

Handlingsplan för likabehandling

Inledning

Folkbildningens främsta mål är att värna och främja demokratin. Jämshögs folkhögskola har ett särskilt ansvar att i sin kursverksamhet aktivt arbeta för att stärka deltagarnas demokratiska medvetenhet.

Likabehandlingsplanen syftar till att främja allas lika rättigheter samt att motverka diskriminering. Likabehandling är en del av den gemensamma värdegrunden och därmed en kvalitetsfaktor. Det förebyggande likabehandlingsarbetet utgår från diskrimineringslagstiftningens diskrimineringsgrunder (www.do.se).

Jämshögs folkhögskola är skyldig att förebygga, förhindra, upptäcka, utreda och åtgärda trakasserier, diskriminering och annan kränkande behandling. Skyldigheten gäller oavsett om det är personal eller kursdeltagare som kränker, trakasserar, diskriminerar kursdeltagare eller personal. Lagar och förordningar skall följas och ett aktivt likabehandlingsarbete skall bedrivas vid skolan. Arbetet skall vara väl integrerat i den dagliga verksamheten.

Jämshögs folkhögskola strävar efter att varje individ skall få gynnsamma förutsättningar att uppleva en meningsfull skolgång. Mångfald är en tillgång och genom mötet mellan människor med olika bakgrund, egenskaper, färdigheter, talanger och idéer berikas vardagen på skolan. I detta skall alla känna att deras åsikter tas tillvara, att de upplever att de tillhör en gemenskap och att de blir respekterade. I mötet mellan olikheterna kan kreativiteten flöda.

Målsättning

Målsättningen för Jämshögs folkhögskola är att alla skall känna sig trygga, visa respekt för varandra och våra olikheter och att alla skall utvecklas i att vara ansvarstagande individer. I skolans verksamhet är trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling inte acceptabelt.

Värdegrund

Jämshögs folkhögskola har en värdegrund som genomsyrar hela verksamhetens arbetssätt. Kunskap om denna värdegrund ingår i varje medarbetares uppdrag.

- För oss är alla människor lika mycket värda och uppstår samma rättigheter. Därför åtgärdar vi kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.
- Vi anser att det är viktigt att respektera och ta hänsyn till varandra. Därför arbetar vi för att alla ska träna sin empatiska förmåga.
- Vi vill erbjuda alla goda relationer. Därför vill vi att alla skall kunna arbeta över gruppgränserna. Vi vill att alla skall lära sig att lösa konflikter på ett konstruktivt sätt.
- Vi månar om allas självkänsla. Därför ingriper vi mot all diskriminering, trakasserier och kränkningar som vi får vetskap om.
- Vi vill stärka allas ansvarskänsla genom att arbeta med demokrati. Därför vill vi att kursdeltagarna tar eget ansvar för sin utbildning.

Definitioner

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla på Jämshögs folkhögskola skall ha samma rättigheter, anställda som kursdeltagare, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, kön och könsöverskridande identitet eller uttryck. För definitioner av dessa begrepp hänvisas till Diskrimineringsombudsmannen.

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete

Det främjande arbetet syftar till att stärka respekten för allas lika värde. Det omfattar alla diskrimineringsgrunderna. Arbetet riktas mot alla och genomförs utan förekommen anledning. Det är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

Det förebyggande arbetet syftar till att upptäcka och minimera riskerna för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det omfattar framför allt de områden som i kartläggningen av verksamheten kan identifieras som riskområden.

Det åtgärdande arbetet skall genomföras omgående när det framkommit att någon upplevt sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad. Detta medför att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att det upprepas.

I detta arbete utgår Jämshögs folkhögskola från Diskrimineringsombudsmannens definitioner av diskriminering och trakasserier. Dessa två kompletteras med kränkande behandling enligt Skollagen.

Definition av begreppet "kränkande behandling"

Med kränkande behandling avses ett uppträdande som kränker någons värdighet eller integritet men som inte har något samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på kränkande behandlingar:

- Att utsätta någon fysiskt genom exempelvis slag eller knuffar.
- Att systematiskt ignorera någon annan; till exempel att inte alla eller lyssna på honom/henne.
- Att försvåra arbetet för någon; till exempel genom att undanhålla information.
- Att frysa ut någon ur gemenskapen.
- Att skriva illa om någon på till exempel lappar, sms eller internetet.
- Att hota någon.
- Att inte respektera ett "nej", "stopp" eller "sluta".

Ansvarsfördelning

Det är rektors ansvar att:

- Följa upprättad likabehandlingsplan.
- Förvissa sig om att alla medarbetare och kursdeltagare känner till att kränkande behandling, trakasserier och diskriminering inte är tillåten i verksamheten.
- Det bedrivs ett målinriktat arbete att motverka diskriminering utifrån

diskrimineringsgrunderna och trakasserier.

- Årligen utvärdera, revidera och upprätta likabehandlingsplanen i samarbete med kursdeltagare, personal samt styrelsen.
- Om verksamheten får kännedom om att trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling förekommer se till att utredning genomförs och att åtgärder vidtas.
- Verksamheten har ett gemensamt arbetssätt för hur vi dokumenterar anmälan/upptäckt av trakasserier, diskriminering och kränkande behandling samt de åtgärder som vidtas.

