

MUNKA FOLKHÖGSKOLA

LIKABEHANDLINGSPLAN

Antagen av rektor 240306

Syfte:

Syftet med Munka folkhögskolas likabehandlingsplan är att förebygga och förhindra diskriminering samt främja kunskapen om alla människors lika värde.

Utgångspunkter:

Folkhögskolan har en värdegrund och ett uppdrag att utveckla och stärka de demokratiska värderingarna. Kränkande behandling och diskriminering är ett uttryck för makt och förtryck. All kränkande behandling innebär att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde.

Munka folkhögskola vill främja samverkan mellan personal och kursdeltagare genom att skapa och upprätthålla goda relationer, respekt och hänsynstagande till individen samt en positiv och stödjande lär- och arbetsmiljö.

På Munka folkhögskola ska all personal och alla kursdeltagare öppet kunna mötas i olika situationer, där vi ansikte mot ansikte kan dela erfarenheter, åsikter och kunskaper utan kränkningar eller nedsättande kommentarer. Munka folkhögskola tar avstånd från all kränkande behandling i form av mobbing, misshandel, ofredande, olaga hot eller bestraffning.

Munka folkhögskolas grundprinciper är att:

- alla, oavsett kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i samhället,
- sexuell läggning i alla former är en integritetsfråga och ska respekteras såvida inte lagen föreskriver annorlunda,
- etnisk tillhörighet ska inte ligga till grund för diskriminering; det mångkulturella samhället ska kännetecknas av tolerans och respekt,
- religion är en frihet som ska respekteras oavsett trosuppfattning,
- funktionshinder inte ska ligga till grund för annorlunda behandling och att
- en människa inte ska särbehandlas på grund av ålder om inte syftet är objektivt och rimligt berättigat i förhållande till studier och arbetsmarknad.

HANDLINGSPLAN

Vår handlingsplan på Munka folkhögskola innebär att:

- alla som arbetar eller studerar på Munka folkhögskola samverkar i arbetet för likabehandling,
- i det dagliga arbetet aktivt arbeta främjande när det gäller kränkande behandling och diskriminering och bidra till att främja en trygg lär- och arbetsmiljö för alla; ett grundläggande inslag i det förebyggande arbetet utgörs av *samtalet* och den ömsesidiga respekten för varandra och alla måste få möjlighet att göra sin röst hörd och bli lyssnad på,
- likabehandlingsplanen är ett naturligt inslag i gruppens/kursernas arbete,
- anmäla kränkande behandling och diskriminering till arbetslagsledare eller rektor,
- rektor utreder, dokumenterar och åtgärdar kränkande särbehandling eller diskriminering efter att ha uppmärksamats av personal eller kursdeltagare,
- ge stöd till den som kränkts i form av samtal och om nödvändigt professionell hjälp,
- kursdeltagare och personal årligen genomför utvärderingar av likabehandlingsplanen inom ramen för kvalitetsarbetet, för att tidigt kunna upptäcka brister och eventuella adekvata åtgärder till förändring,
- rektor är ansvarig för att likabehandlingsplanen efterlevs och utvärderas och att
- styrelsen har det yttersta ansvaret.

Vem avgör om man behandlas på ett kränkande sätt?

En viktig utgångspunkt är att den som uppger att hen blivit kränkt måste tas på allvar. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykosociala eller text- och bildburna. Kränkningar kan bland annat ta sig uttryck i mobbning, diskriminering, sexuella trakasserier, rasism, främlingsfientlighet och homofobi. En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling.

Vart vänder man sig vid kränkande behandling?

Om någon råkat ut för kränkande behandling eller diskriminering ska personen i första hand vända sig till sin arbetslagsledare. Kan problemet inte lösas tillsammans med denne ska kontakt tas med rektor. Medarbetare som kränks tar kontakt med sin arbetslagsledare, skyddsombud eller direkt med rektor. Du kan också kostnadsfritt ta kontakt med Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Åtgärdsplan

Om någon kränkts eller diskriminerats följer ärendet nedanstående arbetsgång för kursdeltagare:

- I första hand kallar arbetslagsledare till enskilda *samtal* med berörda parter och försöker reda ut vad som hänt.
- I andra hand upprättas en *åtgärdsplan* av arbetslagsledaren/rektor tillsammans med den som kränker, om samtalet inte leder någonstans eller om det bedöms nödvändigt med en åtgärdsplan som ett komplement till samtalet.
- I tredje hand utfärdar rektor en *skriftlig varning* till den som kränker om åtgärdsplanen visar sig verkningslös.
- I fjärde hand *avstänger* rektor den kränkande från undervisning och skola i högst 15 dagar, om den skriftliga varningen inte har avsedd effekt och rekommenderar samtidigt till styrelsen (eller till delegerat arbetsutskott) om *avskiljning* från skolan.
- I femte hand beslutar styrelsen eller delegerat arbetsutskott om avskiljning från skolan.

Rektor kan *polisanmäla* om det bedöms påkallat.

Åtgärder, när det gäller personal som kränker någon, hanteras direkt av rektor och kan överklagas till styrelsen; se Klagomålshanteringen.

Styrelsens beslut kan överklagas till [Diskrimineringsombudsmannen](#) (DO) och/eller [Folkbildningsrådets studeranderättsliga råd](#), FSR.