

# Handlingsplan för arbetet mot diskriminering vid Älvsby folkhögskola

## Syfte

Syftet med handlingsplanen är att tydliggöra arbetet med att motverka trakasserier, diskriminering och annan kränkande behandling.

Älvsby folkhögskola skall vara en arbetsplats/skola som medvetet och målinriktat arbetar förebyggande för att förhindra att anställda och kursdeltagare utsätts för diskriminering eller annan kränkande behandling.

## Definitioner

En förenklad beskrivning av diskrimineringslagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de **sju diskrimineringsgrunderna**:

- **Kön.** Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck.** Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner.
- **Etnisk tillhörighet.** Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning.** Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam.
- **Funktionsnedsättning.** Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning.** Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
- **Ålder.** Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hans födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

## Sex former av diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är:

- **Direkt diskriminering.** Är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen.
- **Indirekt diskriminering.** Är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell

läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

- **Bristande tillgänglighet.** Är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Trakasserier och sexuella trakasserier** är två former av diskriminering. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier.
- **Instruktioner att diskriminera** är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan

### **Kränkning, kränkande särbehandling, mobbing**

Närliggande till begreppet diskriminering är begreppen kränkning och mobbing. Enligt skolverket definieras kränkning enligt följande

*”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”.*

Arbetsmiljöverket definierar kränkning och mobbing enligt följande

*”Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbing.*

*Mobbing definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.”*

## **Förebyggande arbete**

Alla anställda ska visa respekt för den enskilda individen och i det dagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt. Vidare ska alla aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper, samt aktivt arbeta för att det aldrig skall förekomma. Varje incident av diskriminering/kränkande behandling ska resultera i en reaktion från de ansvariga i skolan.

Alla kursdeltagare medvetandegörs om vikten av att bry sig om varandra och ta hjälp av någon ur personalen om de själva är utsatta för någon diskriminering/kränkande behandling eller ser någon annan som är det.

Fortlöpande under den dagliga verksamheten arbetar lärare och annan personal med att förebygga diskriminering/kränkande behandling. Detta kan ske genom samtal med kursdeltagarna om sådana saker som rör diskriminering/kränkande behandling.

Skolan arbetar aktivt med att medvetandegöra eleverna om mänskliga rättigheter via t.ex. temadagar som är gemensamma för alla elever på skolan. Skolan arbetar medvetet för att hålla en nära och personlig relation mellan deltagare och personal. Utvecklingssamtal hålls mellan kursansvarig och enskild kursdeltagare minst en gång per termin. Vid oro om kursdeltagares välmående tas frågan upp inom berört arbetslag.

## **Metoder för kartläggning och utvärdering**

Enkäter: För att bedöma trivsel och eventuell omfattning av diskriminering, kränkande behandling och mobbing ska enkäter genomföras regelbundet, bland såväl personal som kursdeltagare.

Intervjuer: Bidrar till en fördjupad förståelse, genomförs som komplement till enkäter.

Observationer: Ger kunskap om det sociala samspelet i exempelvis korridorer, matsal, klassrum och personalrum. Genomförs såväl i det dagliga arbetet som riktade studier.

## **Åtgärder**

Vid upplevd diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling kontaktar du i första hand närmaste lärare eller arbetsledare. Om kränkningen genomförts av lärare eller arbetsledare kontaktas rektor. Om rektor är den som kränker kontaktas styrelsens ordförande.

