

Likabehandlingsplan

Bakgrund

Ädelfors folkhögskola verkar för att alla som studerar och arbetar i verksamheten ska ha samma rättigheter och skyldigheter enligt Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 1§:

"Denna lag 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 eller ålder."

Vision

Visionen är att skapa en folkhögskola/arbetsplats som är fri från diskriminering och annan kränkande behandling, våld, hot om våld och där människors lika värden och rättigheter tas tillvara.

Alla som studerar och arbetar på Ädelfors folkhögskola ska:

- visa respekt för den enskilde individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.
- aktivt verka för att trakasserier och förtryck av individer och grupper aldrig ska förekomma.
- aktivt verka för att kränkningar aldrig ska förekomma.

En viktig utgångspunkt är att den individuella upplevelsen och att den som uppger att hen blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

Syfte

Likabehandlingsplanens främsta syfte är att främja lika behandling av alla, att förebygga samt motverka direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Den ska fungera som ett "levande" dokument genom att vara åtgärdsinriktad och ständigt aktuell.

Ansvarsfördelning

Det är rektors/biträdande rektors ansvar att:

- alla känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- det bedrivs ett målinriktat arbete enligt likabehandlingsplanen
- en utredning görs och att åtgärder vidtas om skolan får kännedom om diskriminering
- årligen utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och deltagare

Det är hela personalens ansvar att:

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sitt arbete
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/upptäcks/anmäls
- bevaka att utredda fall följs upp

Det är alla deltagares ansvar att:

- påtala diskriminering och annan kränkande behandling som kan förekomma på skolan
- följa skolans likabehandlingsplan

Information

- kortfattad information om likabehandlingsplanen delges de studerande
- varje kurs ansvarar för att deltagarna informeras i samband med kursstart
- personalansvarig ansvarar för information till vikarier och nyanställda vid anställningens början
- planen finns på Ädelfors folkhögskolas hemsida

Förebyggande åtgärder

Vi kartlägger verksamhetens behov på individ-, grupp- och verksamhetsnivå i förebyggande syfte.

För att kartlägga har vi:

- individuella samtal
- studeranderåd/kursråd/ledningsgrupp
- enkäter

Vi beaktar bland annat:

- Studiemiljö
- Kommunikation
- kunskapshöjande åtgärder
- rekrytering
- antagning
- introduktion
- schemaläggning
- studieomdöme och intyg
- praktik
- undervisning

Insatser

Om du upplever dig kränkt vänder du dig till:

- personal
- rektor
- biträdande rektor utreder genom att samtala med den/de som upplever sig kränkt/kränkta. Information samlas in och dokumenteras.

Biträdande rektor utreder genom att samtala med den/de som påstås utöva diskriminering eller kränkning, kring samma frågor som ställts till den som upplever sig kränkt. Information samlas in och dokumenteras.

Biträdande rektor informerar om rättigheter och vidtar skäligen åtgärder.

Önskvärt är att sammanföra parterna för att gå igenom händelsen utifrån bådars perspektiv och se om man kan mötas med respekt och förståelse kring frågan om människors lika värde.

Utredningen förvaras hos rektor/biträdande rektor.

Om parterna inte kan enas utan att den ena fortfarande upplever sig kränkt, hänvisar rektor/biträdande rektor till berörd myndighet samt lämnar namn och telefonnummer till en kontaktperson.

Åtgärder efter insatser

Beroende på vad utredningen kommer fram till kan både akuta och långsiktiga åtgärder behöva vidtas. Uppföljningssamtal kan ibland behövas. Vid behov upprättas åtgärdsprogram som dokumenteras.

Uppföljning och utvärdering

Likabehandlingsplanen ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljning och utvärdering sker årligen.

Inflytande och delaktighet

Medverkat vid likabehandlingsplanens tillkomst har:

- föreståndarna från de olika kurserna
- ledningsgruppen
- samverkansgruppen
- deltagare

Bilaga 1

Kontrollfrågor

- Vad har vi påtagit oss att göra under året? Har det blivit utfört? Om inte; varför och vem bär ansvaret?
- Har vi nått mål? Om inte, varför? Var målen för högt satta eller var åtgärderna felaktiga eller otillräckliga?
- Vi nådde målet. Beror det på åtgärderna eller var det annat som påverkade? Vad kostade åtgärderna? Finns det alternativ som leder till samma mål men som är mindre kostsamma?
- Hur använder vi de här erfarenheterna i nästa likabehandlingsplan? Vad gjorde vi som fick effekt? Vad fungerade inte? Bör vi ändra taktik i nästa plan? Hur ser det ut idag jämfört med tidigare? Går det åt rätt håll?
- Har åtgärderna gett positiv effekt?