

Policy och plan för grundläggande värderingar, likabehandling och mångfald för Litorina folkhögskola

Fastställd av Litorina folkhögskolas styrelse 2017-06-01.

Detta dokument ersätter "Policydokument för Litorina folkhögskola – mångfald och antidiskriminering" samt "Likabehandlingsplan för Litorina folkhögskola".

Syfte

I folkbildningsrådets villkor för statsbidrag anges att "Folkhögskolorna har stor frihet [...] Av detta följer att folkhögskolorna har ansvar för att var för sig och gemensamt behandla etiska frågor och sätta gränser mot oönskad verksamhet. Etik- och gränsdragningsarbetet handlar om folkhögskolornas pågående och framtida verksamhet. Det förutsätter en levande dialog om etiska vägval och gränsdragningar på såväl nationell som lokal nivå."¹

I villkoren preciseras även att "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 aktivt arbeta med:

- Allas lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna,
- Att främja jämställdhet i folkbildningsverksamheten,
- Att särskilt nå deltagare som är korttidsutbildade, utrikes födda eller som har en funktionsnedsättning."²

I Litorina folkhögskolas gällande måldokument följs detta upp genom bland annat formuleringar som att skolan skall "arbeta för människors lika värde och jämställdhet", "integrera deltagare från olika länder/kulturer i skolans verksamhet" samt att verksamheten skall "främja integration."³

Syftet med detta dokument är att vara ett redskap för implementering och uppföljning av grundläggande värderingar avseende likabehandling och mångfald samt för att motverka diskriminering.

Mål

Vårt utgångsläge är att Litorina folkhögskola är och skall vara en skola och arbetsplats där alla människors lika värdighet uppmärksammas, värderas och skyddas. Eftersom mångfald är ett normalt tillstånd för Litorina folkhögskola finns en naturlig grund att på ett framgångsrikt och konkret sätt förebygga diskriminering. Vi lär känna varandra "bakom generaliseringar och eventuella segregeringar" och får på så sätt kunskap om och förståelse för att vi är lika eller olika men har samma värdighet. Vår gemensamma målsättning för hela skolan är:

- Att vara goda förebilder i ett sammanhang där vi ser varandra, pratar gott om varandra och stöttar varandra.
- Att genom förebyggande arbete påverka och medvetandegöra eventuella fördomar som kan vara diskriminerande och kränkande.
- Att aktivt agera om diskriminering, trakasserier eller kränkning uppstår.
- Att genom kontinuerligt arbete främja jämställdhet och likabehandling och därigenom uppnå trygghet, demokrati, folkhälsa och en utvecklande arbetsmiljö.

¹ Punkt 2.2.1. Folkhögskolans frihet i Statsbidrag till folkhögskolor 2017, villkor och fördelningskriterier från och med 2017-07-01

² Punkt 3.2. Grundläggande värderingar i Statsbidrag till folkhögskolor 2017, villkor och fördelningskriterier från och med 2017-07-01

³ <https://drive.google.com/file/d/0BzY7QEmxWuTBTkR1ZlphQ20xNHc/view>

Definitioner

Med diskriminering menas orättvis och kränkande behandling. Första artikeln i FNs stadga för mänskliga rättigheter anger att "alla människor är födda fria och lika i värdighet och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap".⁴ Alla har rätt att bemötas och behandlas utifrån denna värdighet, utan kränkande särbehandling. Det betyder ömsesidig respekt och ett gemensamt ansvar för att ingen ska kränka någon annan. Litorina folkhögskola är en skola där vi arbetar för att upprätthålla mänskliga rättigheter varför diskriminering och kränkning ska motverkas. Vi arbetar för att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska genomsyra hela verksamheten. Litorina är en mötesplats som är öppen för alla oavsett ålder, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, funktionshinder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Vi verkar för att alla ska kunna identifiera sig med skolan.

I detta dokument nämns och tas som utgångspunkt de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av svensk lagstiftning. Dessa är:

- Etnisk tillhörighet (eticitet) - att bli sämre behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung eller, i vissa sammanhang, sitt språk eller sitt namn.
- Religion eller annan trosuppfattning - att bli sämre behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning.
- Funktionshinder - att bli sämre behandlad på grund av varaktiga nedsättningar av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga.
- Kön - att bli sämre behandlad på grund av sin könstillhörighet. Inkluderar även transsexualism.
- Könsidentitet och könsuttryck - att bli sämre behandlad på grund av hur någon uppfattar sitt kön, uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön, dvs hur någon betar sig eller ser ut kopplat till kön.
- Sexuell läggning - att bli sämre behandlad på grund av att någon är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
- Ålder - att bli sämre behandlad på grund av sin ålder, dvs sin uppnådda levnadslängd.

