

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING FÖR KALIX FOLKHÖGSKOLA

1 Bakgrund

Kalix Folkhögskola ska vara en trygg skola där alla människor har lika värde. Ingen personal eller deltagare ska utsättas för diskriminering eller trakasseri av något slag på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen personal eller deltagare ska heller utsättas för kränkande behandling.

All personal på skolan ska tillsammans med de studerande aktivt arbeta med att förhindra alla former av kränkande behandling. Skolan ska aktivt och målinriktat verka för en trygg psykosocial lärande- och arbetsmiljö där samtliga på skolan blir uppmärksammade, respekterade och sedda. Det dagliga arbetet ska genomsyras av respekt för den enskilde individen och baseras på den värdegrund som anges i skollag och författningssamlingar gällande Folkhögskolor.

Skolan ska bestämt ta avstånd från alla tendenser till trakasserier och kränkande behandling och alla studerande och personal ska ha kännedom om skolans Likabehandlingsplan. All undervisning och allt undervisningsmaterial ska vara fritt från alla former av diskriminering och kränkande inslag och ta hänsyn till alla människors lika värde.

LAGSTIFTNING

Lagen omfattar alla utbildning och annan verksamhet som omfattas av skollagen. Huvudmannen är ansvarig för att lagen följs av samtliga i verksamheten. Kraven som ställs är att varje enskild verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lagens syfte. Det ska finnas en likabehandlingsplan för verksamheten och utöver detta är verksamheten skyldiga att förebygga, förhindra, utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och annan kränkande behandling. Skyldigheten gäller både när personal kränker studierande, men också när studerande kränker andra studerande. Likabehandlingsarbetet regleras i tre styrdokument:

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Skollagen (6 kap)
- Förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling (2006:1083)

Diskrimineringslag (2008:567)

Sedan den 1 januari 2017 ska arbetsgivarens aktiva åtgärder gällande jämställdhet omfatta samtliga diskrimineringsgrunder det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Tidigare har reglerna bara gällt kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Lagen syftar till att motverka diskriminering och ska på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- Kön
- Könsoverskridande 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 än sitt fysiska)
- Etnisk tillhörighet (nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande)
- Religion eller annan trosuppfattning (lagen gäller inte politisk uppfattning)
- Funktionshinder (att någon har varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av sin funktionsförmåga som uppstått till följd av skada eller sjukdom)
- Sexuell läggning(homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning)
- Ålder

Skollagen 1 kap. 2§

Verksamheten i skola skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan:

- Främja jämställdhet mellan könen samt
- Aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.

Aktuella begrepp enligt skolverkets allmänna råd och skolans egen tolkning

Diskriminering är när man på osakliga grunder behandlar någon sämre än andra. För att det ska röra sig om diskriminering så ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan även handla om diskriminering om en person blir särbehandlad på grund av ett syskons sexuella läggning, förälders funktionshinder och så vidare. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt:

Direkt diskriminering är det om en elev missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de diskrimineringsgrunder som lagen omfattar. Ett exempel är t.ex. när personal aktivt väljer att inte ta upp HBT frågor vid undervisning i olika samlevnadsförhållanden.

Indirekt diskriminering kan det handla om när elev missgynnas genom att till synes neutrala ordningsregler med mera tillämpas så att de får en i praktiken diskriminerande effekt.

Främlingsfientlighet avser motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

Homofobi avser motvilja mot eller förakt för HBT d.v.s. homo- eller bisexualitet eller transpersoner.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en individs värdighet. Både personal och studerande kan göra sig skyldiga till trakasserier och kränkningar. Kränkningar har inte något samband med diskrimineringslagstiftningen.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara

- fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög)
- psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, ”himla med ögonen”, sucka högt bakom ryggen)
- text- och bildburen (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms och mms, bilder på nätet)

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. Kränkningar kan utföras av en eller flera tillsammans och riktas mot en enskild eller en grupp. De kan äga rum vid ett enstaka tillfälle eller upprepas över tid. Det är viktigt att alltid utgå från den individuella upplevelsen av kränkningen och ta den på allvar.

Mobbning förutsätter att den som utsätts kränks vid upprepade tillfällen, vilket skiljer mobbning från andra former av kränkande behandling. Vidare råder en obalans i makt mellan den som mobbar och den som utsätts för mobbning.

