

Likabehandlingsplan

För Folkuniversitetet stiftelsen
kursverksamheten vid Uppsala universitet



Folkuniversitetet

Innehåll

INLEDNING	3
Mål	3
DISKRIMINERINGSLAGEN	3
ANSVAR	4
Chef	4
Personal	4
Studeranden	4
ORGANISATION.....	5
DEFINITIONER.....	5
Diskriminering.....	5
Trakasserier	5
Kränkning.....	5
ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING.....	6
Förebyggande arbete.....	6
Åtgärder när studerande kränker studerande	7
Åtgärder när personal kränker studerande	8

INLEDNING

Diskrimineringslagen (2008:547) ligger till grund för framtagandet av denna likabehandlingsplan. Enligt diskrimineringslagen är en utbildningsanordnare skyldig att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att stoppa trakasserier och annan kränkande behandling. Förbudet gäller både enstaka och upprepade kränkningar. Dessa åtgärder ska sedan utvärderas.

I denna plan framgår vilka åtgärder som vidtas på Folkuniversitetet vid kränkningssärenden mellan studeranden¹ men också mellan personal och studeranden. Planens syfte är att ge stöd i arbetet med att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att förebygga och stoppa trakasserier och annan kränkande behandling, inte att föreskriva ett exakt handlingsätt.

Folkuniversitetet är en arbetsplats för såväl studerande som personal. Ingen individ ska behöva känna sig kränkt på något sätt eller diskriminerad på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål

- Att Folkuniversitetet är fritt från diskriminering, trakasserier och kränkningar
- Att varje individ skall känna sig trygg, respekterad och uppmärksammas
- Att alla studerande och personal har god kännedom om vår värdegrund och arbetar aktivt efter denna plan

Diskrimineringslagen

Av diskrimineringslagen framgår följande:

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.

(1 kap 1§ Diskrimineringslag 2008:567)

¹ I detta dokument används ordet studerande som ett samlingsnamn för alla deltagare och elever inom Folkuniversitetets olika verksamheter.

ANSVAR

Chef

Ansvarig chef för respektive verksamhet har det yttersta ansvaret för att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling förebyggs och stoppas. Chefen ansvarar inom sin enhet för att likabehandlingsplanen efterlevs och att all personal har tagit del av den. I kursutvärderingar och i en enkät på regional nivå görs regelbundna kartläggningar av verksamheten och miljön så att förebyggande arbete kan vidtas när riskfaktorer upptäcks. Ansvarig chef håller sig även informerad genom att återkommande ställa frågor i enskilda samtal/medarbetarsamtal om de psykosociala förhållandena bland personal och studerande. Om chefen får kännedom om att trakasserier förekommer, ska hen se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.

Utbildningsledare

Det är utbildningsledarens ansvar att:

- se till att all undervisande och till utbildningen kopplad administrativ personal samt studerande känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i utbildningen
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering och kränkande behandling på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder
- om hen får kännedom om att trakasserier förekommer, se till att ansvarig chef underrättas

Personal

All personal är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till ansvarig chef anmäla alla former av kränkande behandling.

Studerande

Den studerande själv ska följa utbildningsanordnarens plan mot kränkande behandling och försöka förhindra kränkningar. Om hen inte vågar eller kan reagera direkt på trakasserier eller kränkande behandling mot sig själv eller andra ska hen kontakta utbildningsledaren eller (om utbildningsledaren är den som utsätter vederbörande för kränkningar eller trakasserier) dennes chef.

ORGANISATION

Varje utbildningsledare ska vid utbildningsstarten planera för hur implementeras i verksamheten.

DEFINITIONER

Diskriminering

De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskriminering är ett övergripande begrepp för när en person eller organisation med makt missgynnar individer eller grupper av individer. Detta skulle exempelvis kunna vara att personal eller utbildningsanordnaren som organisation behandlar vissa studerande orättvist utifrån diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan ske direkt eller indirekt. Ett exempel på direkt diskriminering är då en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder. Ett exempel på indirekt diskriminering är när det finns en regel eller rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar vissa personer.

Trakasserier

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkning

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker en studerandes värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl studerande som personal. Kränkande behandling är subjektiv bedömning. Det är inte handlingen i sig som avgör om den är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den.

Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller som vid mobbning vara systematiska och återkommande. Kränkning är ett uttryck för makt och förtryck.

Kränkningar kan vara:

Fysiska (t.ex. knuffar och slag)

Verbala (t.ex. ovänligt bemötande, hånfulla skratt, gliringar, nedlåtande attityd, hot eller bli kallad för olika saker)

Icke verbala (t.ex. suckar, blickar, miner)

Psykosociala (t.ex. osynliggörande, utfrysning, ryktesspridning)

Text- och bildburna (t.ex. klotter, brev, e-post, sms, mms, webbsidor)

Medvetna skador på personliga tillhörigheter

ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Var och en är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och anmäla alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Folkuniversitetets utredning startar omedelbart när någon personal fått kännedom att en studerande känt sig kränkt.

Om en studerande uppmärksammar kränkningar bör den informera utbildningsledaren. I ett akut skede bör den studerande tillkalla personal som kan hjälpa till att avvärja kränkningen.

