



Jämställdhets och Mångfaldsplan

Vår vision:

Sörängens folkhögskola är en utvecklande och lärande miljö, där alla känner sig välkomna, respekterade och uppskattade.

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

All diskriminering skall motverkas, ex vad gäller:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Definition Diskriminering

Diskriminering innebär att deltagare missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan.

Diskriminering förutsätter någon form av makt av den som utför diskriminering, endast huvudman eller personal kan göra sig skyldig till diskriminering. Deltagare kan inte diskriminera varandra.

Definition Trakasserier

Trakasserier är när deltagare kränker någon annans värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan.

Definition Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker deltagares värdighet *utan* att ha samband med diskrimineringsgrunderna ovan. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller att hota någon.

Definitionerna är tolkningar från Diskrimineringslagens formuleringar

Sju diskrimineringsgrunder

Diskriminering är förbjudet om det beror på

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder.

Enligt lagen skall en jämställdhetsplan utgå ifrån och iaktta alla dessa sju olika diskrimineringsgrunderna. Det handlar alltså inte enbart om jämställdhet mellan kön.

I Sverige finns två juridiska kön. Samtidigt finns en stor variation bland könsidentiteter och könsuttryck vilket är viktigt att vi har tänkt in i planeringen av vårt jämställdhetsarbete.

Som folkhögskola ska vi spegla dagens samhälle och därmed välkomna olika grupper i vår verksamhet. Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete förutsätter att vi synliggör, värdesätter, respekterar och tar tillvara individers olika kompetens.

Som personal och deltagare

- Ser du olikheter som en styrka och tar tillvara dessa.
- Har du ett ansvar att visa respekt för andra.

Som rektor

- Tar du tillvara medarbetarnas olikheter för att uppnå skolans målsättningar.
- Eftersträvar du mångfald vid rekrytering och sammansättning av arbetsgrupper.
- Arbetar du med jämställdhet och mångfald som en integrerad del i skolans personal- och kvalitetsarbete.
- För du en öppen dialog kring jämställdhet och mångfald.
- Har du huvudansvaret och ska genomföra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Utbildningsanordnarens ansvar

Det är vi, utbildningsanordnaren, som har ansvar för att våra deltagare inte diskrimineras.

Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnare, alltså vi, ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för deltagare, så kallade aktiva åtgärder.

Vi har även ett ansvar att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier .

Förbudet mot diskriminering inom utbildningsområdet

Skyddet mot diskriminering inom utbildningsområdet är brett. Det omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och många olika situationer som man kan befinna sig i om man är deltagare på vår skola, eller söker bli det.

Vad som är diskriminering eller inte beror på den enskilda situationen. Följande är exempel på sådant som kan vara diskriminering inom utbildningsområdet:

- En deltagare får inte fortsätta med sina studier efter ett studieuppehåll och det har samband med att hon är gravid.
- En deltagare får ett sämre betyg och det har samband med hens etniska tillhörighet.
- En lärare trakasserar en deltagare och det har samband med dennes könsuttryck. En lärare är sexuellt närgången mot en deltagare.
- En lärare hindrar en deltagare från att vara med på gymnastiken/praktiken/studiebesöket för att hon bär huvudduk.
- En deltagare med dyslexi får inte stöd i undervisningen.

Med utbildningsanordnare menas den som bedriver utbildningsverksamhet, till exempel en huvudman för en folkhögskola. Region Jönköpings län är vår skolas huvudman.

SYFTE

Jämställdhets- och Mångfaldsplanen för Sörängens folkhögskola är en strategi för att

- undvika att deltagare i utbildningar på Sörängens folkhögskola utsätts för direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan
- kränkande behandling,
- sätta in snabba och effektiva åtgärder om en sådan kränkning inträffar, samt
- främja alla deltagares lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Värdegrunden är viktig. En god stämning och ett gott klimat är beroende av positiva attityder hos alla som verkar inom Sörängens folkhögskolas olika områden. Vi skall visa hänsyn och respekt för varandra, och accepterar inga former av kränkande behandling.

Om någon deltagare blir utsatt för sådan behandling utreds ärendet genast och med respekt för de inblandades integritet. Rektor, lärare och/eller kurator informeras. Om någon av dessa är inblandad tas kontakt med krisgruppen som kontaktar Regionens Arbetsmiljöenhet, AME.

Alla medarbetare på Sörängens folkhögskola informeras om denna Jämställdhets- och Mångfaldsplanplan och dess innehåll samt ansvaret att vara ett stöd för alla deltagare. Aktuella handlingsplaner skall upprättas inför varje skolår. Samtlig personal skall arbeta aktivt med handlingsplanen.

Undantag för vissa diskrimineringsgrunder

Det kan i vissa fall vara tillåtet för utbildningsanordnare att särbehandla deltagare även om det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Positiv särbehandling som har samband med kön

Diskrimineringslagen tillåter positiv särbehandling som har samband med kön vid antagning av studenter eller deltagare bland annat till högskolor, folkhögskolor och studieförbund. Det innebär till exempel att om män är underrepresenterade på en utbildning och det finns sökande med likvärdiga meriter så kan det, under vissa förutsättningar, vara tillåtet att välja en man framför en kvinna.

En förutsättning för att positiv särbehandling ska vara tillåten är att utbildningsanordnaren genomför ett planmässigt arbete för att främja jämställdhet.

(Skolor, förskolor och annan verksamhet som regleras i skollagen, får däremot inte använda positiv särbehandling i relation till barn, elever och studenter.)