Omfattning

Denna plan omfattar de sju diskrimineringsgrunderna och inkluderar såväl jämställdhet, mångfald som likabehandling. Planen gäller för skolans hela verksamhet samt såväl medarbetare, kursdeltagare som styrelsemedlemmar. Diskriminering, trakasserier och kränkningar kan vara fysiska, verbala och/eller psykosociala. De kan även förekomma i form av såväl text som bild, i digitaliserad form och spridas i olika medier.

Grundsyn

All verksamhet vid Litorina folkhögskola utgår från grundtanken om alla människors lika rätt och värdighet. Vi ser det som naturligt att jobba medvetet mot diskriminering av individer eller grupper av individer utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Oavsett om vi är medvetna eller omedvetna om våra antaganden och fördomar påverkar de oss i ord och handling. Därför är det särskilt viktigt att vi är lyhörda och uppmärksamma och i konstruktiv och positiv anda hjälper och stöttar varandra i vardagen för att skapa, bibehålla och utveckla ett gott klimat för lärande och växt.

⁴ [http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III))

Konkretioner för arbetsplatsen Litorina folkhögskola

Litorina folkhögskola eftersträvar en arbetsorganisation som genomsyras av jämställdhet, mångfald och likabehandling genom:

- ömsesidig respekt för varandras olikheter
- att erfarenhet och kompetens, oberoende av kön, etnicitet etcetera värderas lika
- en jämn fördelning av kvinnor och män som vi tror leder till ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö och vidgat beslutsunderlag
- att kön (eller annan diskrimineringsgrund) inte är avgörande för lönesättning

Åtgärder – förebyggande

Det förebyggande arbetet är avgörande och utgör också en del av folkhögskolornas uppdrag. Det ska bidra till utveckling och lärande, både på individ- och samhällsnivå. Den mångfald som är representerad på Litorina är en viktig resurs och tillgång. Med förebyggande arbete menar vi att i vardagen medverka till en öppen diskussion kring jämställdhet, mångfald och lika värde, genom att undersöka, utmana och medvetandegöra bakomliggande strukturer och tankesätt. Det vill vi i vardagen arbeta med genom att exempelvis:

- Samtala om och diskutera olika värdegrunder eller temafrågor i tvärgrupper bestående av alla deltagare på skolan. Detta gör att gammal som ung, svensk som icke-svensk, högutbildad som lågutbildad, teoretiker som praktiker, man som kvinna, lärare som studerande har en möjlighet att träffas och utbyta värdefulla erfarenheter och få ökad förståelse för varandra.
- Erbjudna öppna föreläsningar med ämnen/innehåll som utmanar och påverkar till vidgade perspektiv.
- Öka intresse för olika kulturer och tydliggöra historiken där andra länders påverkan är en del av den svenska kulturen så som den är idag.
- Verka för att i alla lägen se till att processer och lärande kännetecknas av tolerans och respekt för alla oavsett bakgrund och nuvarande situation.
- Tillvarata olika erfarenheter och kunskaper. Möten mellan olikheter innebär ofta kreativitet som leder till nya perspektiv och möjligheter.
- Språket är en viktig komponent för t.ex. integration. Vi arbetar för att språket ska användas och utvecklas så att vi får ett gemensamt språk och då även förstå varandra bättre.
- Informera om och förankra arbetet för jämställdhet, mångfald och likabehandling för nya kursdeltagare.
- Använda planen som utgångsläge i pedagogiska aktiviteter med syfte att skapa bra förutsättningar för lärande och personlig utveckling.
- Likabehandlingsplanen är en del av introduktionen för nya medarbetare.

Aktivt agerande – när det händer

Om det uppstår situationer som t.ex. mobbing och kränkningar i ord eller handling agerar vi direkt på det genom:

- Dialog med involverade personer. Prata med den som diskriminerar eller mobbar samt den som upplever sig vara utsatt.
- Personalen ansvarar för att ärendet hanteras opartiskt, sakligt, skyndsamt samt i enlighet med skolans befintliga rutiner.
- Beroende på situation kan såväl krisplan som studeranderättsliga policyn vara vägledande.

Uppföljning

En gång per år gör hela personalen en gemensam utvärdering av vårt arbete kring jämställdhet, diskriminering och likabehandling. Frågor vi då utgår från kan vara:

- Hur har det förebyggande arbetet fungerat? Hur bra är vi på detta? På vilka sätt har vi medvetet jobbat med dessa frågor? Hur kan vi bli bättre?
- Har vi haft några situationer där kränkningar och särbehandlingar förekommit? Hur hanterade vi dessa? Är vi nöjda med rutiner och resultat? Vad bör vi göra för att förbättra?
- Om vi utvecklar vårt arbete kring dessa frågor – behöver vi justera/uppdatera dokumentet/policyn?