

# Göteborgs folkhögskola

Läsåret 2018-2019

## **PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING**

# Innehållsförteckning

1. Vad säger lagen?.....	3
2. Syftet med plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	3
3. Målet med plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	3
4. Definitioner .....	3
5. Ansvarsfördelning.....	4
6. Information om plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	5
7. Kartläggning och nulägesanalys.....	5
8. Förebyggande och främjande arbete .....	6
8.1 Kön: .....	6
8.2 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning: .....	6
8.3 Funktionsnedsättning:.....	7
8.4 Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck: .....	7
8.5 Ålder:.....	8
8.6 Annan kränkande behandling: .....	8
9. Uppsikt och upptäckt .....	8
10. Åtgärder .....	9
11. Utvärdering och revidering. ....	9

# 1. Vad säger lagen?

Diskrimineringslagen (2008:567 1 kap.§1) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan kränkande behandling. Huvudmannen ansvarar för att personalen, i tjänsten eller inom ramen för uppdraget, fullgör de skyldigheter som anges i lagen. Det är också huvudmannens ansvar att se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för kränkande behandling.

## 2. Syftet med plan mot diskriminering och kränkande behandling

Det är att ge stöd till personal och kursdeltagare att förebygga, upptäcka och bekämpa alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

## 3. Målet med plan mot diskriminering och kränkande behandling

Det är att alla kursdeltagare och all personal tillsammans kan skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer och en trygg arbetsmiljö med optimala möjligheter till inlärning och utveckling.

## 4. Definitioner

En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna:

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. sexuell läggning
6. funktionsnedsättning
7. ålder

I samtliga nedanstående definitioner kan både kursdeltagare och personal vara den som utför en handling och den som utsätts.

#### **Direkt diskriminering**

Är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än andra.

#### **Indirekt diskriminering**

Är när verksamheten tillämpar bestämmelser eller har ett förfaringssätt som verkar neutralt men som i praktiken missgynnar vissa, deltagare eller personal.

#### **Trakasserier**

Är en behandling som kränker någons värdighet och som är kopplad till de sju diskrimineringsgrunderna.

#### **Kränkande behandling**

Är ett uppträdande som kränker en persons värdighet men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkningar kan vara:

- **Fysiska** t ex knuffar och slag...
- **Verbala** t ex att bli hotad eller kallad något som upplevs kränkande...
- **Psykosociala** t ex att bli utsatt för ryktesspridning eller utfrysning...
- **Text och bildburna** t ex klotter, lappar och brev, e-post, sms, mms...

#### **Mobbning**

Är när någon eller några personer utsätts för **upprepade** kränkningar. Skillnaden mellan mobbning och konflikt är att vid mobbning är det alltid samma personer som är i underläge. Det är ytterst den som är utsatt för handlingen som värderar om den är kränkande eller inte. Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör.

## **5. Ansvarsfördelning**

#### **Rektor**

- Ser till att all personal och alla deltagare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten.
- Ser till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter samt att motverka diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna.
- Ser till att personalen har tillräcklig kunskap samt får kontinuerlig kompetensutveckling för att kunna bedriva detta arbete.
- Ser till att verksamheten har en plan mot diskriminering och kränkande behandling som upprättats, utvärderas och revideras årligen.
- Ser till att utredning görs och åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att någon utsätts för trakasserier eller annan kränkande behandling.

### All personal

- Har ansvar att följa verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Har skyldighet att reagera mot diskriminering och annan kränkande behandling de får kännedom om och ska se till att det åtgärdas.
- Arbetar förebyggande genom att vara goda förebilder och låter skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.

### Deltagarna

- Ska känna till verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Bör prata med någon i personalen när de upplever, ser eller hör kränkningar.
- Är delaktiga i upprättandet av plan mot diskriminering och kränkande behandling genom att den diskuteras på klassråd och kursråd.

## 6. Information om plan mot diskriminering och kränkande behandling

Målet är att all personal i verksamheten får information om verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Det sker på följande sätt:

- **Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen går igenom med all personal.**  
**När:** Vid nyanställning. Personalen får årlig information om plan mot diskriminering och kränkande behandling i samband med att den revideras. Detta sker vid hösttermins start. Planen finns även på Schoolsoft.  
**Ansvarig:** Rektor
- **Plan mot diskriminering och kränkande behandling går igenom med alla kursdeltagare**  
**När:** Vid läsårets början och kontinuerligt.  
**Ansvarig:** Ansvariga pedagoger
- **Plan mot diskriminering och kränkande behandling finns tillgänglig för samtliga på skolans hemsida.**  
**När:** Hela året. Uppdateras efter revidering.  
**Ansvarig:** Rektor

## 7. Kartläggning och nulägesanalys

### Mål:

Att få kunskap om förekomsten av trakasserier och annan kränkande behandling för att kunna vidta relevanta åtgärder

## Det gör vi genom:

- **Enkäter**  
När: Medarbetarenkät i november. FB-kvalitet under våren.  
Ansvarig: Rektor
- **Mentorssamtal**  
Pedagogerna lyfter fram frågor om kursdeltagarnas trivsel och trygghet.  
När: September och januari.  
Ansvarig: Ansvarig pedagoger
- **Kursråd/Klassråd**  
Forum där kursdeltagarnas arbetsmiljö kan diskuteras.  
När: Kontinuerligt  
Ansvarig: Rektor/Pedagoger

## 8. Förebyggande och främjande arbete

### 8.1 Kön:

#### Mål:

Alla människor har lika värde, lika rättigheter och skyldigheter oavsett vilket kön man har. Ingen ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av kön.

