

Antagen likabehandlingsplan för att främja jämställdhet, mångfald, jämlikhet, och tillgänglighet vid Hjälmares folkhögskola.

Fastställd av skolstyrelsen för Hjälmares 2008-05-19, reviderad av skolstyrelsen 2009-09-07, 2012-09-12 samt 2017-09-04

Rätten till likabehandling gäller oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagens ändamål är tvåfaldigt: att ”främja lika rättigheter” och ”motverka diskriminering”. Hjälmares folkhögskola vill söka uppfylla diskrimineringslagstiftningens krav genom att aktivt arbeta med förebyggande insatser för att motarbeta diskriminering och främja lika rättigheter för studerande och anställda.

Vision för likabehandlingsarbetet på Hjälmares folkhögskola:

Hjälmares skall vara

- en stimulerande studie- och arbetsmiljö där den studerande och den anställdes individuella kompetens tas till vara och får utvecklas.
- en utbildningsmiljö där respekt och lyhördhet präglar arbetet och relationerna.
- en miljö som i öppna samtal mellan människor med olika bakgrund, perspektiv och kompetens lägger grunden för lärande, skaparkraft och utveckling.
- en studie- och arbetsmiljö där diskriminering och trakasserier aldrig är tillåtna – var och en ska kunna bli lyssnad till och bli tagen på allvar.

Mål för likabehandlingsarbetet på Hjälmares folkhögskola:

1. Hjälmares antagning av studerande ska äga rum på ett sådant sätt att risken för diskriminering minimeras.
2. Hjälmares ska genom introduktioner, genom bemötande av ny personal och nya studerande samt i det kontinuerliga arbetet värna om att alla ska känna sig välkomna, accepterade, trygga, respekterade och delaktiga i arbets- och studiegemenskapen.
3. Hjälmares ska kunna vara tillgängligt för alla så att den fysiska miljön i största möjliga utsträckning utformas och anpassas för individer med funktionsvariationer.
4. Hjälmares ska i allt arbete som berör utbildningsplanering, omdömessättning, utvärdering och kursadministration beakta aspekter av likabehandling.
5. Hjälmares ska ha nolltolerans för diskriminering och trakasserier. Det gäller både i form av uttalanden och i handling.

Information om beslutad likabehandlingsplan

- a) **Samtliga i personalen** informeras inför det kommande läsåret i personalsamling – senast i personalmötet under vecka 33.

- b) **Alla nya studerande** informeras om likabehandlingslagen samt handlingsplanen för Hjälmares under introduktionsveckan. Samtal förs om förhållningssätt, hur man ska bemöta varandra och efter vilka riktlinjer samtal och diskussioner bör föras. Klassen kommer överens om efter vilka principer man vill söka föra samtal, diskutera etc. Klassvärdar följer upp detta under läsåret. Skolan arbetar systematiskt med de centrala begreppen under läsåret i arbetslag, klasser och på internat.
- c) Varje klass är representerad i **skolrådet** vilket sedan kan föra vidare frågor till Administrativt **forum** och till **skolledningen**. Studeranderådet har också en representant i skolans styrelse.

Åtgärdsplan

vid uppdagande av trakasserier, övergrepp och brist på likabehandling för studerande vid Hjälmares folkhögskola.

Både personal och studerande har ett ansvar att uppmärksamma när någon trakasserar eller blir trakasserad eller på annat sätt inte blir korrekt behandlad enligt ovanstående lagtexter. Var och en har ett ansvar att påpeka detta samt att uppmuntra och stödja den eller de som inte blivit rätt behandlade att informera rektor/studierektor/kursansvarig/klassvärd.

I första hand bör folkhögskolan under trygga former ordna ett möte där den utsatta personen talar om för trakasseraren, eventuellt med stöd av en kamrat, att beteendet vållar obehag och måste få ett slut.

Ansvarig på Hjälmares folkhögskola för handläggning av trakasserier är rektor. Anmälan i ärende kan ske muntligt eller skriftligt till rektor. Gäller anmälan rektor kan också anmälan göras direkt till skolstyrelsens ordförande.

