

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

Bakgrund

Kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 är kränkande särbehandling: "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap." Kränkande särbehandling benämns ofta i vardagligt tal som mobbning och är något som inte accepteras av skolan. Det är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa, ekonomi och utveckling i arbetet. Det är dessutom ett hot mot hela verksamheten.

Diskriminering

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 eller ålder. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykosociala (t.ex. utfrysning) eller text- och bildburna meddelanden.

Trakasserier

Trakasserier (Diskrimineringslagen, 2008:567) är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Beteendet förstås främst som en avsikt att uppröra och störa och är repetitivt till sin karaktär. Från lagen sett är trakasserier uppsåtliga handlingar som anses hotfulla eller störande.

Trakasserier (Diskrimineringslagen, 2008:567) kan vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Syfte

Syftet med denna handlingsplan är att informera all personal och alla deltagare på Liljeholmens folkhögskola om vad som utgör kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, att det inte tolereras av arbetsgivaren samt vad någon som anser sig vara utsatt bör göra. Handlingsplanen skall även fungera som en 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 arbetsmiljö. Medarbetarna skall möta respekt för sin person, sitt arbete med utgångspunkten i ett

demokratiskt förhållningssätt. Ingen kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier skall förekomma på Liljeholmens folkhögskola varken mellan personal, 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.

Vem kan bli utsatt?

Alla som på något sätt relaterar till Liljeholmens folkhögskola kan utsättas för diskriminering eller trakasserier enligt diskrimineringslagen. Det kan gälla personal, kursdeltagare, gäster, arbets sökande, praktikanter eller motsvarande. Kränkande särbehandling kan bara riktas mot en eller flera anställda eller kursdeltagare.

Definitioner

Vad är kränkande särbehandling?

Exempel på vad som kan utgöra kränkande särbehandling är följande:

- Att förtala en arbetstagare, kursdeltagare eller dennes familj
- Att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig information
- Att medvetet sabotera eller försvåra för någon att utföra sitt arbete eller studier
- Att förfölja, hota och skapa rädsla hos någon
- Att kontrollera en arbetstagare utan dennes vetskap och med syfte att skada
- Ignorera eller frysa ut en medarbetare genom att inte tala med eller lyssna på honom eller henne.
- Kritisera, förlöjliga, förnedra eller förolämpa någon inför andra.
- Överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt.
- Omotiverat och utan förklaring ta ifrån eller förändra arbetsförhållandena, exempelvis byta arbetsrum eller arbetsuppgifter, ställa övertidskrav, göra omplacering eller försvåra vid ansökningar om utbildning eller ledigheter.

Vad är diskriminering eller trakasserier?

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

- Rasistiska eller sexistiska skämt, kommentarer eller öknamn.
- Förekomst eller spridning av rasistiska eller sexistiska texter eller bilder.
- En arbetsgivare uppfattar att en arbets sökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju
- En restaurang släpper inte in en person och det har samband med att hen har en funktionsnedsättning som påverkar tal och rörelser
- En anställd har lägre lön än en kollega med samma eller likvärdigt arbete och det har samband med kön
- En lärare hånar en elev för att hon bär huvudduk
- En kille blir hånad när han visar en bild på sin manliga partner.

- En arbetsgivare avbryter en provanställning när den anställda berättar att hon är gravid
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- Sexistiska ord, pornografiska bilder
- Andliga övergrepp på individer där en ledare utnyttjar sin makt/position på ett felaktigt sätt i en andlig kontext genom att tex tvinga till att be, tro eller uttrycka tro på ett visst sätt.
- Andliga övergrepp där en stark karismatisk ledare möter en person i någon form av underläge eller beroendeställning. Det kan tex handla om att i egenskap av att vara mer "andlig", teologiskt kunnig, ha starka andliga gåvor, missbruka detta för att styra, kontrollera, utmana till steg i tro som man inte är beredda till. Detta kan ske både med grupper eller i personliga samtal, självård.

Konsekvenser

Kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier kan ge upphov till en hel rad olika konsekvenser för den enskilde medarbetaren, kursdeltagaren men också för arbetsgruppen eller studiegruppen. Konsekvenserna kan i värsta fall bli ett allvarligt hot mot skolans överlevnad och medarbetarnas eller kursdeltagarnas hälsa.

