

Likabehandlingsplan Gamleby folkhögskola, Högalids folkhögskola, Vimmerby folkhögskola och Ölands folkhögskola

Syfte

Gamleby folkhögskola, Högalids folkhögskola, Vimmerby folkhögskola och Ölands folkhögskola ska tillvarata samtliga deltagares och medarbetares resurser. Deltagarnas och medarbetarnas individualiteter och olikheter ska främjas och uppmuntras för att nå och utveckla verksamhetens mål och åtaganden.

Mål

Varje upptäckt diskriminering och kränkning ska utredas och åtgärdas. All personal ska i ord och handling visa att verksamheten tar avstånd från och är beredd att ingripa om diskrimineringar eller kränkningar skulle förekomma. Det är samspelet mellan deltagare och medarbetare som gör mångfald till en framgångsfaktor. Alla deltagare ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Alla deltagare och medarbetare ska mötas med respekt.

Målgrupp

Likabehandlingsplanen riktar sig till samtliga deltagare och personal på Gamleby folkhögskola, Högalids folkhögskola, Vimmerby folkhögskola och Ölands folkhögskola.

Ansvarig för dokumentet

Bildningschef

Revideras och följs upp

Likabehandlingsplanen revideras vid behov.

Beslutsdatum och beslutsinstans

Likabehandlingsplanen beslutad 2021-10-07 av folkhögskolestyrelsen.

Sammanfattning

Likabehandlingsplanen beskriver och anger delarna i det kontinuerliga arbetet på Gamleby folkhögskola, Högalids folkhögskola, Vimmerby folkhögskola och Ölands folkhögskola. Likabehandlingsarbetet utgår från de fyra aktiva åtgärderna undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Planen beskriver också vad som avses med kränkande särbehandling, vilka de olika diskrimineringsgrunderna är, vilka de olika formerna av diskriminering är samt ger exempel på främjande aktiviteter såväl som på förebyggande åtgärder. Likabehandlingsplanen avslutas med en rutin för att agera, utreda och åtgärda när kränkning har skett inklusive grafik som visar den praktiska ärendehantering.

Inledning

Gamleby folkhögskola, Högalids folkhögskola, Vimmerby folkhögskola och Ölands folkhögskola accepterar inte, och ser allvarligt på diskriminering, mobbning och trakasserier av alla slag. Rättigheter och skyldigheter för deltagare och personal definieras ytterligare i skolornas studeranderättsliga standarder. Diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete samt Region Kalmar läns arbetsmiljöhandbok används som referens till denna likabehandlingsplan. Medarbetares rättigheter och skyldigheter preciseras i ovan nämnda lagar, riktlinje och arbetsmiljöhandbok.

Aktiva åtgärder i likabehandlingsarbetet

Folkhögskolorna ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg:

1. Undersöka
2. Analysera
3. Åtgärda
4. Följa upp och utvärdera

Uppföljning och utvärdering

Enligt diskrimineringslagen ska likabehandlingsarbetet följas upp och utvärderas. Verksamheter inom Region Kalmar län använder den digitala plattformen Stratsys för uppföljning och utvärdering på årsbasis av arbetet där inhämtade erfarenheter används i utvecklingen av förebyggande och aktiva åtgärder. Arbetet med att motverka diskriminering ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Arbetet ska omfatta alla de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen anger. Folkhögskolorna ska ge deltagarskyddsombud och fackliga skyddsombud möjlighet att medverka i arbetet mot diskriminering. Folkhögskolorna erbjuder specifik utbildning för deltagarskyddsombud. Högst ansvarig för arbetet är rektor.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande av enskild person eller en grupp som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som orättvisa eller obegripliga och kan medföra att de som drabbas ställs utanför folkhögskolans gemenskap.

Det behöver inte utgöra ett upprepat beteende för att vara kränkande särbehandling, men kan, om så är fallet, utvecklas till mobbning. Om det kränkande beteendet är av sexuell natur kan kränkningarna utgöra sexuella trakasserier. Om det kränkande beteendet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kan kränkningarna utgöra trakasserier.

Diskrimineringsgrunder

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet avses i diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder

Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Kön

Diskrimineringsgrunden kön innefattar kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter och innebär att kön inte ska vara ett hinder för personlig utveckling.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte identifierar sig som kvinna, man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Hit hör till exempel transsexuella, intersexuella och transvestiter. Gemensamt för dessa är att könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats personen vid födseln.

Religion eller annan trosuppfattning

Religion eller annan trosuppfattning handlar om trosbekännelse med religiös anknytning. Annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund eller samband med en religiös åskådning till exempel ateism eller agnosticism. Dessa anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet.

