

**Policy och handlingsplan för  
LIKABEHANDLING  
och  
JÄMSTÄLLDHET  
vid  
Ljungskile Folkhögskola**



*Rev. 150212*

## **Innehållsförteckning**

<b>1. Mål med likabehandlingsarbetet</b>	<b>3</b>
1.1 Övergripande vision	3
1.2. Mål	3
1.3. Grundsyn	3
1.4. Ansvar	3
<b>2. Definition av diskriminering och trakasserier</b>	<b>4</b>
2.1. Lagen	4
2.1.1. Likabehandlingsplan	4
2.1.2. Jämställdhetsplan	4
2.2. Utbildningsanordnarens ansvar	4
2.3. Arbetsgivarens ansvar	5
2.4. Vad är diskriminering och trakasserier?	5
2.5. Vad är mobbning?	5
<b>3. Jämställdhetsplan</b>	<b>6</b>
3.1. Genusmedvetenhet	6
3.2. Plan för jämställdhetsarbetet vid Ljungskile folkhögskola	7
<b>4. Det förebyggande arbetet</b>	<b>7</b>
4.1. Personalen	7
4.2. Eleverna	7
<b>5. Så här arbetar vi för att upptäcka diskriminering och trakasserier</b>	<b>8</b>
5.1. Rutiner	8
5.2. Så här gör vi när kränkningar upptäckts	8
5.3. Dokumentation	8
5.4. Så här arbetar vi med utvärdering och uppföljning	9
<b>6. Anmälan av diskriminering eller annan kränkande behandling</b>	<b>10</b>
<b>7. Bilagor: Diskrimineringslagen</b>	

# 1. Målet med likabehandlingsarbetet

## 1.1. Övergripande vision

Alla på Ljungskile folkhögskola, kursdeltagare, gäster såväl som personal, skall bemötas med respekt och vänlighet. Vi arbetar för en skola där det råder ett positivt klimat som ger förutsättningar för personlig utveckling och goda möten i demokratisk anda. Detta förutsätter ett aktivt och medvetet arbete mot kränkningar och diskriminering.

Personalen som arbetar i skolan har ett särskilt ansvar, och har stor betydelse som förebilder och förmedlare av goda värderingar, bärare av en stolt folkbildningstradition och genuint demokratiskt förhållningssätt, men alla som vistas på skolan förväntas arbeta för detta gemensamma mål.

## 1.2. Våra mål

- att lyfta fram och uppmuntra det som leder till ökad medvetenhet i frågor som rör genus och mångfald
- att arbetsformer, attityder och traditioner på vår arbetsplats ska genomlysas ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.
- att organisera arbetet (flexarbete i tid och rum) så att det gör det lättare för anställda och elever att också klara rollen som förälder och att jämställt ta ansvar för hem och barn
- att motverka och följa upp alla former av diskriminering som mobbing och sexuella trakasserier (se handlingsplanen)
- att motverka uppdelningen i mans- och kvinnoyrken
- att eftersträva lika lön för likvärdigt arbete
- att vid rekrytering av personal och elever aktivt eftersträva en jämn genus- och mångfaldsfördelning
- att tillgodose stödbehov för minoritetsgrupper

## 1.3. Grundsyn

Alla människor är lika värda oberoende av kön, ålder, sexuell läggning, bakgrund, funktionsnedsättningar, etnicitet, religion eller andra skillnader oss emellan. Rätten att bli jämlikt behandlad gäller såväl studerande som anställda vid Ljungskile folkhögskola. Detta dokument anger vem som bär ansvar för, och hur vi går tillväga för, att behandla alla jämlikt.

## 1.4. Ansvar

Styrelsen och skolledningen ansvarar, i samråd med skolans personal, för att likabehandlingsplanen hålls uppdaterad och görs tillgänglig för alla. Skolledningen ansvarar för att hålla diskussionen levande och bevakar likabehandlingsfrågorna tillsammans med personalen.

