

Gäller för: Göteborgs botaniska trädgård

Giltig från: 2025-06-23

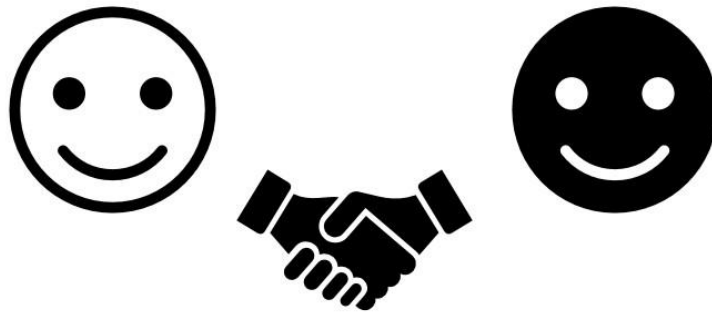
Innehållsansvar: Madeleine Stille Jonsson, (madst), HR-chef

Giltig till: 2027-12-31

Granskad av: Cecilia Wahlén, (cecwa2), Nämndsamordnare

Godkänd av: Hanna Tornevall, (hanto16), Förvaltningschef

Plan för likabehandling och mot kränkande särbehandling 2021-2024



Planen gäller för: Göteborgs botaniska trädgård
Beslutad av: Ledningsgruppen 2021-03-25
Dokumentansvarig: Mari Källersjö/Helen Ekvall
Gäller 2021–2024
Ersätter: Jämställdhets- och mångfaldsplan GBT 2017–00173
samt handlingsplan för att förebygga och motverka trakasserier på
arbetsplatsen (2014)

Introduktion

Västra Götalandsregionens arbetsplatser arbetar för att främja arbetsglädje, ett hållbart arbetsliv och hälsoskapande miljöer.

Göteborgs botaniska trädgård ska vara en trygg och välkomnande arbetsplats för både personal och besökare. Vi arbetar för att för att förebygga diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter.

Roller och ansvar

Det övergripande arbetsmiljöansvaret ligger hos Styrelsen för Göteborgs botaniska trädgård och förvaltningschefen som skriftligt fördelar arbetsmiljöuppgifter till enhetscheferna.

Likabehandlingssamordnare samordnar likabehandlingsarbetet vid förvaltningen och ansvarar för att revidera plan för likabehandling och mot kränkande särbehandling samt den årliga handlingsplanen.

Webbredaktörer och kommunikator ansvarar för att intern och extern kommunikation ska vara tillgänglig för alla, både digitalt och analogt.

Syfte och mål

Att olikheter ses som en tillgång i alla delar av verksamheten. All slags diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska motverkas och arbetet med jämställdhet och mångfald ska bedrivas systematiskt och långsiktigt.

Begrepp

- Diskriminering och trakasserier lyder under diskrimineringslagen
- Kränkande särbehandling regleras i Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter

För att orättvis behandling ska vara diskriminering enligt diskrimineringslagen måste den ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering är förbjudet om det beror på:

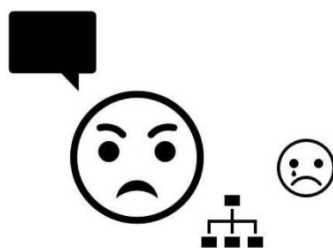
1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder



Diskriminering

Diskriminering är när en person utsätter någon för orättvis behandling och där det finns ett maktövertag.

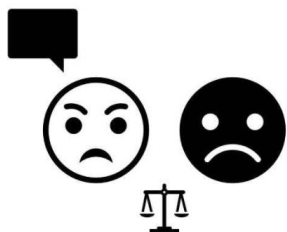
Det betyder till exempel att en chef kan diskriminera en medarbetare men inte tvärtom.



Trakasserier

Exempel på trakasserier är när en person utsätter någon för orättvis behandling och det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna men där det inte finns ett maktövertag.

Det betyder till exempel att en medarbetare kan trakassera en annan medarbetare.

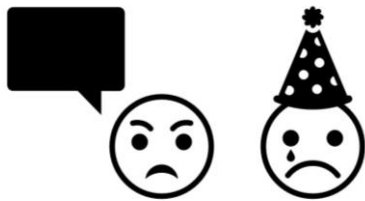


Kränkning

När en händelse inte kan kopplas till någon av de sju diskrimineringsgrunderna klassas det istället som kränkande särbehandling.

Kränkande särbehandling är när någon kränker en annan persons värdighet. Den/de som utsätter någon annan för en kränkning behöver inte nödvändigtvis mena något illa. Det räcker med att den som är utsatt känner ett obehag eller hot.

Exempel på kränkningar är till exempel att säga något negativt om någon annans utseende, kläder, eller utesluta personen ur en gemenskap.



Vad är mitt ansvar som medarbetare?

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling får inte förekomma på Göteborgs botaniska trädgård. Tillsammans ska vi arbeta för att förebygga diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter.

Vad gör jag om jag blir utsatt?

- Informera personen att du känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.
Om du tycker att det är svårt att säga ifrån, be någon på arbetsplatsen hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt.
- Det är viktigt att dokumentera allt som hänt. Detta blir ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.

Vart vänder jag mig?

Förvaltningschefen har huvudansvaret för arbetsmiljön för hela förvaltningen.

- I första hand vänd dig till din chef. Denne har arbetsmiljöansvar på din enhet.
- Om detta av olika skäl känns svårt kan du kontakta förvaltningschefen, en annan chef, skyddsombud, facklig organisation eller förvaltningens HR.
Du kan också vända dig till Hälsan & Arbetslivet för rådgivning

Vad är mitt ansvar som chef?

Västra Götalandsregionen ska ha en jämlik och inkluderande arbetsmiljö. Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier. Som chef ansvarar du för att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet med allas lika rättigheter och möjligheter.

Vad är vårt ansvar gentemot våra besökare?

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling får inte förekomma på Göteborgs botaniska trädgård. Tillsammans ska vi arbeta för att förebygga diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter. Alla våra besökare ska känna sig välkomna och bli bemötta på ett likvärdigt sätt. Göteborgs botaniska trädgård arbetar för att göra trädgården tillgänglig för alla besökare, både avseende den fysiska miljön samt digital och analog information.

Lagar och dokument

Följande lagar, dokument och webbsidor ligger till grund för arbetet med likabehandling.

- [Lokal handlingsplan Botaniska för att förebygga och hantera konflikter på arbetsplatsen](#)
- [Likabehandling på Botaniskas Insidan](#)

- [Lika rättigheter och möjligheter](#) i Västra Götalandsregionen
- [Regional rutin för likabehandlingsarbete, RS2021-02888](#)
- [Regional rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier](#) RS2017-05698
- [Diskrimineringslagen](#)
- [Organisatorisk och social arbetsmiljö \(AFS 2015:4\), föreskrifter](#)
- [Barnkonventionen](#)
- [DOS-lagen](#), digital tillgänglighet

Information om handlingen

Handlingstyp: Handlingsplan/Handlingsprogram

Gäller för: Göteborgs botaniska trädgård

Innehållsansvar: Madeleine Stille Jonsson, (madst), HR-chef

Granskad av: Cecilia Wahlén, (cecwa2), Nämndsamordnare

Godkänd av: Hanna Tornevall, (hanto16), Förvaltningschef

Dokument-ID: GBT7701-875628194-58

Version: 7.0

Giltig från: 2025-06-23

Giltig till: 2027-12-31