

## Plan för Likabehandling inkl jämställdhet

### **Utgångspunkt**

Skeppsholmens folkhögskola är en inspirerande plats för vuxna som vill studera. Här möts varje människa utifrån sina förutsättningar. Skolans utgångspunkt i alla lägen är alla människors lika värde. Skolan bedriver ett systematiskt kontinuerligt likabehandlingsarbete som ständigt behöver utvecklas. Här ingår förebyggande arbete mot förekomst av diskriminering. Likabehandlingsarbetet utgår från nedanstående nio rubriker som omfattar alla på skolan.

- 1 Definitioner
- 2 Diskrimineringsgrunder
- 3 Skolans stadgar och mål
- 4 Värdegrund
- 5 Bemötande
- 6 Arbetsätt och lärande organisation
- 7 Arbetsmiljö
- 8 Arbetsinsatser för likabehandling och jämställdhet
- 9 Handlingsplan vid händelse av kränkande särbehandling

### **1 Definitioner**

#### ***Likabehandling***

Arbetet för likabehandling är en del av skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla deltagares rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

#### ***Jämställdhet***

Jämställdhet är ett begrepp som handlar om jämlikhet mellan könen. Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets områden.

#### ***Jämlikhet***

Jämlikhet kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.

Jämlikhet eller social jämlikhet är ett socialt tillstånd där alla människor inom ett visst samhälle eller inom en viss isolerad grupp har samma status och respekt, att alla människor är lika mycket värda. Den minsta omfattningen av begreppet jämlikhet är att alla människor har lika rättigheter enligt lagen, exempelvis säkerhet, rösträtt, yttrandefrihet och mötesfrihet, rätt till välfärdstjänster och samhällets service. Jämlikhet innebär också lika möjligheter och skyldigheter vilka omfattar samhället i sin helhet.

## 2 Diskrimineringsgrunder

För att orättvis behandling ska vara diskriminering enligt diskrimineringslagen måste det ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering är förbjudet om det beror på:

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

## 3 Skolans stadgar och plan

I föreningen Skeppsholmens folkhögskolas stadgar, § 1 avseende syfte framgår att skolan ska stärka och utveckla demokratin och därigenom skapa ett engagemang i samhällsutvecklingen. Vidare att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället samt öka möjligheten för människor att påverka sin livssituation. Ur stadgarna, § 1 avseende idé beskrivs att skolan ska genomföra all verksamhet i en anda av respekt och tillit och därmed skapa förutsättningar för en lärande och inkluderande organisation. (Se bilaga 1).

I skolans **verksamhetsplan** finns särskilt angivet skolans aktiva arbete med likabehandling, ett arbete som följs upp och utvärderas varje år.

## 4 Värdegrund

Skolans värdegrund bygger på principen om alla människors lika värde och respekt för andra människor. Nyckelbegrepp i värdegrunden är demokrati, respekt, delaktighet, inkludering, öppenhet, ansvar, reflektion. Utifrån skolans stadgar, idé och styrelsens intentioner, har skolans medarbetare och deltagare utarbetat värdegrunden (se bilaga) att utgå ifrån i både det dagliga och långsiktiga arbetet.

Medarbetare och deltagare arbetar för och lever upp till skolans värdegrund i det vardagliga arbetet.

## 5 Bemötande

Oavsett roll och kompetens är alla på Skeppsholmens folkhögskola medskapare till att skolan uppfattas som öppen, nyfiken, respektfull, utvecklings- och resultatorienterad med god kvalitet samt samarbetsvillig och ansvarstagande. Detta förhållningssätt och bemötande gäller både i relationerna mellan arbetskamrater, deltagare och de människor som skolan samarbetar med.

På Skeppsholmens folkhögskola möts deltagare, arbetskamrater och samarbetspartners i olika sammanhang under ett läsår. Varje möte är betydelsefullt och en del av det som

skapar skolans identitet och själ. Varje medarbetares och deltagares handlingar bidrar alltså i skapandet av denna inspirerande miljö.

