



# Likabehandlingsplan

## Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Sundbybergs folkhögskolas förhållningssätt.....	3
Diskrimineringslagen.....	4
Ansvarsfördelning för vår likabehandlingsplan.....	7
Handlingsplan.....	8

## Inledning

Huvudmannen har alltid det yttersta ansvaret för att främja likabehandling och upptäcka, utreda och åtgärda alla former av diskriminering och/eller kränkande behandling. Syftet med en likabehandlingsplan är att skapa en folkhögskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I enlighet med Diskrimineringslagen ska vi främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, olika funktionsförmågor, sexuell läggning eller ålder.

Likabehandlingsplanen gäller för personal och deltagare på Sundbybergs folkhögskola och ingår i vårt systematiska kvalitetsarbete där vår vision och värdegrund är kärnan i vår verksamhet.

## Sundbybergs folkhögskolas förhållningssätt

Vårt förhållningssätt är att:

*Vi ska vara en folkhögskola i ständig rörelse, som ser till människans, samhällets och miljöns behov när det gäller att värna om mänskliga rättigheter, mångfald, demokratiska värden och hållbara perspektiv. Vi är alla OLIKA TILLSAMMANS och Sundbybergs folkhögskola är MYCKET MER ÄN SKOLA.*

*Sundbybergs folkhögskolas förhållningssätt utgår från:*

- en demokratisk grundsyn som genomsyrar all vår verksamhet
- en inkluderande helhetssynen på människan som genomsyras av ett interkulturellt förhållningssätt
- normkritiska perspektiv, där vi stödjer varandra att upptäcka brister i vår verksamhet
- övertygelsen att deltagarna ska ha inflytande på vår verksamhet

### *Mål dokument*

Sundbybergs folkhögskola ingår i stiftelsen Stockholms Folkhögskola med Folkuniversitetet som huvudman. I stiftelsen ingår även Skarpnäcks Folkhögskola och Stockholms Södra Folkhögskola. Skolan är religiöst och politiskt obunden. Skolans uppgift är att bedriva folkbildning och uppdragsutbildning som är förenlig med folkbildning. För hela stiftelsen finns en gemensam treårsplan 2017-2019. Skolan utarbetar årligen en egen verksamhetsplan och en verksamhetsberättelse.

# Likabehandlingsplan

---

Vår Likabehandlingsplan utgår från Sveriges diskrimineringslag (2008:567), här följer en sammanfattning av den:

## *Diskrimineringslagen (2008:567)*

*Arbetet för lika rättigheter och möjligheter är prioriterat av regeringen. En effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning är nödvändig för att vi i Sverige ska kunna bekämpa handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde. Lagen ska enligt 1 kapitlet 1§ motverka diskriminering på grund av:*

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

*Detta kallas för de sju diskrimineringsgrunderna.*

*Definition av diskriminering enligt 1 kapitlet 4§*

*4 § I denna lag avses med diskriminering*

*1. 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,*

*2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,*

*3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den 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, samt*

*- andra omständigheter av betydelse,*

*4. 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,*

*5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,*

*6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 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). (utdrag ur diskrimineringslagen 2008:567)*

### **Vår Likabehandlingsplan ska också motverka *kränkande behandling*, vad är då det?**

För att ha samma utgångspunkt när det gäller definition av *kränkande behandling* så använder vi oss av de formuleringar som exemplifieras nedan. Utgångspunkten är att den som upplever sig kränkt alltid måste tas på allvar. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer vid enstaka tillfällen eller vara återkommande och riktas mot en eller flera. Mobbning är det när någon blir kränkt vid upprepade tillfällen och under en viss tid och att det råder obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir mobbad.

*Kränkningar kan ske på olika sätt:*

- Fysiskt (t.ex. bli slagen eller knuffad)
  - Verbalt (t.ex. bli hotad eller retad)
  - Psykosocialt (t.ex. bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning)
  - Genom text eller bilder (t.ex. nedlåtande teckningar eller texter)
- (hämtat på [www.skolverket .se](http://www.skolverket.se))

*Kränkningar kan bland annat ta sig uttryck på följande sätt:*

- Mobbning ( kränkning vid upprepade tillfällen)
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi
- Trakasserier på grund av funktionsvariation
- Trakasserier på grund av religiösa åsikter
- Afrofobi

## Ansvarsfördelning för vår likabehandlingsplan

### *Huvudmannens ansvar*

Styrelsen för stiftelsen *Stockholms Folkhögskola* är ytterst ansvarig för att Sundbybergs folkhögskola uppfyller sina skyldigheter enligt den lagstiftning som berör likabehandling. För att kunna göra ett väl genomfört likabehandlingsarbete är det viktigt att ha en tydlig ansvarsfördelning på skolan. Ansvarsfördelningen på Sundbybergs folkhögskola presenteras nedan.

