stunden eller i uppföljande samtal. Det finns inget krav på att den person som utsatts för kränkningen själv ska närvara vid uppföljande samtal eller motsvarande.

## 2 Syftet

### 2.1 Syftet med Jämställdhets-/Likabehandlingsplanen

På Lunnevad arbetar vi förebyggande för att motverka alla former av diskriminering och annan kränkande behandling.

Syftet med skolans jämställdhets-/likabehandlingsplan är att alla på skolan ska vara väl införstådda med hur skolan arbetar med dessa frågor. Det är skolans deltagarhälsoteam (DHT) som ansvarar för att ta fram planen. Planens framtagande inkluderar samarbete med deltagarråd och antas sedan av ledningsgruppen på skolan. Deltagarhälsoteamet består av socialpedagog, kurator, bitr. rektor samt rektor.

## 3 Metod

Jämställdhets-/likabehandlingsarbetet ska integreras i det dagliga arbetet. Genom en jämställdhetsanalys, som ligger till grund för planeringen om hur jämställdhetsarbetet ska fortgå och hur målen ska kunna uppnås, vill vi kunna arbeta med dessa frågor.

Jämställdhetsanalysen genomförs utifrån en kvantitativ och kvalitativ uppföljning. Uppföljningen sker delvis genom en enkät som går ut till deltagarna under slutet av varje hösttermin. Under vårterminen arbetar sedan skolans likabehandlingsgrupp vidare med det som framkommer i enkäten. Det sker även fortlöpande utbildningsinsatser kring jämlikhet och jämställdhet för både personal och deltagare under läsåret. Insamlande av åsikter utifrån en kvalitativ aspekt sker genom samtal med skolans genusgrupp och skolans deltagarråd samt i de dagliga mötena mellan personal och deltagare.

Skolans jämställdhets-/likabehandlingsplan är utarbetad i enlighet med skolans övriga styrdokument.

Vid varje läsårsstart så initierar deltagarna, med stöd av deltagarhälsan, en genusgrupp som tillsammans med hälsoteamet bildar skolans likabehandlingsgrupp.

Likabehandlingsplanen revideras en gång per år, i maj i samband med läsårsavslutning. Det är rektor som initierar uppdateringen. Det är viktigt att alla på skolan, både personal och deltagare, har kunskaper om planen. Det är framför allt bilagorna som revideras, där det beskrivs hur vi arbetar konkret under ett specifikt läsår.

### 3.1 DHT och genusgruppens uppgifter och mål

DHT och genusgruppen arbetar fortlöpande för att främja likabehandling samt förebygga och motverka diskriminering samt annan kränkande behandling.

Likabehandlingsgruppen skall arbeta för att hitta former för hur skolan kan arbeta förebyggande mot diskriminering i det dagliga arbetet. Deltagarhälsoteamet arbetar kontinuerligt och i ett flerårigt perspektiv med det förebyggande arbetet mot diskriminering samt med det hälsofrämjande arbetet.

En del i detta är att under ett läsår välja ut ett av de sex olika jämställdhetspolitiska delmålen för en fördjupning. Detta på grund av att det inte bara ska bli generella åtgärder. Delmålen är: *”En jämn fördelning av makt och inflytande”*, *”Ekonomisk jämställdhet”*, *”Jämställd utbildning”*, *”Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”*, *”Jämställd hälsa”* och *”Mäns våld mot kvinnor ska upphöra”*. Samtliga delmål arbetas med kontinuerligt men fokus kommer att ligga på det utvalda målet. Ett exempel på det kontinuerliga arbetet, är att vi på den internationella dagen för ”avskaffandet av våld mot kvinnor”, uppmärksammar detta genom att bjuda in föreläsare till skolan. Det kan till exempel vara föreläsare från Tjejjouren Beata, Kvinnojouren Ellinor eller föreningen Under kevlaret.