## **6 Arbetssätt och lärande organisation**

Utgångspunkten är ett lärande i en öppen, nyfiken miljö där man möter varandra med ömsesidig respekt. Skolan är en lärande organisation i sig, vilket innebär att medarbetarnas och deltagarnas samlade kompetens är en kunskapskälla för alla att ta del av. Att delge sina erfarenheter och lära av varandra är en del i skolans pedagogiska arbete.

Inför varje nytt läsår arbetar varje klass med sin mentor med hur man vill jobba tillsammans under året. Klasserna utgår från värdegrunden, pedagogiska arbets- och förhållningssätt, bemötande, hur man lär av varandra och bäst tar till sig kunskap och insikter. Utifrån detta gör klassen en överenskommelse för årets kommande arbete i klassen.

Engagemang, inflytande, lust att lära, vilja att ta sig an utmaningar, hälsa, utveckling och arbetsglädje är några av de viktigaste framgångsfaktorerna för skolan.

De anställdas kompetens är också av stor betydelse för utvecklingen och resultaten.

Temadagar och kompetensutveckling organiseras och genomförs utifrån verksamhetens behov. Som medarbetare är det särskilt viktigt att beakta folkhögskolans idébakgrund och pedagogiska grundsyn som utgångspunkt i arbetet.

## **7 Arbetsmiljö**

Skeppsholmens folkhögskola strävar efter att arbeta för

- att alla medarbetare och deltagare ska känna delaktighet, ansvar och vilja att bidra
- en god arbetsmiljö

Det är huvudmannens strävan att erbjuda medarbetarna och deltagarna en god arbetsmiljö. Medarbetarna och deltagarna ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter och dessa ska vara kända inom organisationen. Genom att vara en bra arbetsgivare kan Skeppsholmens folkhögskola attrahera kompetenta medarbetare och många intresserade deltagare till skolan.

## **8 Arbetsinsatser för likabehandling och jämställdhet**

Skeppsholmens folkhögskola strävar efter:

- att arbeta för att alla medarbetare och deltagare ska känna delaktighet, ansvar och vilja att bidra
- att arbeta för jämställdhet och mångfald och motverka alla former av diskriminering
- att alla på skolan, deltagare som medarbetare, dagligen strävar efter att vara medvetna om jämlikhets- och jämställdhetsperspektiven och regelbundet belysa dessa.

## **Personalens regelbundna och fortsatta insatser för ett utvecklande jämställdhetsarbete:**

- Att vid bildande av styrgrupper, råd och övriga arbetsgrupper, sträva mot att representanter av olika kön ingår, med olika etnisk bakgrund och i olika åldrar
- Att vid rekrytering utifrån kompetens, intervjua sökande av olika könstillhörighet, med olika etnisk bakgrund och ålder
- Att sträva mot, utifrån kompetens, att personalen till lika stora delar består av kvinnor och män, därtill hörande andra köns kategorier.
- Att personalen deltar i utbildning inom områdena likabehandling, jämställdhet, normer
- Att personalen ges möjlighet att ta del av forskningsresultat inom ovanstående områden och reflektera över dessa i det dagliga arbetet
- Att skolan regelbundet genomför temadagar och teman med fördjupad fokus kring likabehandling innefattande jämställdhet och normer med möjlighet till dialog och reflektion.
- Att i undervisningen sträva efter belysande perspektiv där representanter för olika kön presenteras, exempel författare, samhällsdebattörer, politiker, inbjudna föreläsare osv.
- Att i klassrummet uppmärksamma omfattningen av uppmärksamhet som ges till olika deltagare utifrån perspektivet lika möjligheter för olika kön.
- Att studie- och yrkesvägledare och pedagoger uppmärksammar yrken närliggande de egna ämnena och där lyfter fram vikten av alla lika möjligheter, oavsett könstillhörighet, till olika yrken och exempel på dessa.
- Att inför varje lönerrevision, kartlägga lönefördelning mellan olika köns kategorier, inklusive utifrån kompetens. Vid ojämlika löneförhållanden som inte kan förklaras, genomföra justeringar av lön.

## **9 Handlingsplan vid händelse av kränkande särbehandling**

Uppdaterad 20190401, 20150826, 20191121

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

Mobbning, 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 rektorerna 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. Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön kartläggs vid skyddsronderna samt vid behov vid andra samrådsmöten kring arbetsmiljö. 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.

---