#### Aktiviteter:

- **All personal ska alltid markera och ingripa mot könsord, anspelningar, oönskad beröring och gester av sexuell natur.**  
Ansvarig: All personal
- **Vi använder aktuella händelser som underlag för diskussion eller utgångspunkt för arbetsområden.**  
Ansvarig: All personal
- **Vi har genustänkande i all verksamhet.**  
Ansvarig: All personal

### 8.2 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

#### Mål:

I vår verksamhet ska alla ha samma rättigheter och möjligheter oavsett kultur, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

#### **Aktiviteter:**

- **Vi arbetar med attityder och värderingar så att alla får en förståelse för varandras likheter och olikheter.**  
Ansvarig: All personal
- **Vi skapar förståelse för olika religioner och trosuppfattningar i undervisningen.**  
Ansvarig: All personal
- **Vi strävar efter att alla ska kunna delta i studieresor, friluftsdagar och fritidsverksamhet oavsett religion/etnicitet.**  
Ansvarig: All personal

### **8.3 Funktionsnedsättning:**

#### **Mål:**

I vår verksamhet ska alla ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning.

#### **Aktiviteter:**

- **Vid planering av den dagliga verksamheten ska konsekvenserna beaktas för deltagare med funktionsnedsättning.**  
Ansvarig: All personal
- **Berörd personal ska få stöd, fortbildning och handledning om funktionsnedsättning hos deltagare.**  
Ansvarig: Rektor
- **Alla ska kunna delta i studieresor, friluftsdagar och fritidsverksamhet oavsett funktionsnedsättning.**  
Ansvarig: All personal

### **8.4 Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck:**

#### **Mål:**

Ingen ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller familjesammansättning.

#### **Aktiviteter:**

- **Vi markerar och reagerar på ord som anspelar på sexuell läggning och pratar om vad orden betyder.**  
Ansvarig: All personal
- **När vi diskuterar frågor som sexualitet, könsidentitet och familjesammansättning ska information om alla olika typer av sexualitet, könsidentitet och familjesammansättning inkluderas.**
- **Ansvarig: All personal**

## 8.5 Ålder:

### Mål:

I vår verksamhet ska alla ha samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder.

### Aktiviteter:

- I det sociala samspelet mellan personal och deltagare använder vi inte åldern som ett kränkande verktyg.  
Ansvärlig: All personal

## 8.6 Annan kränkande behandling:

### Mål:

I vår verksamhet ska alla känna sig trygga och ha redskap för att hantera konflikter.

### Aktiviteter:

- Vi har tydliga gemensamma regler som främjar ett gott arbets- och umgängesklimat på skolan.  
När: Skolans Studeranderätt gås igenom vid skolstart och vid behov.  
Ansvärlig: All personal
- Vi arbetar kontinuerligt och medvetet med deltagardemokrati.  
Ansvärlig: All personal

## 9. Uppsikt och upptäckt

### Mål:

Vi arbetar aktivt för att förebygga och upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling. Om kränkningar sker ska händelsen utredas och åtgärdas.

### Metoder:

- Vi har nolltolerans mot skällsord och uttryck som kan uppfattas som trakasserier eller kränkningar.  
Allt vi ser och hör uppmärksammas och åtgärdas omgående.  
Ansvärlig: All personal
- Vi håller noggrann uppsikt över deltagarnas frånvaro. Orsaken till frånvaron utreds så att den inte har sin orsak i trakasserier eller kränkningar.  
Ansvärlig: Ansvärlig pedagog



# 10. Åtgärder

**Hur en upptäckt kränkning åtgärdas:**

**Kränkningar mellan deltagare:**

1. Agera genast! Gör en bedömning av händelsen och situationen. Vid minsta osäkerhet, ta med en annan ur personalen i bedömningen. Ta kontakt med rektor.
2. Rektor skaffar information om vad som hänt och bestämmer hur och av vem utredningen ska göras.
3. Händelsen och samtalen med berörda dokumenteras.
4. Om händelsen är av så allvarlig art att den behöver polisanmälas görs det av rektor.
5. Under de följande veckorna har rektor och berörd personal situationen under uppsikt. Uppföljningssamtal sker enskilt med de inblandade. Samtalet dokumenteras som ovan. Uppföljningssamtalen upprepas och pågår så länge behovet kvarstår.
6. Ärendet avslutas när man är säker på att kränkningen upphört. Dokumentationen arkiveras.

**Kränkningar mellan personal och deltagare samt mellan deltagare och personal:**

1. Rektor kontaktas snarast av den som upplevt sig kränkt.
2. Eftersom personal är inblandad tas utredningen över helt av rektor.
3. Vid behov kopplas fackligt ombud/skyddsombud in.
4. Rektor tar beslut om vidare åtgärder.
5. Rektor har uppföljningsansvar.

# 11. Utvärdering och revidering.

Denna plan mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas och revideras årligen.

- **När:** Under vårterminen så att den reviderade planen mot diskriminering och kränkande behandlingen är klar att tas i bruk till läsårsstarten i augusti. Förslag till förändringar tas fram i *lärarlag* och *kursråd* och meddelas Deltagarstödsgruppen (kurator) senast 1 juni.  
**Ansvarig:** Rektor