## 3.2 Arbetssätt

Skolan arbetar kontinuerligt med de sju diskrimineringsgrunderna samt genomför en analys av enkätresultat i maj som ligger till grund för arbetet och kommande läsårs målsättning. En del i analysen är att utvärdera arbetet och att välja ett nytt fokusområde. Detta skrivs sedan in i Lunnevads verksamhetsplan för nästa kalenderår.

Nedan beskrivs hur vi kontinuerligt arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna.

### ***Kön/genus***

Lunnevad ska undersöka förväntningar som kan finnas i begreppet kön/genus. Skolan ska arbeta normmedvetet genom att exempelvis lyfta fram flera olika perspektiv i undervisningen.

Alla deltagare, oavsett kön/genus, ska ges samma förutsättningar att utveckla sina behov och intressen inom ramen för skolans verksamhet.

### ***Könsöverskridande identitet***

Vi vill arbeta med att utveckla språket så vi benämner personer med önskat pronomen. Arbeta för allas lika värde vare sig man är normbejakande eller normbrytande och befästa rätten att vara sig själv.

### ***Etnisk identitet***

Skolan ska verka för en ökad mångfald på Lunnevad. Folkhögskola är ett alternativ till traditionella studier och ska vara tillgänglig för alla.

### ***Religion eller annan trosuppfattning***

Lunnevad Folkhögskola är en religiöst obunden skola och ska därför arbeta aktivt för att ingen ska diskrimineras på grund av sin trosuppfattning.

### ***Ålder***

Vi bör öka mångfalden beträffande ålder bland deltagare på skolan genom att erbjuda en tillräcklig bredd av kurser för att locka deltagare i alla åldrar. Skolan ska arbeta för att alla ska känna sig inkluderade i skolans utformning, oberoende av ålder.

Lunnevad vill skapa mötesplatser där alla deltagares erfarenheter kan komma till sin rätt.

### ***Sexuell läggning***

Lunnevad arbetar aktivt för att skapa en trygg och säker miljö och där alla, oberoende av sexuell läggning, ska bemötas med respekt, omtanke och hänsyn.

### ***Funktionsvariation***

Skolan anpassar sig för att bemöta olika funktionsvariationer. Skolan ser till allas rätt och möjlighet till studier på Lunnevad, oavsett funktionsvariation.

## Arbetet mot diskriminering sker i fyra steg:

1. Undersök
2. Analysera
3. Åtgärda
4. Följ upp och utvärdera

## 4 Källor

Folkbildningsrådet, (2020). *Jämställd folkbildning. En handledning för folkhögskolor och studieförbund i arbetet med jämställdhetsintegrering*. Billes tryckeri: Folkbildningsrådet.

Diskrimineringsombudsmannen: [www.do.se](http://www.do.se)

Agenda 2030, De Globala målen: [www.globalamalen.se](http://www.globalamalen.se)

## 5 Checklistor/bilagor

### 5.1 Bilaga 1 Motverka och förebygg sexuella trakasserier på skolan.

I grunden utgår vi här ifrån Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverkets dokument "Förebygg sexuella trakasserier...". Dokumentet beskriver skolans ansvar och ligger till grund för skolans handlingsplan vid diskriminering och trakasserier. Den bygger på Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen.

Skolan har dock inget juridiskt ansvar att följa upp situationer som sker utanför "av skolan anordnade aktiviteter".

Dock vill skolan arbeta hälsofrämjande och förebyggande och stötta i situationer som påverkar deltagarnas arbetsmiljö och skolvardag.

## 5.2 Bilaga 2 Handlingsplan vid diskriminering/trakasserier

### **1. Insamlande av information**

Skolan har en skyldighet att insamla information när vi får kännedom om diskriminering/trakasserier under skoltid.

Informationen behöver inte komma från den som upplever sig utsatt. Den som har utsatts eller har information att delge kontaktar deltagarhälsan, som pratar med de berörda så snart det är möjligt. Deltagarhälsan informerar de närmast inblandade personerna vilka åtgärder som ska vidtas. Alla inblandade uppmanas att undvika ryktesspridning.