Samtliga medarbetare på Jämshögs folkhögskola har ansvar att:

- Följa, medvetandegöra och utveckla verksamhetens likabehandlingsplan.
- Arbeta förebyggande för att skapa en bra stämning och atmosfär.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som medarbetaren förmedlar.
- Arbeta med attityder och värderingar hos kursdeltagarna.
- Aktivt ingripa och följa upp när diskriminering, trakasserier och/eller kränkande behandling misstänks, informeras om eller upptäcks.
- Bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda personalen är berörd, följs upp.

Samtliga kursdeltagare skall:

- Följa verksamhetens likabehandlingsplan samt påtala trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling som förekommer i verksamheten.

De sju diskrimineringsgrunderna, hur vi aktivt arbetar med dem

Kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck

Mål: Alla har lika värde oavsett kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck.

Aktivt arbete i verksamheten: Direkt ingripa mot och kraftfullt fördöma alla former av trakasserier, diskriminering eller kränkningar grundade på kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck.

Ansvarig: Alla i verksamheten.

Etnisk tillhörighet, religion och/eller annan trosuppfattning

Mål: Alla oavsett etnisk tillhörighet, religion och/eller annan trosuppfattning skall bemötas med respekt för sin person och ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Aktivt arbete i verksamheten: Kartlägga om alla upplever att de har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion och/eller annan trosuppfattning.

Inventera och ta tillvara de olika etniska tillhörigheter, religioner och/eller andra trosuppfattningar som finns inom verksamheten.

Ansvarig: Medarbetarna.

Funktionsnedsättning

Mål: Samtliga skall kunna delta i skolans verksamhet utifrån sina egna förutsättningar.

Aktivt arbete i verksamheten: Kompetenshöjning för medarbetarna om funktionsnedsättningar samt samtal om våra olika behov i lärsituationen. Utvärdering av den fysiska arbetsmiljön för såväl medarbetare som deltagare sker löpande. Samtalen sker kontinuerligt i de olika grupperna.

Ansvarig: Rektor för kompetenshöjning samt arbetslagen för samtalen.

Ålder

Mål: Fler åldersblandade aktiviteter i verksamheten och ökad integration mellan åldersgrupper.

Aktivt arbete i verksamheten: Kartlägga och planera med kursrådet när och på vilket sätt fler åldersblandade aktiviteter kan ske.

Ansvarig: Medarbetarna.

Hur vi arbetar förebyggande och främjande för att uppnå våra mål.

Aktiviteter

Olika aktiviteter för att uppnå våra mål genomförs för skolan som helhet i de olika grupperna. Framför allt handlar detta om gemensamma gränsöverskridande dagar som tar sin utgångspunkt i ett gemensamt värdegrundsarbete.

Trygghet, trivsel och delaktighet

En gång varje läsår genomförs en enkät bland kursdeltagare och personal. Syftet med enkäten är bland annat att få en bild av stämningläget i verksamheten. Enkäten blir en kartläggning som ligger till grund för de åtgärder som vidtas. Resultatet av trivselenkäten redovisas för kursrådet, personalen och styrelsen. Rektor ansvarar för att enkäten genomförs och sammanställs.

Alla som finns på Jämshögs folkhögskola har ett ansvar att rapportera om man blivit vittne till, eller på annat sätt fått kunskap om, verksamhet eller enskilda händelser som strider mot intentionen i detta dokument. Om en deltagare eller anställd anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller har blivit vittne därtill skall den i första hand vända sig till rektor. Rektor bedömer vilka åtgärder som ska vidtas och kan i förekommande fall uppdra åt verksamhetsansvariga att arbeta vidare med frågan. I det fallet dokumenterar och informerar personalen rektor om sitt arbete. Om rektor bedömer att ärendet är så allvarligt att det kan leda till långtgående disciplinära åtgärder skall frågan behandlas i skolans arbetsutskott. Om skolan av någon anledning inte kommer till rätta med kränkningarna ansvarar rektor för att eventuell polisanmälan görs. I vissa fall kan rektor enligt den studeranderättsliga standarden interimistiskt stänga av en kursdeltagare som kränkt någon. Om rektor utför eller misstänks ha utfört handlingar som strider mot intentionen i detta dokument är det styrelsens ordförande som ansvarar för att åtgärder vidtas.

För att förebygga alla former av kränkande behandling skall all personal erhålla utbildning och fortbildning i aktuella metoder för att känna igen, förebygga och motverka kränkande

behandling. Vidare skall återkommande diskussioner i grupp och/eller i arbetslagen äga rum. Vidare skall personalen med jämna mellanrum ta upp ämnena diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i sina grupper så att frågeställningen hålls aktuell. Trivsselfrågorna tas alltid upp vid medarbetarsamtalen och utvecklingssamtal med deltagare. Vidare är arbetsmiljöfrågorna en stående punkt på styrelsesammanträden, kursrådssammanträden, de olika personalmötena och på alla klassråd. Frågor om arbetsmiljön tas alltid upp vid skyddsronderna.

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor skall förekomma. Ett likvärdigt arbete skall ge lika lön och villkor. Skolan skall sträva mot att mångfald också skall råda vad gäller den anställda personalen.

Utvärdering och måluppfyllelse

Utvärdering och måluppfyllelse av "Handlingsplan för likabehandling" genomförs av kursrådet och kollegiet. Resultatet rapporteras till styrelsen och ligger till grund för en revision av likabehandlingsplanen.