

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

Syfte

Syftet med denna handlingsplan är att informera all personal och deltagare om vad som kan utgöra kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, att dessa beteenden inte tolereras av arbetsgivaren samt vad någon som anser sig vara utsatt bör göra. Handlingsplanen skall även fungera som vägledning i det förebyggande arbetet. Den ska informeras om vid läsårsstart och användas vid mentorssamtal.

Mål

Målet är att skapa ett öppet och positivt klimat som ger en trygg och vänlig studie- och arbetsmiljö. Alla skall möta respekt för sin person och sitt bidrag med utgångspunkten i ett demokratiskt förhållningssätt. Ingen kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier skall förekomma på Liljeholmens folkhögskola varken mellan personal, mellan deltagare eller mellan personal och deltagare.

Ansvar

Rektor som fått arbetsmiljöansvar delegerat till sig av styrelsen ansvarar för att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier så långt som möjligt förebyggs.

Definitioner

Vad är kränkande särbehandling?

I Arbetsmiljöverkets föreskrift beskrivs kränkande särbehandling som *"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."* (Arbetsmiljöverkets föreskrift 2023:2)

Exempel på vad som kan utgöra kränkande särbehandling är följande:

- Att förtala personal, kursdeltagare eller dennes familj
- Att medvetet undanhålla information eller lämna felaktig information
- Att medvetet sabotera eller försvåra för någon att utföra sitt arbete eller studier
- Att kontrollera, förfölja, hota eller skapa rädsla hos någon
- Kritisera, ignorera, förlöjliga, frysa ut, förnedra eller förolämpa någon

Vad är diskriminering eller trakasserier?

I Diskrimineringslagen beskrivs sju olika diskrimineringsgrunder *"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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder."* (Diskrimineringslagen § 1, 2008:567)

Trakasserier

Trakasserier är 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. Det kan också vara sexuella trakasserier som är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen, 2008:567)

Exempel på vad som kan utgöra diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier:

- Rasistiska eller sexistiska skämt, kommentarer eller öknamn.
- Förekomst eller spridning av rasistiska eller sexistiska texter eller bilder.
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag, användning av sexistiska ord eller pornografiska bilder
- Ledare som utnyttjar sin makt eller position på ett felaktigt sätt i en andlig kontext genom att t ex tvinga till att be, tro eller uttrycka tro på ett visst sätt.

Förebyggande arbete

Alla medarbetare och kursdeltagare har en skyldighet att tillsammans verka för att skapa ett öppet och vänligt klimat och att ansvara för sina egna attityder, värderingar och handlingar. Som medarbetare och kollega har du också ett ansvar för att uppmärksamma och påtala om någon verkar vara utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier. Även du som är utsatt har ett ansvar att påtala detta för arbetsgivaren.

Denna policy ska vara förankrad och genomgången bland skolans medarbetare och känd bland kursdeltagare. Denna handlingsplan skall finnas tillgänglig på skolans webbplats. Handlingsplanen ska vara ett stöd för hantering vid en eventuell anmälan.

I kurser, på skolråd och i personalens arbetsmiljögrupp ska samtal föras regelbundet om arbetsmiljön och hur ett positivt studie- och arbetsklimat kan främjas.

Ett elevskyddsombud kan väljas ur elevrådet. Till elevskyddsombudet kan deltagare vända sig då de tror sig vara utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.

Handlingsplan och dokumentation

Denna handlingsplan gäller för skolverksamheten på Liljeholmen, arrangemang i skolans regi och lokaler, skolans område, studiebesök eller resor arrangerade av skolan.

Om en medarbetare eller kursdeltagare blir utsatt för någon form av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier ska personen vända sig till någon hen har förtroende för. För att kunna vidta åtgärder behöver problemet komma vidare till skolledning, skyddsombud eller företagshälsovården.

Om någon misstänker att medarbetare eller kursdeltagare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier bör hen tala med den drabbade och skolledning, skyddsombud eller företagshälsovården.

Den yttersta konsekvensen av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier är att den anställda kan bli uppsagd enligt gällande lagar eller den studerande kan bli avstängd eller avskild enligt skolans Studeranderättsliga standard.

För den drabbade

- Om möjligt, be den som utför handlingen att sluta
- Vänd dig omgående till någon du har förtroende för
- Vänd dig/er till skolledning, skyddsombud eller företagshälsovård
- Gör minnesanteckningar kring vad som hänt med datum, klockslag, plats. Beskriv dina reaktioner och känslor. Notera eventuella vittnen.
- Överlämna gärna anteckningarna till skolledning eller skyddsombud
- Gör en anmälan i formuläret för tillbud på www.liljeholmen.nu då det är tillämpligt
- Gör en formell anmälan till Diskrimineringsombudsmannen om händelsen är anmälningsbar, se www.do.se
- Gör en polisanmälan om det är tillämpligt

För utredningen

- Rektor ska se till att en utredning görs så snabbt som möjligt. Om rektor är inblandad ska styrelsens ordförande tillse att en utredning görs.
- Utredningen ska göras objektivt med en noggrann utredning av fakta och bevis
- Ta ställning till om åtgärder behöver vidtas för respektive part under tiden
- Intervjua berörda parter. Alla inblandade ska ha möjlighet att ge sin bild
- Vid alla samtal förs minnesanteckningar med datum och tid. Dessa förvaras på rektorsexpeditionen
- Ta ställning till om skolans krisplan och krisgrupp ska aktiveras

Kontaktpersoner

Skolledning

Petra Hallqvist, rektor petra.hallqvist@liljeholmen.nu, tfn 072-227 37 26

Elisabet Svahn, studierektor, elisabet.svahn@liljeholmen.nu

Maria Alphonce, studierektor, maria.alphonce@liljeholmen.nu

Facklig företrädare

Jonas Ottosson, lärarnas 070-990 17 61 jonas.ottosson@liljeholmen.nu

Krisgrupp

Krisgruppen samlas utifrån aktuell situation med följande funktioner:

Skolledning: Rektor Petra Hallqvist, studierektor Elisabet Svahn eller Maria Alphonce

Socialpedagog, Johanna Deltén eller Ester Tuvestad

Berörd kursföreståndare och den eller de som är berörda