Det ska alltid övervägas om anmälan till annan myndighet ska göras. Det kan handla om en anmälan till polis, socialtjänst eller arbetsmiljöverk.

Följande rutiner ska följas när det gäller alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inom Folkuniversitetet.

1. Den personal som får vetskap om att en studerande utsatts för diskriminering, kränkning eller trakasserier ska omedelbart anmäla detta till ansvarig chef, detta ska ske via e-post. Om händelsen är akut ska chefen personligen kontaktas omedelbart. Om ansvarig chef inte går att nå, ska dennes chef kontaktas.
2. Chefen ansvarar för att anmäla händelsen till distriktschef och informerar processägaren genom att rapportera ett ärende i kvalitetsportalen.
3. Chefen utreder händelsen i enlighet med framtagna dokumentation. I vissa fall kan det bli aktuellt att hen utreder händelsen tillsammans med utbildningsledare eller processägaren.
4. Om den som kränkt en studerande är personal, är det aktuell personals närmaste chef som ansvarar för att höra denne om händelsen.
5. Åtgärder vidtas.
6. Åtgärder utvärderas.
7. Ärendet avslutas.

Förebyggande arbete

Orsaken till att kränkningar sker ligger inte hos den som kränks utan hos den som kränker. Därför måste fokus i det förebyggande arbetet flyttas från den som blir utsatt till den som utsätter.

Det är också viktigt att i det förebyggande arbetet tänka på att det inte bara är studeranden emellan som kränkningar kan förekomma. Det kan även hända att personal

kränker studerande, liksom att studerande kränker personal.

Det förebyggande arbetet består av upprätthållande av en arbetsmiljö präglad av välvilja, tolerans, öppenhet och ansvar.

Att utveckla tolerans för andras olikhet förutsätter exempelvis att man lär känna den som är olik en själv. I klartext kan det betyda att läraren själv organiserar klassrumsarbetet och inte överlåter åt de studerande att välja vem de skall samarbeta med eller sitta bredvid.

Utfrysning börjar med att man slutar att kommunicera med en viss person. Det förebyggande arbetet går då ut på att se till så att öppenhet råder och att hjälpa studerande att prata om meningsskiljaktigheter eller andra problem som kan påverka relationerna i gruppen.

Åtgärder när studerande kränker studerande

En undervisande personal eller annan personal som får kännedom om att en studerande anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling av annan studerande är skyldig att anmäla detta till ansvarig chef. All personal ska ingripa mot alla typer av kränkningar.

Enstaka kränkningar kan vara olyckshändelser, men ska enligt lagen påtalas. Den som systematiskt kränker en annan (mobbar) är en resursstark person med vilket menas att hen har makt i någon form över sitt offer, såsom överlägsenhet och verbal förmåga. För att mobbaren ska kunna fortsätta kränkningarna av sitt offer krävs också att omgivningen stödjer beteendet genom passivitet eller uppmuntran. Det kan bero på att de inte förstår vad som sker eller att de inte vågar eller vill ta den utsatta personen i försvar. Det är därför som ansvaret är personalens.

När studerande kränker i klassrummet tar läraren i ord omgående avstånd från kränkningen. Den som ska ingripa mot kränkningar rekommenderas att använda så kallade jag-budskap. Det minimerar risken för att man skall råka kränka själv när man uttalar sig. Den som tillrättavisas känner sig ofta generad över att behöva bli tillrättavisd och kan ibland tycka sig ha blivit kränkt. Det är emellertid inte att kränka när man direkt till en person uttalar sig om vad hen gör och beskriver hur detta påverkar en själv.

När man använder jag-budskap för att protestera mot en kränkning utgår man från sig själv: man inleder med ordet "Jag" varefter man beskriver vad man själv ser och hör samt talar om vad man känner, tycker och vill med anledning av det man har bevittnat. För att inte förvärpa kränkningen är det viktigt att ingripandet sker med tydlighet och auktoritet och utan att man blandar in den som kränkningen har riktat sig till.

En kränkning som sker inför publik ska påtalas inför samma publik. I annat fall finns risken att åskådarna tror att kränkningen sanktioneras av personalen. Ingripanden har även pedagogisk effekt genom att de inspirerar och stödjer andra till att reagera mot kränkningar och skapar en press på den respektlöse att uppföra sig bättre.

Om en studerande informerar läraren om att hen blivit utsatt för kränkande behandling

från en annan studerande tar läraren snarast upp problemet med utbildningsledaren som tar ett enskilt samtal. Av samtalet ska framgå att kränkningarna omedelbart måste upphöra och att läraren kommer att kontrollera att så sker genom att fråga om det i enskilda samtal.

Vid alla kränkningar ska personalen dokumentera och informera ansvarig chef som skyndsamt genomför en utredning om de uppgivna kränkningarna och vidtar eventuella åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Åtgärder när personal kränker studerande

Så snart någon får kännedom om att personal kränker studerande informeras dennes chef, som ansvarar för att utredning görs och dokumentation sker. En utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt.

Chefen ansvarar för att

- Snarast kontakta den studerande för ett samtal.
- Snarast kontakta berörd personal för ett samtal.
- Kontinuerligt hålla kontakt med utsatt studerande och personal tills utvärdering visar att kränkningar upphört.