## **2. Definition av diskriminering och trakasserier**

### **2.1. Lagen**

Följande texter som beskriver utbildningsanordnarens ansvar är utdrag ur Diskrimineringslagen 2008:567.

#### **2.1.1. Likabehandlingsplan**

**16 § (2008:567)** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. *Lag (2014:958)*.

#### **2.1.2. Jämställdhetsplan**

**13 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare

## **2.2. Utbildningsanordnarens ansvar**

Ljungskile folkhögskola, i egenskap av utbildningsanordnare, ansvarar för att Diskrimineringslagen, som miniminivå, efterlevs när det gäller skrivningarna rörande arbetet mot diskriminering och trakasserier. Det yttersta ansvaret har skolans styrelse.

## **2.3. Arbetsgivarens ansvar**

Ljungskile folkhögskola, i egenskap av arbetsgivare, ansvarar för att Diskrimineringslagen, som miniminivå, efterlevs när det gäller skrivningarna rörande jämställdhetsplan och skrivningarna rörande arbetet mot diskriminering och trakasserier. Det yttersta ansvaret har skolans styrelse.

## 2.4. Vad är diskriminering och trakasserier?

*Ur: Skolverkets allmänna råd i "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling", SKOLFS 2012:10.*

*Diskriminering* innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

*Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

*Kränkande behandling* är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

## 2.5. Vad är mobbning?

Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag. En negativ handling kan vara såväl verbal som fysisk. Mobbning kan vara både direkt och indirekt, dvs. med relativt öppna angrepp eller i mer dolda former, t ex utfrysning.

## **3. Jämställdhetsplan**

### **3.1. Genusmedvetenhet**

Genus är en social konstruktion, det innebär att skillnaden mellan könen skapas av ett mönster av värderingar, förväntningar, skoltraditioner/arbetsplatstraditioner m.m. och en rad vanliga handlingar i vår vardag. Tillsammans skall alla vi som delar skolans vardag uppmärksamma varandra på beteenden, jargonger och mönster som befäster den rådande genusordningen. Peka på sådant som befäster en ojämlik ordning och lyfta fram, uppmuntra det som leder till ökad genusmedvetenhet.

Tillsammans blir vi medvetna om vad som är ojämlikt i vårt könsrollstänkande och vår rådande genusordning, Genom ökad medvetenhet om vad som skapar genus skall skolan bli en plats där flickor och pojkar, kvinnor och män blir lika behandlade och upplever att de har lika förutsättningar och framtidsmöjligheter oberoende av kön.

Kursplaner, val av litteratur och undervisningsformer skall problematiseras utifrån en medvetenhet om att vårt dagliga beteende skapar genus och bevarar en ojämlik genusordning i samhället.

### **3.2. Plan för jämställdhetsarbetet vid Ljungskile folkhögskola**

Denna plan är helt integrerad med planen för likabehandling och revideras årligen, i samband med att dokumentet för Likabehandling i sin helhet revideras. Arbetet för jämställdhet är arbete för likabehandling och därför väljer vi att inte ha två separata dokument.

## **4. Vårt förebyggande arbete för likabehandling och jämställdhet**

Deltagare och personal informeras om att det finns en likabehandlingsplan och en jämställdhetsplan, både muntligt och skriftligt, i samband med höstterminsstart. Planen finns även tillgänglig på skolans intranät. Information ges också om hur arbetet med att revidera planerna går till.

Vi strävar efter att frågor kring etik, moral, respekt, demokratins grunder, jämställdhet och mänskliga rättigheter ska tas upp i alla undervisningssammanhang och är grunden i alla samtal mellan deltagare och mellan deltagare och personal.

Det är vår strävan att alla måste våga ifrågasätta negativt beteende och reagera om man sett eller hört något som kan bryta mot likabehandlingslagen.

