



LIKABEHANDSLINGSPLAN

VÄSTANVIKS FOLKHÖGSKOLA

INNEHÅLL:

1. VÄSTANVIKS FOLKHÖGSKOLAS VÄRDEGRUND	3
2. DELTAGARE	3
3. PERSONAL	4
4. VAD SÄGER LAGEN	4
5. SKILLNADEN MELLAN TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKNINGAR	5
6. KVALITETSSÄKRING OCH FÖREBYGGANDE ARBETE	5
7. ÅTGÄRDER	6
8. UPPFÖLJNING	7

1. VÄSTANVIKS FOLKHÖGSKOLAS VÄRDEGRUND:

- Kunskap
- Trygghet
- Glädje
- Gemenskap

Var och en som arbetar eller är kursdeltagare på Västanviks folkhögskola ansvarar för sina handlingar och för att likabehandlingsplanen följs. Att ta ställning mot diskriminering och kränkande behandling handlar om att alla tar sitt ansvar. Det innebär också att bry sig om, att ha mod att fråga utan att kränka.

- **Alla på skolan ska mötas med respekt och känna sig trygga.**
- **Alla på skolan ska delta i det förebyggande arbetet.**
- **Folkbildningens helhetssyn på människan ska speglas i hela verksamheten.**

Västanviks folkhögskolas verksamhet utgår från principen om alla människors lika rätt och värde oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Den mångfald som skolan har i personalgruppen och bland deltagarna är i dessa avseenden en stor tillgång för skolan.

1. DELTAGARE

Västanviks folkhögskola följer det upprättade dokumentet "Studeranderättsliga standard" som uppdateras årligen.

Varje deltagare ska känna trygghet både i skolan och på fritiden i skolans internat. Om någon deltagare mot förmodan skulle bli utsatt för mobbning, våld, hot, sexuella trakasserier eller kränkande behandling är det mycket viktigt att omedelbart kontakta rektor/ biträdande rektor. Dokumentation och utredning ska utföras.

2. PERSONAL

Västanviks folkhögskola strävar efter att vara en jämställd arbetsplats och skola.

- Att arbetsmiljön är teckenspråkig
- Att i arbetsenheterna ha båda könen representerade så mycket som möjligt
- Att ha en organisation som underlättar att arbetet kan kombineras med föräldraskap
- Att motverka uppdelning i mans- och kvinnoyrken
- Att alla anställda behandlas lika och arbetar under frihet med ansvar
- Att motverka alla former av trakasserier eller kränkningar
- Att erfarenhet och yrkeskompetens ska värderas lika hos kvinnor och män
- Att ha lika lön för lika arbete oavsett kön
- Att alla anställda oavsett anställningsform omfattas av likabehandlingsplanen
- Att likabehandlingsplanen finns med i introduktionen av nyanställda

3. VAD SÄGER LAGEN

De diskrimineringsgrunder som regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) är följande:

- **Etnisk tillhörighet** (etnicitet) - att bli sämre behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung eller, i vissa sammanhang, sitt språk eller sitt namn
- **Religion eller annan trosuppfattning** - att bli sämre behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning
- **Funktionsnedsättning** - att bli sämre behandlad på grund av varaktiga nedsättningar av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga
- **Kön** - att bli sämre behandlad på grund av sin könstillhörighet. Inkluderar även transsexualism
- **Könsidentitet och könsuttryck** - att bli sämre behandlad på grund av hur man uppfattar kön eller hur man uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön. Med könsöverskridande identitet och uttryck menas att du använder attribut, exempelvis kläder, smink, smycken som oftast förknippas med det motsatta könets attribut

- **Sexuell läggning** - att bli sämre behandlad på grund av att man är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell
- **Ålder** - att bli sämre behandlad på grund av sin ålder, d v s sin uppnådda levnadslängd

5. SKILLNADEN MELLAN TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

- **Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- **Sexuella trakasserier** kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är den som blir utsatt som avgör vad som känns kränkande.
- **Kränkande behandling** är ett uppförande som inte har ett samband med diskrimineringsgrunderna. Det kan vara fysiska (slag och knuffar) verbala (hot, svordomar, öknamn) psykosociala (utfrysning, grimaser, blickar) texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier i sociala medier)

6. KVALITETSSÄKRING OCH FÖREBYGGANDE ARBETE

Att växa som människa och stärka sin självkänsla och självförtroende ska genomsyra hela skolans verksamhet i alla möten som sker på folkhögskolan. Genom att se och bekräfta varandra kan många fall av diskriminering och trakasserier förebyggas.

Skolan har undervisning i små grupper, vilket gör att läraren har möjlighet att lära känna och uppmärksamma alla deltagare. Det finns en öppen dialog om att ta hänsyn till andra och om allas lika värde.

- I början av varje nytt läsår ska alla informeras om likabehandlingsplanen
- Pedagogisk personal har möte varannan vecka

- Studentkåren har kontinuerliga möten
- All personal har ett ansvar för att vara lyhörd för signaler och tecken på om trakasserier eller kränkande behandling förekommer.
- Tydliga och direkta tillsägelser innebär kontakt och trygghet för alla
- Skyddsombud som representerar både personal och deltagare träffar rektor ett per gång per termin.
- Likabehandlingsplanen är en del av skolans kvalitetsarbete och ska utvärderas varje år.
- Likabehandlingsplanen ska revideras årligen av skolstyrelsen

7. ÅTGÄRDER

- Meddela rektor/biträdande rektor direkt
- Samtal med den utsatte
- Samtal med utövaren/utövarna
- Dokumentera
- Polisanmälan kan bli aktuell

Det är alltid den som känner sig kränkt som avgör om handlingen är kränkande.

Den kränkte ska tillfrågas om alternativa lösningar. En kränkning är inte en konflikt så medling görs endast på begäran av den kränkte. Kränkningarna måste omedelbart upphöra.

8. UPPFÖLJNING

- Uppföljning ska ske löpande och anpassas efter kränkningens omfattning
- Om kränkningarna inte upphör blir den/de som har kränkt avstängd från skolan
- Om den som har kränkt är anställd på skolan kan det leda till uppsägning
- Om kränkningarna kan hänföras till diskrimineringsgrunderna ska anmälan göras till DO

Likabehandlingsplanen är fastställd av skolstyrelsen den 25 september 2018