### **Rutiner när kursdeltagare diskrimineras/kränks av andra kursdeltagare**

- När kursdeltagare eller personal ser eller hör diskriminering/kränkning ska vi reagera direkt.
- Personal som sett/hört/fått kännedom om att en diskriminering/kränkning skett pratar med de inblandade. Om det anses lämpligare kan kontakt och samtal tas av enhetsledare eller rektor. Syftet är att diskriminering/kränkning ska upphöra.
- Om diskriminering/kränkning är grov eller har skett vid upprepade tillfällen ska enhetsledare kopplas in och rektor informeras. Enhetsledaren genomför en utredning. Utredningen lämnas till rektor.
- Om diskriminering/kränkning inte upphör kallas deltagaren till ett nytt samtal tillsammans med enhetsledare och rektor.
- Om diskriminering/kränkning inte upphör vidtas ytterligare åtgärder t.ex. polisanmälan, skriftlig varning, avstängning eller avskiljande. Rektor beslutar om ytterligare åtgärder.
- Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker efter cirka en vecka och om inga ytterligare diskrimineringar/kränkningar uppkommit genomförs ett nytt uppföljningssamtal efter cirka en månad. Vid dessa samtal görs en utvärdering av de vidtagna åtgärderna och vilka effekter insatserna har gett.
- Efter avslutat ärende arkiveras all dokumentation i skolans arkiv.

### **Rutiner när kursdeltagare diskrimineras/kränks av personal**

- Händelsen anmäls till rektor. Om rektor är den som diskriminerar/kränker tas kontakt med styrelsens ordförande.
- Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentation görs.
- Rektor följer upp ärendet med kursdeltagare.

- Rektor träffar regelbundet den personal som diskriminerat/kränkt kursdeltagaren och samtalar om hur undervisningen med berörd kursdeltagare fungerar.
- Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med styrelsens ordförande.
- Efter avslutat ärende arkiveras all dokumentation i skolans arkiv.

### **Rutiner när personal diskrimineras/kränks av kursdeltagare**

- Händelsen anmäls till enhetsledare.
- Rektor informeras.
- Enhetsledare utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentation görs.
- Efter avslutat ärende arkiveras all dokumentation i skolans arkiv.

### **Rutiner när personal diskrimineras/kränks av annan personal**

- Händelsen anmäls till enhetsledare.
- Rektor informeras.
- Enhetsledare utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentation görs.
- Efter avslutat ärende arkiveras all dokumentation i skolans arkiv.

# Om enhetsledare/rektor är den som diskriminerar kränker anmäls händelsen till nivå högre än den som diskriminerar kränker.

## **Var finns handlingsplanen?**

Handlingsplanen för arbetet mot diskriminering ska finnas tillgänglig för alla anställda och kursdeltagare via skolans hemsida. Rektor ansvarar för detta. I samband med kursstart får alla kursdeltagare information om skolans Handlingsplan mot diskriminering.

## **Ansvarsförhållande**

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling vid Älvsby folkhögskola. Styrelsen har delegerat arbetet mot diskriminering till rektor.

Rektor har ansvar för att Handlingsplan för arbetet mot diskriminering upprättas och utvärderas årligen. Rektor och enhetsledare har ansvar för att kursdeltagare och personal regelbundet informeras om rutiner i arbetet mot diskriminering. All personal ska bemöta kursdeltagare och kollegor på ett respektfullt sätt.

Det är pedagogers och annan skolpersonals ansvar att följa skolans handlingsplan. Pedagogerna skall ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling. All personal skall se till att åtgärder vidtas då kränkande behandling, trakasserier och diskriminering misstänks, anmäls eller upptäcks.

All personal har ansvar för att förebygga och ingripa vid diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling mot kursdeltagare eller personal och rapportera dessa vidare till enhetsledare eller rektor.

Det är allas gemensamma ansvar att påtala kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering som förekommer på skolan samt att bemöta kursdeltagare och personal på ett respektfullt sätt.

Tillsammans ska vi alla arbeta för att Älvsby folkhögskola ska vara fri från alla former av diskriminering, trakasserier, mobbning och annan kränkande behandling.

## **Uppföljning**

I slutet av varje läsår, i samband med kvalitetsarbetet, uppdateras handlingsplanen så att den anpassas efter de särskilda förhållanden som finns i verksamheten. En samlad analys av förekommande diskrimineringar/kränkningar bör göras. Detta för att kunna se om det finns ett samband eller mönster i situationer, platser eller inblandade personer. En sådan analys kan leda till att man i stället för att vidta enskilda insatser istället behöver vidta åtgärder på ett mer övergripande plan. Rektor är ansvarig.