

Västra Götalandsregionen

Dalslands folkhögskola

Beslutad av: Annica Paulsson Kihlstrand, rektor

Datum: 2022-12-19

Likabehandlingsplan Dalslands folkhögskola

Innehåll

1.1	Inledning	3
1.2	Syfte	3
1.3	Mål	4
1.4	Nulägesanalys	4
1.5	Ansvarsfördelning	4
1.6	Information.....	5
1.7	Främjande och förebyggande arbete	5
1.8	Uppföljning	6

1.1 Inledning

Dalslands folkhögskola är en av Västra Götalandsregionens sex folkhögskolor och är en religiöst och politiskt obunden organisation.

Den formella grunden för förbud mot diskriminering och arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och skolverksamhet för att förebygga diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter finns i diskrimineringslagen. De aktiva åtgärderna ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och diskrimineringsförbudet, det vill säga: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Huvudmannen för verksamheten är ansvarig för att lagen följs av anställda i verksamheten. Kraven som ställs är att varje enskild verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lagens syfte. Det ska finnas en Likabehandlingsplan för verksamheten och därutöver är verksamheten skyldig att förebygga och förhindra, utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och annan kränkande behandling. Skyldigheten gäller när medarbetare kränker deltagare, men också när deltagare kränker andra deltagare. På Dalslands folkhögskola tillämpas även lagen när det gäller situationer där medarbetare kränker annan medarbetare.

Det finns sex former av diskriminering:

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

1.2 Syfte

Syfte med likabehandlingsplanen är att ge stöd till personal och kursdeltagare, så att jämställdhets- och mångfaldsfrågor genomsyrar det dagliga arbetet, och till att förebygga, upptäcka och bekämpa alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

1.3 Mål

Ingen skall känna sig diskriminerad eller utsättas för kränkningar. Skolan ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors lika värde. Samtliga deltagare och personal ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättningar eller ålder.

Alla deltagare är all personals ansvar och ska tillsammans med deltagarna aktivt arbeta för att förhindra alla former av kränkande behandling. Skolan ska arbeta aktivt och målinriktat för en trygg psykosocial lärandemiljö och där deltagarna blir uppmärksammade, sedda, bekräftade och respekterade. Det dagliga arbetet ska genomsyras av respekt för den enskilde individen och baseras på den värdegrund som anges i skollag och skolförfattningarna. Skolan ska förena dessa med Folkbildningsrådets och huvudmannens styrdokument för folkhögskolan.

All undervisning på Dalslands folkhögskola ska vara fritt från all kränkande behandling och skolan ska bestämt ta avstånd till alla tendenser av trakasserier och kränkande behandling. All undervisning och allt undervisningsmaterial ska dessutom vara fritt från diskriminering och kränkande inslag. Alla medarbetare och alla deltagare ska ha kunskap om skolans Likabehandlingsplan.

1.4 Nulägesanalys

Nulägesanalys sker genom: Medarbetarsamtal, mentorssamtal, deltagarråd, APT och verksamhetsmöten och eventuella signaler tas om hand av ledningen för vidare åtgärder och återkoppling.

1.5 Ansvarsfördelning

Alla medarbetare har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Deltagarnas ansvar

Alla deltagare bör genast rapportera diskriminering eller annan kränkande behandling på skolan till närmaste medarbetare, lagledaren på enheten eller

skolledning (biträdande rektor, rektor). Det är alltid den utsatte deltagaren som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande eller diskriminerande. Deltagaren har rätt till hjälp och vem deltagaren än kontaktar har deltagaren rätt att bli tagen på allvar.

Medarbetarens ansvar/rutiner vid upptäckt:

Vid upptäckt ska medarbetaren genast ingripa och försöka lösa den akuta situationen. En deltagare som upplever sig kränkt vänder sig främst till sin mentor och med möjlighet att ta ärendet vidare till skolledning. Om en medarbetare är inblandad i kränkningen ska deltagaren direkt vända sig till skolledning (biträdande rektor, rektor).

Medarbetare/skolledning utreder händelsen och samtliga kontakter, åtgärder etc dokumenteras.

Ett åtgärdsprogram upprättas tillsammans med deltagaren och skolledning.

Åtgärdsprogrammet följs upp och utvärderas.

1.6 Information

Vid varje ny kursstart/terminsstart diskuteras skolans Likabehandlingsplan med deltagarna och ges då möjlighet att själva att exemplifiera olika former av diskriminering och kränkning. Vi detta tillfälle tydliggörs också hur man som enskild deltagare har möjlighet att vända sig till medarbetare och skolledning då man anser sig kränkt eller diskriminerad.

1.7 Främjande och förebyggande arbete

Allt marknadsföringsmaterial ska vara fritt från innehåll som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande. I allt antagningsarbete ska likabehandlingsplanen efterlevas. Vi rekrytering av nya medarbetare ska Likabehandlingsplanen presenteras och tydliggöras att den måste efterlevas.

Kvinnor, män och icke-binära ges lika talutrymme i alla sammanhang; lektioner, personalmöten, centrala dagar, informella sammankomster.

Aktiviteter planeras så att alla ges förutsättningar att delta.

Allt material vara fritt från kränkande eller diskriminerande inslag och ska inte sprida rasistiska eller andra förlegade föreställningar med avseende på diskrimineringslagen.

Medarbetarna ska vara tydliga och konkreta när de upptäcker tendenser till kränkande behandling tex. omedelbar tillsägelse.

Medarbetare accepterar inte ett dåligt eller aggressivt beteende, inte ens som skämt.

Samtal förs med deltagarna om attityder, värderingar och relationer som en del i undervisningen. Vi strävar mot att deltagarna ska ha inflytande över sina studier och därmed främjas ett demokratiskt arbetssätt.

Folkhögskolan arbetar med små grupper med hög lärartäthet. Trivsselfrågor tas upp kontinuerligt i undervisningen. Oftast är det den enskilde medarbetaren som uppfattar tendenser i klassrummet.

Likabehandlingsfrågor ska även tas upp i de individuella samtal som mentor genomför med deltagarna under läsåret.

Folkhögskolan strävar efter ett rikt utbud av sociala aktiviteter som en del i undervisningen.

Likabehandlingsplanen efterlevnad ska diskuteras i deltagarrådet.

1.8 Uppföljning

Likabehandlingsplanen följs upp och vid behov revideras inför varje läsårsstart. Rektor är ansvarig.