



Jämställdhets-/ likabehandlingsplan 2026

Torleif Ander
Lunnevals folkhögskola
2026

Innehåll

1. Bakgrund	3
1.1 Definitioner	3
1.2 Sveriges jämställdhetspolitik	3
1.3 Diskrimineringslagen	4
2. Syftet med planen	4
3. Arbetsmetod	4
3.1 Deltagarhälsoteamets och likabehandlingsgruppens uppgifter	5
3.2 Arbetssätt	5
3.3 Arbete utifrån diskrimineringsgrunderna	5
3.3.1 Kön/genus	5
3.3.2 Könsoverskridande identitet eller uttryck	5
3.3.3 Etnisk tillhörighet	6
3.3.4 Religion eller annan trosuppfattning	6
3.3.5 Ålder	6
3.3.6 Sexuell läggning	6
3.3.7 Funktionsvariation	6
4. Källor	6
5. Checklistor och bilagor	7
5.1 Motverka och förebygg sexuella trakasserier på skolan	7
5.2 Handlingsplan vid diskriminering och trakasserier	7
5.2.1 Insamling av information	7
5.2.2 Analys av situation och information	7
5.2.3 Åtgärder för att stoppa diskriminering och trakasserier	7
5.2.4 Uppföljning och utvärdering	7
5.3 Fokus på den jämställda utbildningen	7
5.4 Kontinuerligt arbete i skolans grupper	8
5.5 Samarbete mellan deltagare och ledning	8
5.6 Kvantitativ uppföljning	8
6. Kort och lättläst version	9

1. Bakgrund

Sedan 2017 har studieförbund och folkhögskolor haft i uppdrag att arbeta för att nå det jämställdhetspolitiska målet genom jämställdhetsintegrering. Det innebär att verksamheten ska utgå från kunskap om olika köns villkor och behov, så att alla, oavsett könstillhörighet, ges samma möjligheter till inflytande, medbestämmande och makt. Arbetet ska vara en del av den ordinarie styrningen, uppföljningen och utvecklingen av verksamheten.

Detta ligger också i linje med statens fyra syften för folkbildningen. Folkbildningen ska stärka demokratin, göra det möjligt för människor att påverka sina liv, minska utbildningsklyftor samt bredda delaktigheten i kulturlivet. Även Agenda 2030 är relevant, särskilt mål 5 om jämställdhet och mål 10 om minskad ojämlikhet.

Lunnevals folkhögskola ser arbetet med jämställdhet, jämlikhet och genusfrågor som en viktig del av en trygg arbets- och studiemiljö. Arbetet är också hälsofrämjande och förebyggande. Skolan vill värna allas lika värde och allas rätt att bemötas med respekt, oavsett ålder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, nationalitet eller funktionsvariation.

Vi arbetar därför aktivt och kontinuerligt för att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling. Arbetet omfattar både de lagstadgade diskrimineringsgrunderna och de politiskt beslutade jämställdhetsmålen.

Skolan har dock inget juridiskt ansvar för att följa upp sådant som sker utanför skolans organiserade verksamhet. Däremot vill Lunnevad arbeta hälsofrämjande, förebyggande och stödande i alla situationer som påverkar deltagarnas arbetsmiljö och skolvardag.

1.1 Definitioner

Jämställdhet betyder att alla, oavsett könstillhörighet, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Begreppet handlar också om maktrelationer mellan människor. I Sverige finns två juridiska kön: kvinna och man, men könsidentitet och könsuttryck kan se mycket olika ut.

Jämlikhet är ett bredare begrepp än jämställdhet. Det handlar om 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.

Likabehandling omfattar både jämställdhet och jämlikhet.

1.2 Sveriges jämställdhetspolitik

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik är:

- Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv.

Målet delas in i sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Ekonomisk jämställdhet.
- Jämställd utbildning.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- Jämställd hälsa.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
- Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.

1.3 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering såsom:

- direkt diskriminering,
- indirekt diskriminering,
- bristande tillgänglighet,
- trakasserier,
- sexuella trakasserier,
- instruktioner att diskriminera.

Det finns sju diskrimineringsgrunder:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning,
- ålder.

Trakasserier och sexuella trakasserier är alltid oönskade. Det är den som utsätts som avgör om beteendet är kränkande. Den som orsakar kränkningen behöver få tydlig information om att beteendet upplevs som oacceptabelt. Därför är det viktigt att markera detta direkt eller i ett uppföljande samtal i nära anslutning till händelsen. Den utsatta behöver inte själv delta i samtal med den person som orsakat kränkningen.