### **2. Analysera situation och information**

Efter att information har samlats in av deltagarhälsan delges, diskuteras och analyseras informationen tillsammans med rektor. Därefter fattas beslut om arbetet framåt. Deltagarhälsan informerar de närmast inblandade personerna vilka åtgärder som kommer att vidtas.

### **3. Åtgärda och stoppa fortsatta diskriminering/trakasserier**

Diskrimineringen/trakasserier ska upphöra omedelbart och åtgärder vidtas. Beroende på situation kan det handla om allt från samtal till disciplinära åtgärder. Var noga med att följa upp situationen och hur de involverade mår. Deltagarhälsan ska erbjuda stöd via samtalskontakt eller kontakt med extern aktör.

### **4. Följa upp och utvärdera**

Det är viktigt att dokumentera både skolans processer och åtgärder för att kunna följa upp. Den som har anmält diskriminering/trakasserier eller medverkat i processen har ett lagskydd enligt diskrimineringslagen mot repressalier. Deltagarhälsan/närmsta chef följer upp och utvärderar insatta åtgärder och beslutar om mer övergripande insatser behöver sättas in.

### **Kontakt**

Huvudskyddsombudet på skolan eller deltagarnas skyddsombud.

## 5.3 Bilaga 3 Fokus på den jämställda utbildningen

Lunnevad folkhögskola vill kontinuerligt fokusera särskilt på den jämställda utbildningen. Detta utifrån att vi är en skola och där våra demokratiska mål särskilt understryker vikten av en jämställd utbildning. Ett av folkhögskolans syften är att överbrygga gapen mellan människor och ge alla individer samma förutsättningar samt förbereda och stärka dem inför det fortsatta vuxenlivet.

- *Vi vill arbeta med den jämställda utbildningen.*

I en skola där alla känner sig trygga och accepterade främjas den jämställda utbildningen.

För att få i gång tankar kring sin egen situation, gällande normer och sina privilegier vill vi ha föreläsningar riktade mot både deltagare och personal. Detta för att kunna arbeta ifrågasättande kring de normer som kan följa med etnicitet, kön eller könsidentitet. Vi vill belysa eventuella problematiska beteenden eller skeenden som förhindrar och försvårar tryggheten för alla som är och verkar på Lunnevad. Detta för att kunna skapa en trygg och tillgänglig miljö.

- *Vi vill ha ett kontinuerligt arbete kring jämställdhet i skolans olika arbetsgrupper*

Vid linjesamlingar ska det finnas frågor och frågeställningar kring jämlikheten/jämställdheten för deltagarna att diskutera. Frågorna ska behandla hur vi på skolan ser på och upplever arbetet eller situationen i klassrum och skolans lokaler. Om det finns särskilda åtgärder som efterfrågas eller krävs för att få ett jämlikt arbetsklimat för deltagare bemöter skolan detta.

- *Vi vill ha samarbete mellan deltagare och ledning i jämställdhets- och jämlikhetsfrågor*

Önskvärt är att det finns en deltagardriven *jämställdhetsgrupp* som ska ha återkommande kontakt med skolans deltagarhälsoteam och vid behov med skolans *pedagogiska utvecklingsgrupp*. Detta för att diskutera situationen på skolan, önska eventuella föreläsningar kring ämnet/fokusområdet och planera för hur det fortsatta arbetet kan bedrivas på Lunnevad. Skolans kurator och socialpedagog bör under läsåret ha kontinuerlig kontakt med representanter från jämställdhetsgruppen för att fånga upp deras tankar och frågor. Detta för att driva dessa i deltagarhälsoteamet och tillsammans med den pedagogiska utvecklingsgruppen.

- *Vi vill ha en kvantitativ undersökning en gång per läsår*

I slutet av varje läsår genomförs en enkät som också innehåller frågor om jämställdhet/jämlikhet för att synliggöra hur deltagare upplever att skolan arbetar med dessa frågor. Dessa värden ligger sedan till grund för fortsatt arbete samt val av fokusområden i efterföljande verksamhetsplaner.