### **Rektors ansvar**

Enligt lag är rektor ansvarig för att:

1. personal och deltagare känner till att diskriminering och kränkande behandling inte är tillåtet i verksamheten
2. det bedrivs ett målinriktat arbete för att *främja* människors lika rättigheter samt *motverka* diskriminering och kränkande behandling
3. utredning görs och åtgärder vidtas ifall verksamheten får kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer
4. det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av trakasserier och kränkande behandling
5. årligen upprätta, utvärdera och revidera likabehandlingsplan i samverkan med personal och deltagare

### **Personalens ansvar**

All personal i verksamheten har ett ansvar att främja likabehandling och motverka diskriminering och kränkande behandling. Det är inte bara lärarna som har detta ansvar, det gäller alla, administrativ personal, stödpersoner, bibliotekarie, lokalvårdare, personal i Fiket etc. Var och en som på något sätt arbetar i vår verksamhet har ett individuellt ansvar att ingripa om någon eller några på vår skola, diskrimineras eller kränks av andra.

### *Deltagares ansvar*

Deltagare på Sundbybergs folkhögskola har också ett ansvar att reagera och agera om kränkning eller diskriminering sker på vår skola. De ska omedelbart informera personal eller rektor vid uppkomna situationer samt motverka alla former av trakasserier, kränkningar eller diskriminering.

## Handlingsplan

Förklaring av förkortningar:

R= Rektor

Klf= Klassföreståndare

### **Främjande arbete för att motverka trakasserier, kränkningar eller diskriminering**

Verksamheten organiseras i arbetslag och i mindre klasser för att främja goda relationer och trygg miljö.

*Ansvarig:*

R

Alla känner till vår handlingsplan och hur vi ska handla i olika situationer.

R

Deltagare medverkar i skolans Klassråd och Kursråd (deltagarna blir delaktiga i skolans verksamhet)

Klf

### **Förebyggande arbete**

Varje år genomförs arbetsmiljöenkäter med medarbetare och deltagare

R

Utvecklingssamtal genomförs minst två gånger per läsår med deltagare

R

Regelbundna och systematiska observationer och kartläggningar av bemötande, språkbruk och hur miljön är utformad diskuteras i klasslärarlagen.

Klf

För personal genomförs årligen medarbetarsamtal. Varje misstanke om kränkning tas på allvar.

R

**Åtgärdande arbete** Vid akuta situationer gäller vår Krisplan. Om någon deltagare eller personal blir utsatt för kränkande behandling eller diskriminering vidtas omedelbara åtgärder. De åtgärder som vidtas grundas på vad som har 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. Åtgärderna ska dokumenteras och utvärderas.

R

Vid misshandel, ofredande, olaga hot polisanmäls händelsen.

R

## Likabehandlingsplan

---

Sanktioner mot personal vidtas efter samråd med personalansvarig. Innan frågan om påföljder väcks kopplas den fackliga organisationen in. Rektor har huvudansvaret för likabehandlingsarbetet, om det är rektor som är inblandad tas kontakt med styrelsens ordförande och/ eller fackligt ombud.

Sanktioner mot deltagare vidtas enligt gällande studiekontrakt när det gäller avskiljning pga kränkande behandling, hot eller våld.

### **Förankring av planen**

Förankring av planen sker på höstens första personalråd

*Ansvarig:*

R

Förankring av planen för deltagare sker under startveckan på hösten

Klf

Övrig personal informeras efter upprättandet av ny plan

R

### **Utvärdering och uppföljning**

Likabehandlingsplanen utvärderas och följs upp under maj månad, går på remiss till arbetslagen och deltagare för att en ny plan ska kunna fastställas på höstens första personalråd.

R

20161227,170629, 180731

Pethra Bixo Larsson