2. Syftet med planen

Syftet med skolans jämställdhets- och likabehandlingsplan är att alla på skolan, både deltagare och personal, ska känna till hur skolan arbetar med dessa frågor och veta var planen finns att läsa.

Det är skolans deltagarhälsoteam som ansvarar för att ta fram planen. Arbetet sker i samverkan med en deltagarstyrd grupp som arbetar med jämställdhet och likabehandling utifrån deltagarnas perspektiv. Planen fastställs därefter av rektor.

3. Arbetsmetod

Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska vara en del av det dagliga arbetet på skolan. Arbetet utgår från synpunkter som samlas in under året, till exempel genom skolans egna enkäter eller andra informationsinsamlingsinsatser som kommer från deltagarna.

Arbetet ska också påbörjas redan i uppstarten av varje deltagargrupp för att tidigt fånga upp nya perspektiv och behov. Under höst- och vårterminen arbetar deltagarhälsoteamet tillsammans med deltagarna vidare med det som framkommer genom enkäter, samtal och terminsstart.

Deltagarnas grupp har en viktig roll genom att vara lyhörd för sin omgivning och samla in synpunkter från andra deltagare om hur jämställdheten upplevs på skolan. Vid behov genomförs också riktade och löpande utbildningsinsatser för både personal och deltagare under läsåret.

Förslag, frågor och synpunkter samlas in i möten och samtal, både enskilt och i grupp. Informationen tas därefter upp i deltagarhälsoteamet, som avgör hur frågan ska hanteras vidare.

Planen revideras en gång per år i samband med läsårsslut och publiceras sedan inför nästa läsårsstart.

3.1 Deltagarhälsoteamets och likabehandlingsgruppens uppgifter

Deltagarhälsoteamet och likabehandlingsgruppen arbetar fortlöpande för att främja likabehandling samt förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling.

Arbetet handlar både om att hitta former för hur skolan kan förebygga diskriminering i vardagen och om att bedriva ett långsiktigt hälsofrämjande arbete.

3.2 Arbetssätt

Vid varje nytt läsår väljer varje linje representanter till likabehandlingsgruppen: en från första året och en från fortsättningsåret. Om det önskas kan även en suppleant utses.

Likabehandlingsgruppen kallas till möten av personal från skolan, som också för anteckningar. Gruppen ska träffas minst en gång per månad. Det är deltagarna som utser ordförande och skapar talarlista vid varje möte.

Vid behov kan deltagarna själva kalla till extra möten. Även deltagare som inte är invalda i gruppen får då medverka.

Skolan arbetar fortlöpande med de sju diskrimineringsgrunderna. I maj görs en översyn av den information som kommit in från deltagargruppen. Denna ligger sedan till grund för nästa läsårs arbete och för eventuell revidering av planen.

Arbetet mot diskriminering följer fyra steg:

- Undersök
- Analysera
- Åtgärda
- Följ upp och utvärdera.

För att tydliggöra arbetet finns också en särskild handlingsplan för diskriminering och trakasserier. Den kan användas fristående från den övergripande planen.

3.3 Arbete utifrån diskrimineringsgrunderna

3.3.1 Kön/genus

Skolan ska undersöka vilka normer och förväntningar som kan kopplas till kön och genus. Undervisningen ska vara normmedveten och lyfta flera olika perspektiv. Alla deltagare ska ges samma förutsättningar att utveckla sina behov och intressen inom skolans verksamhet.

3.3.2 Könsoverskridande identitet eller uttryck

Lunnevad ska arbeta för att alla har samma värde, oavsett om de följer normer eller bryter mot dem. Skolan vill också utveckla språkbruket hos både personal och deltagare så att alla personer kan tilltalas med önskat pronomen. Detta kan till exempel ske genom att deltagarna presenterar namn och pronomen i början av läsåret.

3.3.3 Etnisk tillhörighet

Skolan ska verka för ökad mångfald. Det kan till exempel ske genom att delta på mässor och sprida information om Lunnevad till fler möjliga deltagare, oavsett social bakgrund. Folkhögskolan ska vara ett tillgängligt alternativ för alla.

3.3.4 Religion eller annan trosuppfattning

Lunnevads folkhögskola är religiöst obunden och ska därför aktivt motverka diskriminering på grund av trosuppfattning. Det kan handla om att ge utrymme för religiös utövning eller att anpassa måltider i dialog med köket.

