

Handlingsplan för arbete mot diskriminering

Sverigefinska folkhögskolan

Svefi 

Inledning

Sverigefinska folkhögskolan präglas av öppenhet och ett inkluderande arbetssätt som lägger grunden för deltagarnas och medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter inom skolans verksamheter. Skolan strävar efter att förebygga och motverka alla former av diskriminering och trakasserier.

Alla deltagare och personal ska känna sig trygga, accepterade och uppskattade på skolan, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan livsåskådning, funktionsvariationer, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, uttryck eller ålder. Skolan arbetar för ett positivt och tillåtande klimat, där deltagare och personal bemöter varandra med respekt.

Våra styrdokument dvs. skolans verksamhetsplan och stadgar, Förordning (2015:218) om statsbidrag till folkbildningen etc. Diskrimineringslag (2008:567) anger tydligt att ingen deltagare eller medarbetare ska utsättas för kränkande behandling och att det är organisationens ansvar att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skolans uppdrag

”Föreningen för Sverigefinska folkhögskolan i Haparanda ska genom folkhögskoleutbildning och annan likvärdig folkbildningsverksamhet möjliggöra för människor att påverka sin livssituation och aktivt delat i samhällsutvecklingen. Föreningen skall satsa på internationalism och särskilt uppmärksamma Barentsområdet. En viktig målgrupp är sverigefinnar som ska ges möjlighet att bedriva studier på finska. Verksamhetens inriktning skall främja tvåspråkighet och sverigefinnarnas situation som nationell minoritet i Sverige. Detta ska nås genom bred utbildnings- och kulturverksamhet genom seminarier, konferenser och kulturevenemang”.

Förutom särintressen för den sverigefinska minoriteten ska skolan stärka och utveckla demokratin genom sin verksamhet. Skolan ska också göra det möjligt för människor från olika bakgrund att påverka sin livssituation och väcka intresse och engagemang till samhällsutvecklingen. Verksamheten ska bidra till att utjämna utbildningsklyftor i samhället och öka delaktigheten i kulturlivet.

Viktiga begrepp

Diskriminering

Diskriminering innebär att en person missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Att instruera en person i beroendeställning att diskriminera, är i sig en form av diskriminering. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis personens kön.

Bristande tillgänglighet är en annan form av diskriminering. Det innebär att en person med några funktionsvariationer missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att hen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Kränkande behandling

Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningar kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande och utföras av och drabba såväl barn som vuxna. De kan vara fysiska, verbala eller psykosociala men även texter, bilder och meddelanden på olika sociala medier kan vara kränkningar.

Förebyggande arbete för att motverka diskriminering

Vid rekrytering och antagning

Vid rekrytering av personal och vid antagning av deltagare ska planen för arbete mot diskriminering presenteras. Vid annonsering av lediga tjänster ska det framgå att skolan strävar efter en jämn könsfördelning och mångfald. Allt marknadsföringsmaterial ska vara fritt från innehåll som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande.

Att studera på Svefi

Vid varje läsårsstart informerar rektorn om skolans olika policydokument. Vid detta tillfälle tydliggörs också hur man som enskild deltagare har möjlighet att vända sig till personal och skolläda om man anser sig ha blivit kränkt eller diskriminerad. Skolan ser allvarligt på sådana händelser och kommer att vidta åtgärder för att stoppa all sorts diskriminering på skolan.

Vid undervisningen/övrig tid

- Skolan strävar efter att material som används ska vara fritt från kränkande eller diskriminerande inslag och ska inte sprida rasistiska eller andra förlegade föreställningar med avseende på diskrimineringslagen.
- Personalen ska vara tydliga och konkreta när de upptäcker tendenser till kränkande behandling t.ex. omedelbar tillsägelse.
- Personal accepterar inte ett diskriminerande beteende, inte ens som skämt.

- Samtal förs med deltagarna om attityder, värderingar och relationer som del i undervisningen.
- Deltagarna ska ha inflytande över sina studier och kan därmed främja ett demokratiskt arbetsätt.
- Handlingsplanen mot diskriminering ska diskuteras vid skolgemenskapsmöten och vara en del av ordinarie undervisning t.ex. i tema-arbete.
- Personalen är lyhörd för tendenser/signaler som berör deltagare som person.
- Frågor om diskriminering kan tas upp i de "individuella samtal" som förs kontinuerligt under läsåret.
- Det finns tydliga regler gällande användandet av sociala medier inom skolans nätverk.

Rutiner vid upptäckt

Det är alltid den utsatte personen som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande eller diskriminerande. Personen har rätt till hjälp och vem denne än kontaktar har hen rätt att bli tagen på allvar.

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Vid upptäckt ska personal genast ingripa och försöka reda ut situationen som uppstått. En deltagare som upplever sig kränkt vänder sig till kursansvarig, skolledning eller styrelsen och har möjlighet att ta ärendet vidare till FSR (Folkhögskolans studeranderättsliga råd).

Systematiskt kvalitetsarbete

Svefi arbetar systematiskt med kvalitetsarbete som grundar sig på verksamhetens målsättningar, vilka har fastslagits av styrelsen. Skolan ska förbättra och utveckla verksamheten utifrån återkoppling från de uppföljningar och utvärderingar som genomförs under läsåret.

Skolan använder bl.a. olika uppföljnings- och utvärderingsverktyg såsom FB kvalitetsenkäter för både deltagare och personal. Deltagarenkäten genomförs två gånger per år, arbetsmiljöenkäten som riktar sig till personalen genomförs en gång per år. Resultat/utfallet av enkäterna redovisas för såväl deltagare som personal och diskuteras ingående i olika fora såsom klass-/informationsmöten, termins-/läsårsutvärderingar och personal-/lärmöten. De olika genomgångarna resulterar i en åtgärds-/handlingsplan för det kontinuerliga förbättringsarbetet på skolan.

Slutord

Handlingsplanen för arbete mot diskriminering på Svefi ska vara ett levande dokument, som uppdateras och utvecklas i samklang med skolans övriga styrdokument, och syftar till att väva in arbetet att motverka diskriminering i skolans ordinarie verksamhet.

Godkänd av styrelsen vid Svefi folkhögskola 2018-06-12.