Riktade utbildningar vid folkhögskolor

Diskrimineringsförbudet hindrar inte att folkhögskolor riktar utbildningar särskilt till exempelvis kvinnor, personer med viss etnisk tillhörighet, personer med funktionsnedsättning, personer i en viss ålder eller personer med en viss religion eller trosuppfattning.

Bristande tillgänglighet inom utbildningsområdet

Bristande tillgänglighet är när en deltagare med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en utbildningsanordnare inte vidtar åtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Skäliga åtgärder kan till exempel handla om

- tekniska läshjälpmedel för datorer
- hörselslingor i möteslokaler
- placering av dörröppnare
- god ventilation (för allergiker)
- utformning av trösklar, ramper och hissar
- stöd i undervisningen
- ljuddämpning i klassrum
- förhållningsregler avseende livsmedel
- teckentolkar i undervisning
- anpassad schemaläggning
- resurs/konkret deltagarstöd
- extra undervisning
- inlästa läromedel

Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM)

SPSM arbetar för att barn, unga och vuxna oavsett funktionsförmåga ska få förutsättningar att nå målen för sin utbildning. Myndigheten har även verktyg för att utvärdera tillgängligheten i skolan. Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering sedan år 2015.

Utreda och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande beteendet ha samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någon. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar.

Om vi får kännedom om att en deltagare har upplevt eller upplever sig trakasserad i samband med skolans verksamhet, är vi skyldiga att utreda om trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum och i så fall agera för att få stopp på det.

I lagen finns ingen begränsning av utrednings- och åtgärdsskyldigheten när det gäller vem som utsatt deltagaren för trakasserier. Det kan gälla trakasserier från andra deltagare, personal eller till exempel konsulter/gästlärare som utbildningsanordnaren anlitar i sin verksamhet. En lärare eller annan personal som får kännedom om att en deltagare upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. Denna ska i sin tur anmäla detta till vår huvudman, Region Jönköpings län.

I den dagliga verksamheten är ansvaret för att genomföra utredningen av och åtgärderna mot trakasserier ofta delegerat till rektor, lärare och skolans deltagarstödsteam..

Rätt att få ta del av andras meriter

I det fall en sökande inte kommer in på en utbildning har hen rätt att få ta del av viss dokumentation om de personer som har antagits. Det finns en motsvarande rätt för den som inte får möjlighet att genomföra prov eller intervjuer för antagning.

Uppgiftsskyldigheten innebär att vi ska lämna ut skriftlig information, till exempel en uppställning över de meriter som har lett till antagning.

Domstol beslutar om diskrimineringsersättning

Den som utsätter någon för diskriminering kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den som har blivit diskriminerad. Det är en domstol som avgör om diskriminering har skett och som beslutar om diskrimineringsersättning.

Förbud mot repressalier

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en utbildningsanordnare, vi, bryter mot lagen har ett lagskydd mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Repressalier kan till exempel vara

- sämre betyg
- trakasserier i undervisningen
- hot om våld
- annan ogynnsam behandling

Sörängens folkhögskola vill utveckla vår verksamhet för att ännu bättre bidra till jämställdhet och mångfald inom flera områden, bland annat:

1. Könstereotyp utbud och könstereotyp rekrytering av deltagare.

Övergripande mål:

Att utbud och rekrytering till våra kurser inte skall vara könstereotypa. Människors utbildningsval påverkas inte av könstereotypa föreställningar. Vi ger alla våra deltagare insyn i både mans- och kvinnodominerade yrkesområden.

2. Brister i verksamheter som riktar sig till utrikes födda kvinnor.

Övergripande mål:

Att det inte förekommer brister i verksamheter som riktar sig till utrikes födda kvinnor. Alla personer oavsett kön och födelseland ges samma förutsättningar på arbetsmarknaden

Deltagare på alla kurser får kunskap om hur rasism och sexism tar sig uttryck på den svenska arbetsmarknaden och ges verktyg för förändring.

3. Vi har en struktur på vårt gym som gynnar traditionellt manliga träningsformer, en större del av gymmet utgörs av tunga vikter och konditionsavdelningen är mindre.

Övergripande mål:

Utveckla och införskaffa materiel som lämpar sig efter önskemål från både män och kvinnor.

4. Normer kring maskulinitet respektive kvinnlighet kan medföra en negativ inverkan på mäns respektive kvinnors psykiska, fysiska och sexuella hälsa.

Övergripande mål:

Alla lärare på skolan som leder mans- respektive kvinnodominerade kurser utbildas i och använder metoder för att diskutera frågor om manlighet respektive kvinnlighet.

VÅRA VERKSAMHETSMÅL :

- Alla lärare använder pedagogiska metoder som främjar att alla får ta lika stor plats.
- Vi samarbetar mellan kurser så alla får prova på ämnesområden som är både mans – och kvinnodominerade.
- Kvinnor och män använder skolans gemensamhetsutrymmen i lika stor utsträckning.
- Vi har en mer jämn könsfördelning i våra kurser.
- Resurser fördelas likvärdigt mellan deltagare och anställda, oavsett kön.

Våra åtgärder Vårt arbete med dessa frågor skall vara:

- 1. OFFENSIVT** – vi vill ha en tydlig omvärldsbevakning och kompetens inom området.
- 2. PREVENTIVT** - vi vill arbeta förbyggande.
- 3. GENERELLT** – vi riktar oss till alla som är anställda, gästlärare/konsulter, deltagare eller sökande hit till Sörängens folkhögskola.

