

## **Handlingsplan vid händelse av kränkande särbehandling på Skeppsholmens Folkhögskola**

**150401 genomgången på personalmöte och beslutad av rektor**

**150826 fastställd av styrelsen**

### **Vad menas med kränkande särbehandling?**

Mobbing, trakasserier – även sexuella trakasserier, förtal, kamratförtryck, utfrysning, kränkande särbehandling är exempel på några vanliga begrepp som förekommer när kränkande särbehandling beskrivs. Kränkande särbehandling kan ske på många olika sätt och i många olika sammanhang. Nedan används Arbetsmiljöverkets benämning som är kränkande särbehandling.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör ses som normala företeelser. En konflikt kan däremot trappas upp och övergå till kränkande särbehandling. För att bryta de negativa handlingarna krävs oftast aktiva åtgärder som synliggör, påtalar och skapar förändring. För att bryta de negativa handlingarna behöver skolan denna handlingsplan.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara:

- förtal av person eller dennes familj,
- medvetna förolämpningar,
- förföljelse i olika former,
- utfrysning, att inte hälsa eller vända någon ryggen, att ignorera någon
- att förlöjliga någon inför andra.

Sexuella trakasserier är också kränkande särbehandling, till exempel:

- sexuellt insinuerande gester och miner, oanständiga vitsar,
- oönskad fysisk beröring,
- förslag eller krav på sexuellt umgänge,
- nedsättande kommentarer om figur, klädsel eller privatliv.

Förtal på grund av kön, religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna.

Kränkande särbehandling är symptom på att en grupp inte fungerar. Bland vuxna sker kränkande särbehandling i allmänhet mycket mer subtilt än bland barn och ungdomar. Därför är det också svårare att upptäcka och bearbeta. Varje medarbetare som ser tendenser till kränkande särbehandling har ett ansvar att agera så att åtgärder kan vidtas.

### **Förebyggande arbete där alla kan bidra**

Det viktigaste är det förebyggande arbetet med att skapa trygga grupper, ett öppet samtalsklimat och rutiner för reflektion och utvärdering. Utvecklingssamtal och de regelbundna utvärderingarna (lärarna med kursdeltagare och rektor med anställda) bör behandla frågor om trivsel och arbetsklimat. Speciell uppmärksamhet ska i det förebyggande arbetet fästas vid tendenser till sexism och sexuella trakasserier. Detta eftersom medvetenheten kring dessa frågor ofta är låg. Det som av vissa uppfattas som "skämt och kul jargong" är kränkande och befäster positioner av över- respektive underordning.

## **Kränkande särbehandling mellan kursdeltagare**

När handlingar som indikerar kränkande särbehandling misstänks eller uppdagas är det lärarens ansvar att agera. Alla som arbetar på skolan har ett ansvar att fånga upp signaler och synliggöra skeenden. Kurator kan kopplas in och rådfrågas men det är lärarna och rektorn som har det formella ansvaret att hantera fall av kränkande särbehandling.

Läraren ska ta den som upplever sig kränkande särbehandlad på allvar. Utgångspunkten är den drabbades upplevelse som inte kan ifrågasättas. Vid mer diffusa fall behöver samtal med berörda parter föras. Samtalen kan föras på flera nivåer: först på individuellt plan för att utröna vad som skett och markera vad som inte kan tolereras. Även samtal i hela grupper kan föras. Tydlighet eftersträvas i alla samtal där folkhögskolans allmänna värdegrund är den viktigaste utgångspunkten. Ambitionen är att tillsammans med de berörda och i förekommande fall med gruppen forma en gemensam förståelse kring hur vi ska bete oss mot varandra. Vid allvarliga och uppenbara fall kopplas rektor in. Rektor har ansvar att organisera en kartläggning och en plan för åtgärder samt att se till att åtgärderna genomförs och följs upp.

Syftet med skolans handlingsplan och åtgärder är att skapa en trygg, respektfull studiemiljö för alla. Rektor och lärare ska tillsammans tydliggöra vilka regler som gäller och vilka konsekvenserna blir vid brott mot skolans regler.

Om inte ovanstående åtgärder leder till önskade resultat, dvs att kränkande särbehandling upphör, kommer rektor att agera enligt skolans Studeranderättsliga standard där påföljderna finns beskrivna. Skolan vill skydda de utsatta och säkerställa en trygg miljö.

## **Kränkande särbehandling mellan deltagare och skolans personal**

Om kränkande särbehandling mellan läraren och kursdeltagaren förekommer, är rektorn ansvarig för att hantera problemet. Om rektor misstänks för kränkande särbehandling är det styrelsen ansvar att utreda. Om kränkande särbehandling uppdagas i personalgruppen har arbetsledningen och de fackliga organisationerna ett gemensamt ansvar att agera. Dessa problem hanteras som en del av det arbetsrättsliga regelsystemet. Det förebyggande arbetet och de förankringsprocesser som sker kring värdegrunden är i fokus så att "missförstånd" om vad som gäller undviks. Därför är tydlighet viktigt i dessa processer. Informationsinsatser, uppföljningar av verksamheten och samtal om det som händer på skolan är några konkreta sätt att arbeta med förankringsprocessen.

Kränkande särbehandling följs upp som en del av skolans arbetsmiljöarbete. Vid skyddsronderna ska även den psykosociala arbetsmiljön kartläggas. Eftersom kränkande särbehandling påverkar individer negativt är det av yttersta vikt att problem relaterade till det hanteras effektivt, skyndsamt och respektfullt. Skeppsholmens folkhögskola ska vara en skola där både de studerande och personalen känner arbetsglädje, kreativitet och en möjlighet att utvecklas som människa. Skeppsholmens folkhögskola ska vara en plats där värdegrunden fungerar och atmosfären är god.

Uppdaterad 150401, 150826