

Trygghetsplan, mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling vid S:ta Birgittas folkhögskola

1. Inledning

Huvudmannen för en skola har alltid det yttersta ansvaret för att främja likabehandling men också att upptäcka, utreda och åtgärda alla former av diskriminering och/eller kränkande behandling. Enligt både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen ska det finnas policy och rutiner för hur påtalade kränkningar på en arbetsplats hanteras. Denna plan beskriver hur vi på vår skola vill arbeta för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling men också hur vi hanterar påtalade kränkningar. Vår plan ska vara ett stöd till personal och kursdeltagare att främja, förebygga, upptäcka och åtgärda all form av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Alla på skolan har ett gemensamt ansvar för detta.

2. Mål och vision

Vår vision på S:ta Birgittas folkhögskola är att alla deltagare och personal ska känna sig trygga, välkomna och uppskattade. Samtliga deltagare och personal ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk och religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Vår skola ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors lika värde. Ingen deltagare eller personal ska utsättas för diskriminering eller trakasserier av något slag. Ingen ska heller utsättas för kränkande behandling. Vi värdesätter olikheter och vill vara en skola där vi alla får möjlighet att utvecklas och att alla, oavsett bakgrund, möts och bemöter varandra med respekt.

Vårt mål är att alla kursdeltagare och all personal tillsammans ska kunna skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer och en trygg arbetsmiljö att lära och utvecklas i. Vi vill vara en plats där alla får redskap att växa som människor och möjlighet att göra gott för andra.

Syftet med vårt främjande arbete är att skapa en trygg studiemiljö med respekt för alla människors lika värde. Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det åtgärdande arbetet påbörjas när diskriminering eller annan kränkande behandling har upptäckts.

3. Lagstiftning och definition

Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen är två av folkhögskolans styrdokument. Folkhögskola räknas arbetsmiljömässigt som en arbetsplats. Det gäller även för studerande.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan

trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller annan kränkande behandling. Huvudmannen har ansvaret för att se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för kränkande behandling. Det är alltid den utsatta personens subjektiva upplevelse som avgör om något beteende, handling eller bemötande är oönskat.

Diskriminering och trakasserier

Med diskriminering avses att någon missgynnas eller kränks på grund av de sju diskriminerings-grunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier är en behandling som kränker någons värdighet och som är kopplad till de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt som när någon missgynnas genom att behandlas sämre än andra, eller indirekt om verksamheten tillämpar bestämmelser som kan verka neutrala men som i praktiken missgynnar vissa deltagare eller personal.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som utförs av en eller flera personer som riktas mot en enskild persons värdighet. Om kränkningar har samband med någon av de lagskyddade diskrimineringsgrunderna kallas de trakasserier. Exempel på trakasserier kan vara att använda sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det kan också vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information eller vara av sexuell natur, så kallade sexuella trakasserier.

Kränkande behandling

Är ett uppträdande som kränker en persons värdighet men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Kränkningar kan ske på olika sätt:

- Fysiskt.
- Verbalt (bli retad eller hotad).
- Psykosocialt (ex. bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning).
- Genom text eller bilder (ex. nedlåtande bilder eller texter).

Vår plan ska även motverka kränkande behandling som vid mobbning. Utgångspunkten är att den person som upplever sig kränkt ska tas på allvar. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer vid enstaka tillfälle eller vara återkommande och riktas mot en eller flera. Mobbning är det när någon utsätts för upprepade kränkningar. Skillnaden mellan mobbning och konflikt är att vid mobbning är det alltid en person som hamnar i underläge. Man behöver inte ha haft en elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör.

4. Ansvarsfördelning

Huvudman för S:ta Birgittas folkhögskola är styrelsen för stiftelsen Sveriges Katolska folkhögskola och som därmed är ytterst ansvarig för skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetet med dessa frågor är delegerat till skolans rektor. För att det ska bli ett väl genomfört likabehandlingsarbete är det viktigt att ha en tydlig ansvarsfördelning. Ansvarsfördelningen på S:ta Birgittas folkhögskola presenteras här:

Rektors ansvar:

- Att informera all personal och deltagare om att skolan har nolltolerans mot all form av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, samt informera om skolans plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Att se till att skolan arbetar målmedvetet med att motverka och förebygga all form av diskriminering, trakasserier samt kränkande särbehandling. (eller kränkande behandling?)
- Att årligen uppdatera denna trygghetsplan i samråd med personalen. Denna översyn sker genom samverkan i samverkansgruppen. Vid lärardagar i juni eller augusti arbetar personalen med denna plan och planerar undervisning och andra insatser som ska genomföras i verksamheten under kommande läsår för att främja trygghet och förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Se till att skolan utreder alla fall av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling som uppmärksammas och anmäls eller kommer till skolans kännedom utifrån de rutiner som finns kring dokumentation, utredning och åtgärder.

Personalens ansvar:

- Att följa och arbeta med verksamhetens plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det gäller även att tänka på vad undervisningen ger för signaler när det gäller värderingar och normer.
- Att i skolan reagera mot diskriminering och annan kränkande behandling och tar ett individuellt ansvar att ingripa om någon/några diskrimineras eller kränks av andra.
- Att vara goda förebilder och strävar efter att skolans värdegrund genomsyrar verksamhetens dagliga arbete.
- Att delta i utvärderingar, analyser och diskussioner med syfte att formulera främjande och förebyggande aktiviteter.
- Att bidra till god psykosocial arbetsmiljö.

Deltagarna:

- Ska känna till och följa skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Deltagarrådet följer upp och diskuterar planen årligen.
- Meddela någon i personalen om det förekommer diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.