3.3.5 Ålder

Skolan ser det som en styrka att ha deltagare i olika åldrar. Målet är att skapa mötesplatser där allas erfarenheter tas tillvara, både i långa kurser och i kortkurser eller sommarkurser.

3.3.6 Sexuell läggning

Lunnevad ska vara en trygg miljö där alla bemöts med respekt, omtanke och hänsyn oavsett sexuell läggning. Det kan till exempel ske genom föreläsningar, samtal och gemensam reflektion kring språk, människosyn och beteenden.

3.3.7 Funktionsvariation

Skolan ska anpassa miljö och arbetssätt så att deltagare med olika funktionsvariationer får goda möjligheter att studera. Lunnevad utvecklar också sina fastigheter och lokaler långsiktigt för att kunna möta fler deltagares behov.

4. Källor

Regeringen, www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/

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

Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen, (2019). Artikel ADI 713. Motverka och Förebygg Sexuella trakasserier på din arbetsplats. Danagård LiTHO.

Diskrimineringsombudsmannen, (2020). Artikel I18.2. Sexuella trakasserier och trakasserier i skolan. PDF.

Diskrimineringslagen, (251002 09:27). www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Diskrimineringsombudsmannen, (251002 09:40). www.do.se

Agenda 2030, De Globala målen, (251002 09:32). www.globalamalen.se

5. Checklistor och bilagor

5.1 Motverka och förebygg sexuella trakasserier på skolan

Grunden för skolans jämställdhets- och likabehandlingsarbete, inklusive handlingsplaner och checklistor, utgörs av Diskrimineringsombudsmannens och Arbetsmiljöverkets material *Förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats*.

Materialet utgår från diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen.

5.2 Handlingsplan vid diskriminering och trakasserier

5.2.1 Insamling av information

Skolan är skyldig att samla in information när den får kännedom om diskriminering eller trakasserier under skoltid.

Informationen behöver inte komma direkt från den person som upplever sig utsatt. Den som har blivit utsatt, eller som har relevant information, kontaktar deltagarhälsan. Deltagarhälsan tar därefter kontakt med berörda personer så snart som möjligt.

När åtgärder vidtas informerar deltagarhälsan de närmast berörda personerna. Alla inblandade ska uppmannas att undvika ryktesspridning.

5.2.2 Analys av situation och information

När deltagarhälsan har samlat in information lämnas den vidare till rektor för gemensam genomgång och analys. Därefter fattas beslut om fortsatt hantering.

Deltagarhälsan informerar berörd deltagare samt mentor och områdesansvarig om vilka åtgärder som kommer att vidtas.

5.2.3 Åtgärder för att stoppa diskriminering och trakasserier

Diskrimineringen eller trakasserierna ska upphöra omedelbart. Skolan ska därför vidta de åtgärder som situationen kräver.

Åtgärderna kan omfatta allt från samtal till disciplinära insatser. Situationen ska följas upp kontinuerligt, liksom de inblandades mående. Deltagarhälsan ska erbjuda stöd, antingen genom samtalskontakt inom skolan eller genom hänvisning till extern aktör.

5.2.4 Uppföljning och utvärdering

Skolans arbete ska dokumenteras, exempelvis i form av handlingsplaner, skriftliga överenskommelser eller varning till deltagare.

Den som anmäler diskriminering eller trakasserier, eller på annat sätt medverkar i processen, har skydd mot repressalier enligt diskrimineringslagen.

Deltagarhälsan och rektor följer upp och utvärderar de åtgärder som har satts in. Vid behov beslutar rektor om ytterligare eller kompletterande insatser.

5.3 Fokus på den jämställda utbildningen

Lunnevads folkhögskola ska arbeta kontinuerligt för en jämställd utbildning. Detta är en central del av folkhögskolans demokratiska uppdrag och innebär att alla deltagare ska ges likvärdiga förutsättningar att utvecklas och förberedas för fortsatt vuxenliv.

En trygg och inkluderande skolmiljö är en förutsättning för en jämställd utbildning. Skolan ska därför erbjuda föreläsningar och andra insatser som stärker reflektionen kring normer och privilegier hos såväl deltagare som personal. Arbetet ska bidra till ett normkritiskt förhållningssätt till hur etnicitet, kön och könsidentitet påverkar villkor och bemötande.