1. Om anmälan inkommit skall rektor snarast kalla berörda parter till enskilda samtal.
2. Om situationen så föranleder avstängs den person som anses ha uppträtt olämpligt från undervisningen under fortsatt utredning.
3. Rektor skall snarast utreda det inträffade. Här skall alla inblandade parter höras. Vid behov skall juridisk kompetens anlitas.
4. Närmast berörda parter skall erbjudas lämpligt stöd. Skolans egna resurser för detta är kurator och skolpräst.
5. Studerandeärenden skall i första hand beredas av rektor. Information om studerandeärende kan lämnas till studeranderådsordförande och om rektor så bedömer också till skolråd och administrativt forum. I mer graverande fall handläggs disciplinärenden av Hjälmares skolstyrelse, som också har att besluta i ärenden rörande personal. Här skall dels prövas om redan vidtagna åtgärder handlagts på lämpligt sätt, dels skall eventuella konsekvenser av personals fortsatta tjänstgöring och studerandes fortsatta studier behandlas och beslutas.
6. Om ärendet berör personal vid Hjälmares folkhögskola skall även fackets representant, på lämpligt sätt, hållas informerad om utredning och beslut.
7. Vid årlig utvärdering skall studerande ges möjlighet att yttra sig över likabehandlingsplanens innehåll och tillämpning.

Bilaga

Centrala begrepp, hämtade från Högskoleverkets definitioner, vilka till största delen äger sin tillämpning även inom folkhögskolan.

Likabehandling

Innebär att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för studerande, anställda såväl som sökande oavsett funktionsvariation, etnisk tillhörighet, trosuppfattningar, social bakgrund, ålder, sexuell läggning eller könstillhörighet

Mångfald

Att värdesätta och tillvarata individers olikheter och likheter

Jämlikhet

Alla människor har lika värde oberoende av faktorer som kön, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattningar, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhet

Innebär att alla människor har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

Social bakgrund

Social bakgrund definieras som föräldrarnas samhällsklass. Det vanligaste måttet är SEI (socioekonomisk grupp) som huvudsakligen bygger på yrke.

Funktionsvariation

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Tillgänglighet

Tillgänglighet som begrepp används för att beskriva ett tillstånd där alla människor ges samma möjligheter till full delaktighet och ingen utestängs på grund av utformning eller liknande.

Etnisk tillhörighet

Att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. (Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 5§)

Trosuppfattning

Begreppet innefattar i Hjälmed folkhögskolas plan uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism, agnosticism, olika kristna traditioner, men även andra livsåskådningar eftersom grunderna för sådana åskådningar anses ha ett naturligt samband med eller är jämförbara med religion

Sexuell läggning

Rätten till likabehandling gäller oavsett sexuell läggning; homosexuell, bisexuell, eller heterosexuell läggning (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan).

Utländsk bakgrund

Personer som själva är utrikes födda eller som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. I SCB:s rapporter om studenter med utländsk bakgrund (UF 19) räknas inte adoptivbarn som utrikes födda. För personer som är adopterade har adoptivföräldern prioriterats före den biologiska föräldern. Riktlinjer för hur personer med utländsk bakgrund bör redovisas i statistiken återfinns i ”Meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik, Personer med utländsk bakgrund” (MIS 2002:3). (www.hsv.se)

Diskriminerande trakasserier

Ett uppträdande som kränker en arbetstagares eller studerandes värdighet och har samband etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller könstillhörighet.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan).

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer ur någon av diskrimineringsgrunderna. Avgörande är om bestämmelsen etc. drabbar en betydligt större andel personer med viss etnisk tillhörighet etc. än personer med annan etnisk tillhörighet. (Lag 2001:1286 om likabehandling av studenter i högskolan)

Kränkande särbehandling

Kränkningar i form av mobbning, psykiskt våld och social utstötning definieras i arbetsmiljölagstiftningen som kränkande särbehandling (se Arbetsmiljöverkets författningar http://www.av.se/regler/afs/1993_17.pdf). Några exempel på kränkande särbehandling i arbetslivet (här innefattas såväl arbetstagare som studenter) är förtal, medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande, uppenbart förolämpande utfrysning, förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla.

Sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller studentens värdighet. Det är alltid varje individs sak att avgöra vad som är acceptabelt och vad som är kränkande och ovälkommet beteende eller uppträdande