### **3.1. Personalen**

Personalen diskuterar likabehandlingsfrågor under arbetsplatsträffar och arbetslagsmöten, vid behov men minst en gång per år, samt under vissa fortbildningsdagar.

Alla arbetar för goda relationer.

Alla behandlar andra så som hen själv vill bli behandlad och strävar efter att vara goda förebilder.

## 3.2. Deltagarna

Alla deltagare skall känna till skolans likabehandlingsplan.

Temadagar anordnas kring likabehandlings- och jämställdhetsfrågor.

Deltagarna diskuterar värdegrundsfrågor och likabehandling på alla linjer. Frågor om detta kan också tas upp på elevråden.

Elevrådet uppmuntras att behandla frågor om likabehandling på sina möten, samt att diskutera detta i klasserna. Elevrådet får varje höstterminsstart en genomgång av skolans policydokument, inklusive detta.

Deltagarna får varje år besvara en enkät om hur de trivs och hur de upplever att likabehandlingsarbetet fungerar.

Alla deltagare ska behandla andra så som de själva vill bli behandlade och strävar efter att vara goda förebilder för varandra.

## 5. Så här arbetar vi för att upptäcka diskriminering och trakasserier

### 5.1. Rutiner

Varje år arbetar vi med att kartlägga och dokumentera all form av diskriminering samt eventuella skillnader i möjligheter och förutsättningar utifrån de fyra diskrimineringsgrunderna, bland deltagare och personal. Det *kan* gälla:

- utrymme, taltid på lektioner/sammanträden/möten
- tillgång till hjälpmedel, dator, lektionssalar
- makt, inflytande över sin arbetsvardag
- Studiemedel, stipendier (för deltagarna), bidrag (för deltagare och anställda), lön, semester (för anställda)
- att dokumentera resultatet av årets arbete med likabehandling och jämställdhet under vårterminerna
- att ge personal och deltagare ökade kunskaper om etnisk och kulturell mångfald, funktionsnedsättningar och sexuell läggning, som grund för diskriminering
- att utifrån kartläggning göra en konkret plan, årligen, för vilka åtgärder som ska vidtas för att uppnå målen
- att kartlägga och dokumentera all form av diskriminering för att kunna sätta in relevanta åtgärder

- att se över kursplaner, litteratur, undervisningsformer, lokaler, tillgång till hjälpmedel etc. ur ett likabehandlingsperspektiv
- att underlätta för alla arbetstagare och deltagare att kombinera studier och arbete med ansvar för barn
- att vid rekrytering och antagningar tillse att det blir en bra balans ur genus- och likabehandlingsperspektiv

## 5.2. Så här arbetar vi när vi upptäcker diskriminering eller trakasserier

Så fort någon i personalen får veta att en händelse som bryter mot likabehandlingslagen inträffat skall:

1. För deltagare: personen som upptäckt kränkningen meddela klassföreståndaren och/eller rektor eller närmaste personalansvarig chef.
2. För anställd: personen som upptäckt kränkningen meddelar högsta ansvarig chef.
3. 2 . en utredning om vad som inträffat görs. Rektor/VD ansvarar för att detta blir gjort, men behöver inte göra utredningen själv.
4. berörda parter kallas till samtal. Klassföreståndare och rektor/VD är ansvarig.
5. uppföljningssamtal bestämmas och genomförs. Resultatet av detta samtal meddelas samtliga berörda skriftligt.
6. om händelsen är ett lagbrott görs alltid en polisanmälan. Rektor/VD/styrelsens ordförande är ansvarig.
7. om händelsen är ett brott mot skolans föreskrifter kan disciplinära åtgärder, t.ex. avstängning, komma ifråga.

## 5.3. Dokumentation

All dokumentation skall vara skriftlig, t.ex. uppgift om att någon upplever sig trakasserad eller diskriminerad, åtgärdsplaner, överenskommelser och mötesprotokoll. Det skall tydligt framgå vad som har hänt, vem som har blivit utsatt, vem som uppges ha utsatt någon annan, vilka åtgärder som har vidtagits hittills och hur anmälaren vill hållas underrättad/informerad, samt hur ärendet kommer att följas upp. Dokumentationen delges samtliga berörda parter i ärendet, samt styrelsens ordförande.



