

Likabehandlingsplan

Inledning

Huvudmannen har alltid det yttersta ansvaret för att främja likabehandling och upptäcka, utreda och åtgärda alla former av diskriminering och/eller kränkande behandling. Syftet med en likabehandlingsplan är att skapa en folkhögskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I enlighet med Diskrimineringslagen ska vi främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, olika funktionsförmågor, sexuell läggning eller ålder. Likabehandlingsplanen gäller för personal och deltagare på Umeå folkhögskola och ingår i vårt systematiska kvalitetsarbete där vår vision och värdegrund är kärnan i vår verksamhet.

Huvudman för Umeå folkhögskola är PSK (Pingstförsamlingarnas skol- och kursverksamhet). PSK:s syfte och vision är att bedriva folkhögskoleverksamhet på kristen grund och med kristna värderingar som innebär bland annat att deltagaren ska utvecklas personligt, andligt, socialt och kunskapsmässigt (PASK). All vår verksamhet ska vara utvecklande för både deltagare och personal och vi erbjuder en öppen och välkomnande lärandemiljö för alla som respekterar våra grundläggande värderingar. Arbetet syftar till att människor ska växa i kunskap och bildning för personlig utveckling och delaktighet i samhället.

Varje skola utarbetar årligen en egen verksamhetsplan och en verksamhetsberättelse. Skolans uppgift är att bedriva folkbildning och uppdragsutbildning som är förenlig med folkbildning, och följer Folkbildningsrådets villkor för statsbidraget till folkhögskolor.

Vår likabehandlingsplan utgår från Sveriges diskrimineringslag (2008:567), och här följer en sammanfattning av den:

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter är prioriterat av regeringen. En effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning är nödvändig för att vi i Sverige ska kunna bekämpa handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde. Lagen ska enligt 1 kapitlet 1 § motverka diskriminering på grund av:

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

Detta kallas för de sju diskrimineringsgrunderna.

Definition av diskriminering enligt 1 kapitlet 4 § 4 §

I denna lag avses med diskriminering:

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt

- missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt - andra omständigheter av betydelse,
 4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
 5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, 6.
 6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958). (utdrag ur diskrimineringslagen 2008:567)

Motverka kränkande behandling

Vår Likabehandlingsplan ska också motverka kränkande behandling. För att ha samma utgångspunkt när det gäller definition av kränkande behandling så använder vi oss av de formuleringar som exemplifieras nedan. Utgångspunkten är att den som upplever sig kränkt alltid måste tas på allvar. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer vid enstaka tillfällen eller vara återkommande och riktas mot en eller flera. Mobbning är det när någon blir kränkt vid upprepade tillfällen och under en viss tid och att det råder obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir mobbad.

Kränkningar kan ske på olika sätt:

- Fysiskt (t.ex. bli slagen eller knuffad)
- Verbalt (t.ex. bli hotad eller retad)
- Psykosocialt (t.ex. bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning)
- Genom text eller bilder (t.ex. nedlåtande teckningar eller texter) (hämtat på [www.skolverket .se](http://www.skolverket.se))

Kränkningar kan bland annat ta sig uttryck på följande sätt:

- Mobbning (kränkning vid upprepade tillfällen)
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi
- Trakasserier på grund av funktionsvariation
- Trakasserier på grund av religiösa åsikter

Ansvarsfördelning för vår likabehandlingsplan

Huvudmannens ansvar

Styrelsen för stiftelsen PSK är ytterst ansvarig för att Umeå folkhögskola uppfyller sina skyldigheter enligt den lagstiftning som berör likabehandling. För att kunna göra ett väl genomfört likabehandlingsarbete är det viktigt att ha en tydlig ansvarsfördelning på skolan.

Ansvarsfördelningen vid Umeå folkhögskola presenteras nedan.

Rektors ansvar

Enligt lag är rektor ansvarig för att:

1. personal och deltagare känner till att diskriminering och kränkande behandling inte är tillåtet i verksamheten.
2. det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja människors lika rättigheter samt motverka diskriminering och kränkande behandling.
3. utredning görs och åtgärder vidtas ifall verksamheten får kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer.
4. det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av trakasserier och kränkande behandling.
5. årligen upprätta, utvärdera och revidera likabehandlingsplan i samverkan med personal och deltagare

Personalens ansvar

All personal i verksamheten har ett ansvar att främja likabehandling och motverka diskriminering och kränkande behandling. Det är inte endast lärarna som har detta ansvar, det gäller alla, administrativ personal, stödpersoner, servicepersonal etc. Var och en som på något sätt arbetar i vår verksamhet har ett individuellt ansvar att ingripa om någon eller några på vår skola, diskrimineras eller kränks av andra.

Deltagares ansvar

Deltagare vid Umeå folkhögskola har också ett ansvar att reagera och agera om kränkning eller diskriminering sker inom skolan. De ska omedelbart informera personal eller rektor vid uppkomna situationer samt motverka alla former av trakasserier, kränkningar eller diskriminering.

Handlingsplan

Främjande arbete för att motverka trakasserier, kränkningar eller diskriminering

Verksamheten organiseras i arbetslag och i mindre klasser för att främja goda relationer och trygg miljö.

Alla känner till vår handlingsplan och hur vi ska handla i olika situationer.

Deltagare medverkar i skolans klassråd och deltagarråd samt i styrelsen (deltagarna blir delaktiga i skolans verksamhet)

Förebyggande arbete

Varje år genomförs arbetsmiljöenkäter med medarbetare och deltagare

Utvecklingssamtal genomförs minst två gånger per läsår med deltagare

Regelbundna och systematiska observationer och kartläggningar av bemötande, språkbruk och hur miljön är utformad diskuteras i klasslärorelagen.

För personal genomförs årligen medarbetarsamtal. Varje misstanke om kränkning tas på allvar.

Åtgärdande arbete (Vid akuta situationer gäller vår krisplan)

Om någon deltagare eller personal blir utsatt för kränkande behandling eller diskriminering vidtas omedelbara åtgärder. De åtgärder som vidtas grundas på vad som har skett och riktas som regel till såväl den som blivit utsatt som till den/de som utövat handlingen. Syftet ska vara att avhjälpa den akuta situationen, men även vara inriktat på långsiktiga lösningar. Åtgärderna ska dokumenteras och utvärderas.

Vid misshandel, ofredande, olaga hot polisanmäls händelsen.

Sanktioner mot personal vidtas efter samråd med personalansvarig. Innan frågan om påföljder väcks kopplas den fackliga organisationen in. Rektor har huvudansvaret för likabehandlingsarbetet, om det är rektor som är inblandad tas kontakt med styrelsens ordförande och/ eller fackligt ombud.

Sanktioner mot deltagare vidtas enligt gällande studiekontrakt när det gäller avskiljning pga kränkande behandling, hot eller våld.

Förankring av planen

Förankring av planen sker på höstens första personalråd

Förankring av planen för deltagare sker under startveckan på hösten

Övrig personal informeras efter upprättandet av ny plan

Uppföljning

Likabehandlingsplanen utvärderas och följs upp under maj månad, går på remiss till arbetslagen och deltagare för att en ny plan ska kunna fastställas på höstens första personalråd

Planen fastställd av styrelsen för Umeå folkhögskola 2021

Ansvarig

Rektor