Ålder

Med diskrimineringsgrunden ålder avses i diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering gäller såväl äldre som yngre.

Former av diskriminering

Bristande tillgänglighet

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga 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
- andra omständigheter av betydelse

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.

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 förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i övriga fem diskrimineringsformer och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

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.

Främjande aktiviteter

Exempel på främjande och kontinuerliga aktiviteter för likabehandling:

Alla deltagare ska i möjligaste utsträckning ges samma förutsättningar att tillgodogöra sig studierna.

Alla deltagare ska i möjligaste utsträckning ges samma förutsättningar att vara med och påverka och utveckla, både i klassrumssituation och på verksamhetsövergripande plan.

Dokumentation som beskriver likabehandlingsarbetet ska finnas lätt tillgängligt på skolornas hemsidor. Dokumentationen kan exempelvis beskriva överklagande av beslut, antagningsprocess, studeranderättslig standard och deltagarrådets arbetssätt.

Obligatoriska schemapositioner och kalenderinföranden för alla kursdeltagare som visar klasstid och tid för deltagarråd.

Sammansättning av arbetsgrupper, både gällande deltagare och personal, görs utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Rekrytering av nya deltagare och medarbetare görs utifrån principen att det är värdefullt med könsblandade grupper, blandade åldrar och olika etnisk bakgrund.

Undervisningen i alla kurser lyfter betydelsen av ett jämställt klassrum och ett likabehandlade förhållningssätt. Val av studieområden, fördelningen av taltid i klassrummet och val av kurslitteratur ska ske på ett medvetet sätt. Oreflekterad reproduktion av föreställningar om manlig respektive kvinnlig könsroll ska inte förekomma. Personalen på folkhögskolorna agerar som förebilder.

Förebyggande åtgärder

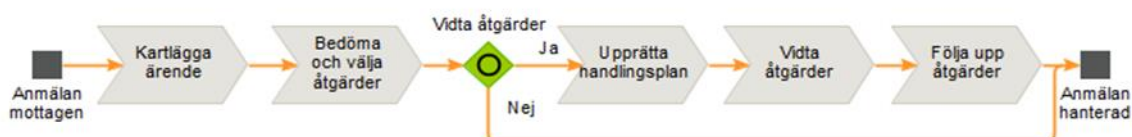
Arbetsmiljön, för både deltagare och personal, är en återkommande fråga i olika forum på skolorna vilka hanteras av respektive skolledning. Skolornas likabehandlingsplan och studeranderättsliga standarder introduceras vid skolstart. Skolornas arbetslag och deltagarstöd diskuterar kontinuerligt deltagarnas studiesituation och arbetsmiljö. Likabehandlingsplanen revideras vid behov.

Rutin för att agera, utreda och åtgärda när kränkning har skett

Frågor vid första kontakt för kartläggning som görs av rektor, bitr rektor, chef, kursansvarig, mentor, kurator eller skyddsombud som dokumenterar. Kartläggningen görs utifrån följande frågor/områden och i direkt samband med händelse:

- Vad har hänt? När hände det? Var hände det?
- Är inblandade personer namngivna? Är det en eller flera?
- Är det en enstaka händelse/återkommande?
- Hur länge har det pågått?
- Förekommer det bakomliggande konflikter och gruppbildningar på skolan/arbetsplatsen?
- Hur allvarlig är situationen? Verkar problemen eskalera?
- Hur utbrett och känt är problemet?
- Vad blir nästa steg? Behövs flera samtal mellan skolrepresentant och den utsatta deltagaren/medarbetaren?
- Har deltagaren/medarbetaren behov av stöd för att hantera sina upplevelser?
- Krävs några omedelbara åtgärder?
- Känner den utsatte till skolans/arbetsplatsens likabehandlingsplan och studeranderättsliga standard?

Sammantaget ger denna kartläggning skolan/arbetsgivaren en bedömning av hur processen bör gå vidare. Det troliga är att flera åtgärder behövs för individ, grupp eller verksamhet. Den övergripande processen beskrivs i bilden nedan.



Referensdokument

Studeranderättslig standard Gamleby folkhögskola
Studeranderättslig standard Högalids folkhögskola
Studeranderättslig standard Vimmerby folkhögskola
Studeranderättslig standard Ölands folkhögskola
Diskrimineringslag (2008:567)
Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Lag om ändring i diskrimineringslagen (2014:958)
Riktlinje för Region Kalmar läns systematiska likabehandlingsarbete
Region Kalmar läns arbetsmiljöhandbok

Ändringshistorik

Datum	Ändring	Utförd av