Sexuella trakasserier avser kränkningar grundade på kön eller som anspelar på sexualitet. Det kan ta sig till uttryck genom sexualiserat språkbruk, tafsande eller att visa pornografiskt material.

Förebyggande arbete för att främja likabehandling

Vid rekrytering

Allt marknadsföringsmaterial ska vara fritt från innehåll som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande. Det ska säkerställas att antagningen sker med utgångspunkt i likabehandling. Vid rekrytering av ny personal ska *Likabehandlingsplanen* presenteras och tydliggöras att den måste följas.

Undervisningen/Övrig tid på skolan och undervisningsmaterial

Vid varje ny kursstart (ny grupp) presenteras skolans Likabehandlingsplan med deltagarna och som då ges möjlighet att själva exemplifiera olika former av diskriminering och kränkning. Vid detta tillfälle tydliggörs också hur man som enskild elev har möjlighet att vända sig till personal och skolledning då man anser sig som kränkt eller diskriminerad.

Vid undervisningen/övrig tid ska särskilt:

- Allt material vara fritt från kränkande eller diskriminerande inslag

- Materialet ska inte sprida varken rasistiska eller andra förlegade föreställningar med avseende på diskrimineringslagen.
- All personal ska vara tydlig och aktivt agera när de upptäcker minsta tendens till kränkande behandling t.ex. omedelbar tillsägelse.
- Personal accepterar inte ett dåligt eller aggressivt beteende, inte ens som skämt – vi ska alltid förmedla en god etisk värdegrund till våra deltagare och gentemot varandra
- Samtal förs med de studerande om attityder, värderingar och relationer som en naturlig del i undervisningen.
- Studerande ska ha inflytande över sina studier och de kan därmed främja ett demokratiskt arbetsätt.
- Likabehandlingsplanen ska diskuteras i studeranderådet.
- Trivsselfrågor tas upp naturligt i undervisningen. Oftast är det den enskilde medarbetaren eller deltagaren som uppfattar tendenser i klassrummet.
- Likabehandlingsfrågor ska även, vid behov, tas upp i de "individuella samtal" som förs mellan lärare och deltagare
- Det finns tydliga regler gällande skolans egen "lärplattform". Speciellt måste inlägg i olika diskussionsforum följas upp av personal som genast agerar om meddelanden kan uppfattas kränkande på något sätt.

Åtgärder vid kränkande behandling

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling

Studerandes ansvar

Alla studerande bör genast rapportera diskriminering eller annan kränkande behandling på skolan till närmaste personal eller annan personal, skolledning. Det är alltid den utsatte eleven som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande eller diskriminerande. Den studerande har rätt till hjälp och vem eleven än kontaktar har eleven rätt att bli tagen på allvar. Som studerande ska man känna sig trygg och veta detta.

Personalens ansvar/rutiner vid upptäckt

- Vid upptäckt ska personal genast ingripa och försöka lösa den akuta situationen. En studerande som upplever sig kränkt vänder sig främst till sin personal och med möjlighet att ta ärendet vidare till skolledning. Om personal är inblandad i kränkningen ska den studerande direkt vända sig till skolledning.
- Personal/skolledning utreder händelsen och samtliga kontakter, åtgärder etc. dokumenteras. All dokumentation ska sättas samlas hos rektor. Vid behov upprättas ett åtgärdsprogram.
- Vid vissa fall kanske polisanmälan måste göras omedelbart (till exempel vid situationer som kan uppfattas som hotfulla så bör Polis kontaktas omgående)
- Ett åtgärdsprogram upprättas tillsammans med eleven och skolledning.

- Åtgärdsprogrammet följs upp och utvärderas.

Kartläggning

- Kursföreståndare eller lärare möter varje ny grupp på skolan och informerar om Likabehandlingsplanen. Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig för alla deltagare och personal på skolan
- En gång per läsår genomförs en enkät som bygger på de olika diskrimineringsgrunderna.
- Enkäten sammanställs och analyseras i personalgruppen.”
- Studeranderådet tar del av resultatet
- Skolan upprättar ev. en åtgärdsplan tillsammans med elevrepresentanter.

Förankringsarbete och revidering

Information om likabehandlingsplanen genomförs i alla ny studiegrupper kontinuerligt. Planen ska finnas på skolans hemsida och ska delges alla nyanställda. Planen läggs även ut på skolans ”lärplattform”.

Likabehandlingsplanen revideras av skolledning, personal och studerande tillsammans 1 gång per år. Planen har diskuterats och reviderats februari 2017.