

Likabehandlingsplan



Planen gäller för läsåret 2025/2026

Ansvarig för planen är:

Roger Källs, Verksamhetschef

Ansvarig för att informationen når deltagarna och personal:

Lisa Flogell, Rektor

Antagen av styrelsen: 251212

Likabehandling är reglerat enligt lag vilken säger följande;

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen har också till syfte att motverka annan kränkande behandling.

I dokumentet *Statsbidrag till folkhögskolor 2024* uttrycker Folkbildningsrådet följande om grundläggande värderingar:

3.2 Grundläggande värderingar

Folkhögskolan ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och för grundläggande demokratiska värderingar och får inte bedriva eller främja antidemokratisk verksamhet.

Folkhögskolan ska

- arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga att deltagare i verksamheten diskrimineras,
- genom sin verksamhet bidra till att alla oavsett kön har samma makt att forma samhället och sina liv och
- särskilt nå deltagare som är korttidsutbildade, utrikes födda eller som har en funktionsnedsättning.

Huvudman för Marieborg är Arbetarrörelsen och Funktionsrätt Östergötland. Det innebär att dessa organisationers värderingar om alla människors lika värde ligger till grund för vårt arbete. Skolans värdegrund bygger på demokrati, solidaritet, jämlikhet, jämställdhet och alla människors lika värde.

Marieborgs Folkhögskola skall erbjuda en trygg och trivsam arbetsmiljö. Skolan är en arbetsplats med samma krav och skyldigheter som andra arbetsplatser. På skolan accepterar vi ingen diskriminering och/eller kränkande behandling. Om diskriminering och/eller kränkande behandling ändå uppstår är det skolans ansvar att omedelbart vidta åtgärder för att detta ska upphöra. Alla studerande och personal, oavsett anställningsform, har ett ansvar att följa likabehandlingsplanen. Därtill är all personal ansvarig att delta i utvecklingsarbetet kring likabehandling.

Verksamhetschefen ansvarar för att policyn finns uppdaterad och tillgänglig. Rektorn ansvarar för att personalen informeras om likabehandlingsplanen, så att de i sin tur kan informera deltagarna. Under terminens första veckor skall deltagarna informeras om skolans likabehandlingsplan, innehåll och att den kan nås via hemsidan.

Utveckling av skolans likabehandlingsarbete

Marieborg genomför årligen en inventering och utvärdering av det pågående likabehandlingsarbetet. Personalen på skolan delger hur likabehandlingsarbetet ser ut i deras respektive arbete med deltagare. Detta för att ge en inblick i arbetet som utförs samt att synliggöra områden där arbetet behöver kompletteras, utvecklas eller revideras. Underlaget för utvärderingen sker genom en enkät som skickas ut efter sportlovet vecka 8.

För att utvärdera deltagarnas uppfattning av skolans aktiva likabehandlingsarbete genomförs årligen en anonym enkät (bilaga 1) där fokus ligger på deltagarens upplevelse i klassrummet, främst gällande trygghet och inkludering. Utskicket av enkäten sker under april månad. En sammanställning av utfallet av enkäten presenteras för personalen vid början av läsåret.

Personal har ansvaret att påvisa för ledningen var det finns störst behov av förbättring i likabehandlingsarbetet, vilket inkluderar eventuella svårhanterliga situationer kopplade till likabehandling. Genom denna struktur säkerställs att fortbildningar och tillsatta resurser riktas mot områden med störst behov.

Skolans riktlinjer vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Steg 1 - En deltagare som upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska informera någon av skolans personal som hen känner förtroende för. Personen som blivit informerad bär ansvaret att kontakta klassläraren och föra vidare informationen.

Steg 2 - Klassläraren kallar till möte och lyssnar in och försöker att få en helhetsbild av det inträffade. Om situationen kräver vidare åtgärder vidarebefordrar medarbetaren informationen till sin närmaste chef, som avgör om ärendet kräver vidare åtgärder.

Steg 3 - Utredningen av ärendet genomförs av en person i chefsposition och fortgår tills allt gjorts för att få klarhet i om den rapporterade händelsen objektivt är att anse som kränkande behandling. Om händelsen inte rent objektivt är att anse som en kränkning, bör den deltagare som känner sig utsatt få stöd i sin känsla. Eftersom det dock inte finns någon som kan anses ha kränkt deltagaren, kan vi heller inte vidta någon åtgärd mot någon annan.

Steg 4 - I de fall utredningen visar att en kränkning skett skall ärendet dokumenteras.

Rektor, eller i annat fall den person som fått ansvaret delegerat, ansvarar för att omedelbara åtgärder genomförs så att kränkningen upphör och inte heller upprepas. Åtgärderna anpassas utifrån kränkningens omfattning.

Steg 5 - Ärendet följs upp och utvärdering av åtgärder bör ske löpande. I de fall kränkningarna inte upphör trots insatta åtgärder, riskerar personen i fråga att bli avstängd från skolan, beslut fattas av rektor. Om upprepade kränkningar utförs av anställd föreligger risk om uppsägning och/eller anmälan till DO.

Utvärdering och utvecklingsarbete av likabehandlingsplanen

På skolan görs en enkätundersökning under vårtermin där deltagarna svarar på frågor om förekomsten av trakasserier och kränkningar. Från och med vårterminen 2026, kommer även en enkätundersökning att genomföras av personalen. Utvärdering och eventuell revidering av likabehandlingsplanen sker minst en gång per läsår.