

# Likabehandlingsplan för Sommenbygdens folkhögskola

Sommenbygdens folkhögskola har en vision för en hållbar värld med demokrati och mångfald. I den tänker vi också in att alla människor har rätt att leva det liv man vill utan att bli utsatt för diskriminering och kränkningar. Vi vill ha en skola med god arbetsmiljö där det finns möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling.

## Diskrimineringslagen

Enligt Diskrimineringslagen 2008:567 sker diskriminering när personal på en skola behandlar en kursdeltagare eller sökande till en kurs sämre än andra, och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (se de 7 punkterna nedan). Rektorer, lärare, annan skolpersonal, eller andra personer som anordnar eller håller i utbildningar, kan utföra handlingar som kan räknas som diskriminering.

Om rektor eller annan personal trakasserar en kursdeltagare räknas det också som diskriminering. Om en studerande trakasserar en annan, och personal på skolan känner till det, är skolan skyldig att reda ut och åtgärda det som hänt.

Sommenbygdens folkhögskola är skyldig att följa Diskrimineringslagen, som innebär att deltagare och personal skall vara skyddade ifrån all form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på grund av:

1. kön
2. könsidentitet eller könsuttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

## Definitioner

**Diskriminering** är när någon blir behandlad på ett sämre, nedvärderande eller kränkande sätt p.g.a. någon av diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt. Med direkt diskriminering menas att en deltagare särbehandlas på grund av t.ex. kön. Indirekt diskriminering innebär att man behandlar alla lika och inte ser till enskilda personer/gruppers behov t.ex. alla ska ha bad tillsammans trots att religionen säger någonting annat.

Diskriminering uppkommer endast i maktpositioner, därför

förekommer den inte mellan deltagare utan endast mellan skolpersonal och deltagare.

**Kränkande behandling** innebär situationer där en eller flera deltagare vid upprepande tillfällen utsätter en annan deltagare för negativa handlingar. De negativa handlingarna kan bestå av fysiskt våld som då kan ta sig i uttryck i form av exempelvis knuffar, slag, fasthållning, etc. Negativa handlingar kan också vara i form av psykiskt våld, till exempel nedsättande kommentarer, könsord, utfrysning eller att retas. Kränkande behandling kan också förekomma i form av hot, miner, suckar, gester, skratt, fniss, klotter, anonyma brev, via e-post, nätmobbning eller via sms.

**Trakasserier** är när en deltagares värdighet kränks och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, funktionshinder och kön eller som är av sexuell natur. Trakasserier kan likställas med diskriminering och kan utföras av personal gentemot deltagare, mellan deltagare eller mellan personal. Ansvar

Styrelsen för Sommenbygdens folkhögskola är ytterst ansvarig för att ingen blir diskriminerad på folkhögskolan. Rektor är den som ansvarar på plats.

Lärare och annan personal på skolan måste anmäla till rektor om de får veta att någon blir diskriminerad eller trakasserad. Rektor måste sedan utreda och åtgärda händelserna. Om anmälan av diskriminering inte utreds av skolan kan deltagare/personal anmäla detta till diskrimineringsombudsmannen.

#### Kursdeltagares ansvar är:

- Att delta i arbetet för en god psykosocial lärandemiljö i skolan.
- Vid kränkning eller diskriminering bör kursdeltagare anmäla det i första hand till lärare, som ska ta det vidare till rektor.

#### Personalens ansvar är:

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som genomsyrar hans eller hennes undervisning/arbetssätt.
- medvetet och aktivt leta efter signaler på kränkningar, trakasserier och diskriminering
- skyndsamt anmäla fall av kränkande behandling,

diskriminering och trakasserier till rektorn och se till att åtgärder vidtas

- dokumentera samtliga misstänkta, anmälda och/eller upptäckta fall av kränkningar, diskriminering och trakasserier

#### Rektors ansvar är:

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som genomsyrar hans eller hennes arbetssätt
- medvetet och aktivt leta efter signaler på kränkningar, trakasserier och diskriminering
- Att skriftligt dokumentera anmälan och de åtgärder man kommit överens om vid anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Att följa upp likabehandlingsplanen i samråd med lärarlag, övrig personal och studeranderåd och se till att likabehandlingsplanen följs.

## **Handlingsplan**

### **Rutiner**

När ett ärende kommer till rektor ska hen skyndsamt utreda vad som hänt. Vid samtal med berörda kan mentor eller kurator medverka om så önskas.

Åtgärd och överenskommelse ska beskrivas, och följas upp av rektor tillsammans med berörda parter.

### **Dokumentation**

Rektor ansvarar för att dokumentationen sparas. Kopia ska läggas i deltagarakten.

### **Uppföljning av åtgärder**

Om överenskommelser inte följs kan det leda till avskiljande från studierna.

### **Utvärdering**

I utvärderingarna som görs av deltagare och personal i slutet av varje termin finns en fråga om hur skolan hanterat eventuell diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling med.

### **Förebyggande arbete**

Förebyggande arbete är den viktigaste delen mot all typ av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I det förebyggande arbetet ingår att utifrån gällande lagstiftning skapa tolerans och förståelse för alla människor och att aktivt och kontinuerligt jobba med ett värdegrundsarbete. För att alla i skolan ska vara väl medvetna om sin egen roll för en god lärandemiljö utan diskriminering behandlas dessa frågor kontinuerligt i varje kurs. Själva likabehandlingsplanen bör gås igenom med deltagarna i början av varje termin.

Fortbildning kring likabehandlingsarbetet, diskrimineringsgrunderna och hur diskriminering drabbar olika grupper bör ske på regelbunden basis för folkhögskolans personal.

### **Revidering**

Handlingsplanen revideras vart annat år samt om det uppstår behov vid annan tidpunkt. Revideringen beslutas av Sommenbygdens folkhögskolas styrelse, i samråd med rektor, lärare, personal och deltagare.

### **Kvalitetsredovisning**

I den årliga kvalitetsredovisningen för Sommenbygdens Folkhögskola ska en punkt behandla denna handlingsplan, det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och de eventuella åtgärder som genomförts under året.

Caroline Brun  
Rektor

Ann-Sofi Ramevik  
Ordförande

Antagen av Sommenbygdens folkhögskolas styrelse den 14/12 2016