Skolan ska också uppmärksamma beteenden och strukturer som kan försvåra trygghet, delaktighet och studiero för dem som studerar, bor och verkar på Lunnevad. Målet är att skapa en trygg, tillgänglig och respektfull miljö för alla.

5.4 Kontinuerligt arbete i skolans grupper

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ska vara en naturlig del av skolans olika arbetsgrupper.

Vid linjesamlingar ska frågor om jämlikhet och jämställdhet regelbundet tas upp för att stimulera till samtal och reflektion. Frågorna ska handla om hur skolan arbetar inom området och hur deltagarna upplever situationen i klassrummen och i skolans lokaler som helhet.

Om särskilda åtgärder behövs ska skolan hantera detta skyndsamt och på ett sätt som bidrar till ett jämlikt arbetsklimat.

5.5 Samarbete mellan deltagare och ledning

Varje nytt läsår initierar deltagarhälsoteamet en deltagardriven grupp som har regelbunden kontakt med deltagarhälsoteamet. Gruppen ska främst diskutera skolans situation som helhet.

Vid behov kan gruppen själv kalla till stormöten kring särskilda teman. Gruppen kan också samarbeta med skolans pedagogiska utvecklingsgrupp. Föreläsningar kan föreslås och bokas, och gemensam planering görs för det fortsatta arbetet på Lunnevad.

Skolans kurator och socialpedagog bör under läsåret ha kontinuerlig individuell kontakt med representanter för den deltagardrivna gruppen för att fånga upp tankar, behov och frågor. Dessa frågor förs sedan vidare i deltagarhälsoteamet eller tillsammans med den pedagogiska utvecklingsgruppen.

5.6 Kvantitativ uppföljning

I början av varje läsår genomförs en deltagarenkät som även innehåller frågor om jämställdhet och jämlikhet. Syftet är att synliggöra hur deltagarna upplever skolans arbete inom dessa områden.

Utöver den årliga enkäten ska det även finnas möjlighet att samla in synpunkter under året genom kortare enkäter om särskilda frågor som rör jämställdhet och likabehandling.

Resultaten ligger därefter till grund för det fortsatta arbetet under året och används i kommande verksamhetsplaner.

6. Kort och lättläst version

Vad planen handlar om

Lunnevads folkhögskola ska vara en trygg plats för alla. Alla deltagare och all personal ska bemötas med respekt, oavsett kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, religion, etnisk tillhörighet eller funktionsvariation.

Skolan arbetar därför aktivt för jämställdhet, jämlikhet och likabehandling. Målet är att förebygga diskriminering, kränkningar och dålig stämning i vardagen.

Viktiga begrepp

Jämställdhet betyder att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Jämlikhet betyder att alla människor ska ha lika villkor, oavsett bakgrund eller förutsättningar.

Likabehandling betyder att alla ska behandlas rättvist och med respekt.

Vad lagen säger

Diskrimineringslagen skyddar mot diskriminering och trakasserier. Det finns sju diskrimineringsgrunder:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning,
- ålder.

Trakasserier och sexuella trakasserier är alltid oönskade. Om något känns kränkande ska det tas på allvar och följas upp.

Hur skolan arbetar

Skolan arbetar med frågorna varje dag, inte bara ibland. Deltagare och personal kan lämna synpunkter genom enkäter, möten och samtal.

Det finns också en likabehandlingsgrupp med deltagarrepresentanter. Gruppen träffas regelbundet och tar upp frågor som gäller trygghet, bemötande och jämställdhet.

Arbetet följer fyra steg:

- undersöka,
- analysera,
- åtgärda,
- följa upp.

Jämställdhet i praktiken

Skolan arbetar med alla diskrimineringsgrunder på olika sätt:

- **Kön/genus:** undervisningen ska vara normmedveten.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** alla ska kunna bli kallade med sitt önskade namn och pronomen.
- **Etnisk tillhörighet:** skolan vill välkomna fler deltagare med olika bakgrunder.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** ingen ska missgynnas för sin tro.
- **Ålder:** olika åldrar ses som en styrka.
- **Sexuell läggning:** alla ska bemötas med respekt.
- **Funktionsvariation:** miljö och arbetssätt ska anpassas så att fler kan delta.
- **Vem gör vad**

Deltagarhälsoteamet ansvarar för att ta fram planen. Arbetet görs tillsammans med en deltagarstyrd grupp. Rektor fastställer planen.

Planen ses över en gång per år och uppdateras vid behov.