Exempel på konsekvenser är; fysisk ohälsa, missbruksproblem eller psykiska reaktioner till exempel sömnsvårigheter, försämrad självkänsla, ångest, depression eller maniskhet, ibland stark aggression och svår trötthet, hög sjukfrånvaro, missbruksproblematik, personalomsättning, ökande svårigheter till samarbete, minskande effektivitet och produktivitet, bristande förtroende, allmän känsla av osäkerhet och otrygghet.

Förebyggande arbete

Alla medarbetare och kursdeltagare har en skyldighet att tillsammans verka för att skapa och upprätthålla 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 intranät. Handlingsplanen ska vara ett stöd för hantering av en eventuell anmälan.

I skyddskommittén ta upp och samtala om vårt mående och den psykiska hälsan. Fundera på orsaken till eventuell ohälsa och hur den kan förebyggas.

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

Rutiner, åtgärder och omfattning

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.

En medarbetare eller kursdeltagare som blir utsatt för någon form av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier bör om möjligt tala om att beteendet inte tolereras och be den andre att sluta med det.

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 anställde kan bli uppsagd enligt gällande lagar eller den studerande kan bli avstängd eller avskild enligt skolans Studeranderättsliga standard.

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

Handlingsplan och dokumentation

För den drabbade

- 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
- Eventuella vittnen noteras
- Beskriv dina reaktioner och känslor
- Överlämna gärna anteckningarna till skolledning, skyddsombud eller företagshälsovården
- 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
- Om behov föreligger med tanke på händelsens art ska parterna skiljas åt i skolan och på internatet
- Intervjua berörda parter. De inblandade ska ha möjlighet att ge sin bild
- Vid alla samtal förs minnesanteckningar inkl datum och tid. Dessa förvaras på rektorsexpeditionen
- Skolans krisplan och krisgrupp kan aktiveras

Kontaktpersoner

Skolledning

Daniel Bjurhamn, rektor	0739-155 255	daniel.bjurhamn@liljeholmen.nu
Mattias Hjertton, bitr rektor	070-547 67 34	mattias.hjertton@liljeholmen.nu
Marie Nordlander, servicechef	070-816 13 95	marie.nordlander@liljeholmen.nu

Skyddsombud

Anita Berrio-Garcia, lärarfacket	070-542 14 57	anita.berrio-garcia@liljeholmen.nu
Karin Lundgren, Vision	070-395 35 88	karin.lundgren@liljeholmen.nu
Vakant, Kommunal		

Fackliga företrädare

Jonas Ottosson, lärarfacket	070-990 17 61	jonas.ottosson@liljeholmen.nu
Berit Borén, Vision	070-624 26 01	berit.boren@liljeholmen.nu
Vakant, Kommunal		

Företagshälsovård

Barbro Frelin, Avonova	013-190 03 04	barbro.frelin@avonova.se
------------------------	---------------	--

Krisgrupp

Rektor, Daniel Bjurhamn	0739- 155 255	daniel.bjurhamn@liljeholmen.nu
Kurator, Birgitta Lundborg el Annika Lager Watrous		kurator@liljeholmen.nu
Kursföreståndare	Den eller de som är berörda	
Internatföreståndare, Karin Lundgren	0703-95 35 88	karin.lundgren@liljeholmen.nu
Servicechef, Marie Nordlander	070-816 13 95	marie.nordlander@liljeholmen.nu
Skolpastor, Christian Svahn	072-974 50 60	christian.svahn@liljeholmen.nu

Länkar

Arbetsmiljöverket	www.av.se
Diskrimineringsombudsmannen	www.do.se
Folkbildningsrådet, studeranderätt	www.folkbildningsradet.se
Arbetsgivaralliansen	www.arbetsgivaralliansen.se
Förbundet Folkhögskollärarna	www.folkhogskollararna.se
Vision	www.vision.se
Kommunal	www.kommunal.se
Företagshälsovården, Avonova	www.avonova.se

Rimforsa 2018-11-20

Lennarth Hambre	Daniel Bjurhamn
Ordförande	Rektor