5. Handlingsplan

Människans värdighet och människors lika värde samt respekt för olikhet är skolans grundstenar och centralt i vår värdegrund. I vårt främjande och förebyggande arbete återkommer vi till det i den ordinarie undervisningen och som särskilda temadagar. I det arbetet har vi i åtanke hur vi bemöter varandra och hur vi talar med varandra. Information, kunskap, utbildning, samtal och temadagar är några inslag som kan öka allas vår uppmärksamhet för varje människas värdighet. Här följer vår handlingsplan för vårt *främjande*, *förebyggande* och *åtgärdande* arbete för att motverka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandlingar.

Vårt främjande arbete

- I början av varje termin går mentorerna igenom likabehandlingsplanen med sina mentorsdeltagare. Alla deltagare ska veta att den finns, vad den innebär och hur de ska agera om de skulle känna sig diskriminerade, trakasserade eller utsatta för kränkande behandling.
- Medarbetare som börjar under pågående läsår och vikarier informeras om planen av rektor.
- Medarbetare deltar i utvärderingar, analyser och diskussioner med syfte att formulera främjande aktiviteter och förebyggande åtgärder. De främjande aktiviteterna och förebyggande åtgärderna följs upp och utvärderas kontinuerligt på lärarmöten/dagar. (Rektors ansvar)

- Människors existentiella livsfrågor är en grundsten i vår skolas värdegrund och vi vill aktivt uppmuntra till existentiell reflektion för att stärka varje deltagares självständighet, frihet, egenansvar och etiska kompass. (Lärare och rektor gemensamt ansvar)

Vårt förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet riktas mot skolan som helhet och sällan mot enskilda individer och det gäller både personal och deltagare på skolan, i undervisningen och på raster. Vi arbetar med:

- Temadagar kring frågor som berör människors värdighet och lika värde (Lärläget har ansvar för att det planeras. Rektor, biträdande rektor har ansvar för att det genomförs)
- Varje lärare har ansvar för att människors lika värde och människans värdighet behandlas i undervisningen. (Alla lärares ansvar)
- Skolan genomför årligen en psykosocial och organisatorisk arbetsmiljöundersökning med personalen under vårterminen samt med deltagarna under höstterminen. (Rektor har ansvar)
- Lärarmötena har en central betydelse för skolans systematiska arbetsmiljöarbete, där en kontinuerlig bevakning sker av skolans arbetsmiljö och åtgärder kan diskuteras. (Rektors ansvar)
- Mentorssamtal och utvecklingssamtal genomförs med deltagare under terminen. (Lärarnas ansvar)
- Medarbetarsamtal genomförs årligen. (Rektors ansvar)
- Deltagarrådet informeras särskilt om diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samt uppmuntras att vara aktiv i att motverka alla former av trakasserier och kränkande behandling. (Rektors ansvar?)
- Lönekartläggning genomförs årligen. (Rektors ansvar)

Vårt åtgärdande arbete

Om någon deltagare eller personal blir utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering vidtas omedelbart åtgärder. Rektor ansvarar för att starta en utredning av händelsen, men kan delegera till annan lämplig personal. Det är viktigt att de som genomför utredningen bildar en egen uppfattning av situationen och inte stigmatiserar någon av parterna. De åtgärder som vidtas grundas på vad som skett och riktas som regel till såväl den som blivit utsatt som till den/de som utövat handlingen. Syftet ska vara att avhjälpa den akuta situationen, men även vara inriktat på långsiktiga lösningar. Hela processen och åtgärder ska dokumenteras och utvärderas.

- Personal som upptäcker en kränkande händelse ska agera omgående. Göra en bedömning av händelsen och situationen och vid minsta osäkerhet ta med en annan ur personalen i bedömningen. Informera rektor.
- Rektor samlar information om vad som hänt och i dialog bestäms hur och av vem utredningen ska göras. Skolledning med personal utreder händelsen och alla kontakter och åtgärder dokumenteras. All dokumentation samlas hos rektor. Vid behov upprättas ett åtgärdsprogram.
- Vid allvarliga incidenter kan skolan överväga att polisanmäla en händelse. Vid vissa fall där en hotfull situation uppstår kontaktas polis omgående. (Rektors ansvar)

Information till dig som upplever dig ha blivit utsatt

- Om det är möjligt, säg ifrån klart och tydligt till den som utsätter dig, att beteendet är oönskat och att du vill att det ska upphöra.
- Försök att vara så konkret som möjligt med vilket beteende eller uttalande som du upplever som diskriminerande/trakasserande/kränkande.
- Dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, händelsen och vad den som utsatte dig sade och/eller gjorde, din reaktion och upplevelse (vad, var, när och hur).

För deltagare/studerande:

- Kontakta din mentor, rektor/biträdande rektor eller annan personal på skolan. Skolans personal kan stödja dig i dokumentationen.

För personal:

- Kontakta rektor, biträdande rektor, skyddsombud eller skolans styrelse.

Ta emot erbjudande om bearbetning och stöd om sådan bedöms som viktig. Stöd kan ges till deltagare av kurator som även kan rekommendera vidare om behov finns. Till personal kan skolan till exempel erbjuda extern samtalskontakt.

Förankring, utvärdering och uppföljning

- Utvärdering, uppföljning och förankring av planen i verksamheten ska ske årligen, påbörjas under våren med skyddsombuden och slutförs vid höstens terminsstart.
- Förankring av planen för deltagare sker i början av höstterminen. Uppföljning i maj. (lärares ansvar)
- Deltagarrådet diskuterar trygghetsplanen och för fram sina synpunkter. (vårterminen och/eller höst?)