## **5.4. Så här arbetar vi med utvärdering och uppföljning**

Arbetet med likabehandlingsplanen sker minst en gång per år. Behovet kartläggs genom en årligt återkommande personalenkät och deltagarenkät. Enkäterna genomförs under februari månad.

Uppföljningen av planen är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skolledning och skolans styrelse är ansvariga.

## **6. Anmälan av diskriminering eller annan kränkande behandling**

Om du upplever att du utsatts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling - meddela detta till klassföreståndare, rektor eller VD (det sistnämnda gäller personal i städ, kök och vaktmästeri).

### **6.1. Så här arbetar vi när kränkningar upptäckts:**

Om du anmäler att du utsatts för kränkande behandling görs detta:

1. Skolan/arbetsgivare utreder vad som har inträffat.
2. Berörd(-a) deltagare kallas till samtal.
3. Uppföljningssamtal bestäms och genomförs för att se till att allt är bra.
4. Om händelsen är ett lagbrott görs alltid en polisanmälan och skolans disciplinära åtgärder kan bli aktuella.

# Bilaga 1

Diskrimineringslag (2008:567)

- Lyssna
- Dela
- Skriv ut

**SFS nr:** 2008:567

**Departement/myndighet:** Arbetsmarknadsdepartementet DISK

**Utfärdad:** 2008-06-05

**Ändrad:** t.o.m. SFS 2014:958

**Tryckt version:** pdf, utan ändringar (Lagrummet)

**Ändringsregister:** SFSR (Lagrummet)

**Källa:** Regeringskansliet / Lagrummet

## Innehåll

- 1 kap. Inledande bestämmelser
- 2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier
- 3 kap. Aktiva åtgärder
- 4 kap. Tillsyn
- 5 kap. Ersättning och ogiltighet
- 6 kap. Rättegången
- Övergångsbestämmelser

1 kap. Inledande bestämmelser

## Lagens ändamål

**1 §** Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2014:958).*

## Lagens innehåll

**2 §** Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

## Lagen är tvingande

**3 §** Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

## Diskriminering

**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 förfarings sättet 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)*.

## **Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder**

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,

2. 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,

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. 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,

5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. *Lag (2014:958)*.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

## **Arbetslivet**

### **Diskrimineringsförbud**

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,

2. gör en förfrågan om eller söker arbete,

3. söker eller fullgör praktik, eller

4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. *Lag (2014:958)*.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne-

eller andra anställningsvillkor,

3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller

4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

## **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

**3 §** Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

## **Uppgift om meriter**

**4 §** Om en arbetsökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

## **Utbildning**

### **Diskrimineringsförbud**

**5 §** Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. *Lag (2014:958).*

**6 §** Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

*Lag (2010:861).*

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

**7 §** Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

## **Uppgift om meriter**

**8 §** Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken

utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

## Förbud mot repressalier

**18 §** En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

**19 §** Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat. *Lag (2012:483).*

3 kap. Aktiva åtgärder

## Arbetslivet

### Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

**1 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

**2 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

### Målinriktat arbete

**3 §** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

### Arbetsförhållanden

**4 §** Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

**5 §** Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**6 §** Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella

trakasserier.

## Rekrytering

**7 §** Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

**8 §** Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

**9 §** När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

## Lönefrågor

**10 §** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

**11 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

**12 §** Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). *Lag (2009:526)*.

## Jämställdhetsplan

**13 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

## Utbildning

### Målinriktat arbete

**14 §** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§. *Lag (2014:958)*.

### Att förebygga och förhindra trakasserier

**15 §** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. *Lag (2014:958)*.

### Likabehandlingsplan

**16 §** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. *Lag (2014:958)*.