

Antagen av Hyllie Park Folkhögskolas styrelse 260226

Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling

1. Syfte och vision

1.1 Syfte

Syftet med den här planen är att försvara alla kursdeltagares och all personals lika rättigheter och motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning samt motverka alla sorters kränkande behandling på Hyllie Park Folkhögskola, HPF. Planen gäller verksamhetsområde sfi, AK, Bibelskola Nära och kultur på Hyllie Park Folkhögskola. Verksamhetsområdet ALT har egna styrdokument.

HPFs ledning och personal tar avstånd från alla ansatser till diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

1.2 Vision

HPFs vision är: Skolan där du är viktig. I visionen inryms en skola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Samtliga kursdeltagare och all personal på HPF ska vara trygga, respekterade och uppleva att deras åsikter och tankar är värda att uttryckas. HPF vill vara en miljö där du kan vara den du är och utvecklas till den du vill bli.

2. Begrepp och definitioner

2.1 Diskrimineringsgrunder

Kön

Att någon är kvinna eller man.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion och annan trosuppfattning

Religiös åskådning eller livsåskådning.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

2.2 Definition av diskriminering

Med diskriminering menas i Diskrimineringslagen (2008: 567)1 kap 4 § och i denna plan:

1. **Direkt diskriminering:** att någon missgynnas och behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har

samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2. **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. **Bristande tillgänglighet:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde samt
 - andra omständigheter av betydelse.
4. **Trakasserier:** 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
5. **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
6. **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958)

2.3 Definition av trakasserier

Trakasserier omfattar flera olika beteenden av en stötande karaktär. Det är framför allt en avsikt att uppröra och störa, och är repetitivt till sin karaktär. Från lagen sett är trakasserier uppsåtliga handlingar som anses hotfulla eller störande. Att bli trakasserad kan handla om att bli förföljd vid upprepade tillfällen av någon som hotar dig, gör ovälkomna besök, ringer upprepade gånger eller skickar brev eller e-post med kränkande innehåll.

2.4 Definition av kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt ovan kränker kursdeltagare eller personals värdighet. Att kränka någon eller några är mot principen om alla människors lika värde och ett uttryck för maktmissbruk och förtryck.

Kränkningar kan vara:

- Verbala: t.ex. hot, förnedrande kommentarer.
- Text eller bild: t.ex. chattar, e-post, sms, klotter, brev.
- Psykosociala: t.ex. bli utsatt för ryktesspridning, utfrysning.
- Fysiska: t.ex. slag, knuffar, nyp, blickar.

Kränkning kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera personer. Kränkningar kan förekomma vid enstaka tillfällen eller vara återkommande och systematiska.

3. Mål och metod

3.1 Mål med arbete mot diskriminering och mot alla former av kränkande behandling

- Alla deltagare och medarbetare ska känna sig respekterade och trygga oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller ålder.
- Alla deltagare och medarbetare ska känna trygghet i att utöva sin trosuppfattning eller religion.
- Alla deltagare som i någon grad har en funktionsnedsättning ska möta undervisning anpassade utifrån deras behov. Lokalerna ska vara handikappanpassade.
- Vi arbetar aktivt för att förebygga, upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp alla former av diskriminering och kränkande behandling. Nedan beskrivs metoderna för detta arbete.

3.2 Främja arbete mot diskriminering och mot alla former av kränkande behandling

Det främjande arbetet består av att samtliga nya kursdeltagare och personal får ett medvetet mottagande och introduktion till skolans värdesystem och arbetsätt. Den fysiska skolmiljön skall vara anpassad efter allas behov och en god psykosocial arbetsmiljö där alla behandlas likvärdigt. Läromedlens innehåll ska spegla allas lika värde och dagens moderna samhälle. Bibliotek, cafeteria och övriga lokaler ska vara naturliga mötesplatser och främja samtal och samarbete. Aktiviteter genomförs med syfte att skapa förståelse och trygghet mellan olika individer och grupper. Temainriktat arbete utifrån denna plan med särskild inriktning på hur normer skapas, reproduceras och upprätthålls i samhället.

3.3 Förebygga diskriminering eller annan kränkande behandling

Främjande och förebyggande arbete är viktigast i arbetet mot all diskriminering och kränkande behandling. På HPF tar detta arbete utgångspunkt i begreppet respekt:

- Respektera dig själv
- Respektera alla andra
- Respektera gemensamma beslut
- Respektera skolmiljön

Samtlig personal och kursdeltagare inom den ordinarie kursverksamheten på HPF informeras vid kursstart om planen. Lärarna och modersmålslärarna på sfi går igenom planen med kursdeltagarna en gång per halvår, lärare på övriga kurser en gång per läsår. Vid genomgången skriver de studerande på en överenskommelse för att visa att de tagit del av innehållet och vill arbeta i enlighet med planen. Överenskommelsen kan förnyas och planen användas oftare om antydan till konflikt förekommer.

3.4 Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling

All personal på HPF ska känna till denna plan och arbeta aktivt mot diskriminering och kränkande behandling. Minsta misstanke om att diskriminering eller kränkning förekommer bör uppmärksammas. Minst en gång per halvår gör skolledningen en avstämning med pedagogerna och pedagogerna en avstämning med de studerande om trivseln på skolan.

3.5 Rapportera och utreda diskriminering och annan kränkande behandling

Om diskriminering eller annan kränkande behandling uppmärksammas eller rapporteras är samtliga berörda medarbetare på skolan skyldiga att agera och rapportera händelsen till samordnare och rektor. Rektor rapporterar i sin tur vidare till huvudman, det vill säga skolans styrelse.

Mentor samtalar inledningsvis med de inblandade, de som blivit utsatta och de som utövat diskrimineringen eller kränkningen. Om medarbetaren mentorn själv är inblandad tar samordnaren ansvar för samtalet. Samtalet ska leda till en skriftlig dokumentation och en överenskommelse. På intranätets startsida (blanketter) finns mallar för dokumentation och överenskommelse.

Överenskommelsen beskriver 1: händelsen och 2: överenskommelsen mellan parterna. Parterna och medarbetaren skriver under överenskommelsen. Mentor ansvarar för att dokumentationen kommer närmaste ledare och rektor till del. Dokumentationen spara i pärm på respektive enhet, samt på teams av ledningen.

3.6 Avstängning och avskiljning vid Åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling

Om en eller flera personer inte följer den skriftliga överenskommelsen och upprepar kränkning går ansvaret vidare till rektor som kan besluta om avstängning på kortare eller längre tid. Om någon av de berörda parterna inte upplever åtgärderna som tillfredställande kan personen vända sig till ordförande.

I särskilt allvarliga fall och när andra åtgärder inte hjälpt, kan ett diskriminerande och kränkande beteende leda till att en deltagare avskiljs från studierna. Vid avstängningar längre än två veckor samt vid avskiljning agerar rektor på delegation av huvudmannen (styrelsen) och återskärerar till huvudman.

3.7 Följa upp diskriminering och annan kränkande behandling

Senast tre veckor efter överenskommelse ska mentorer/kursledning ha samtal med samtliga inblandade för att försäkra sig om att händelsen är utagerad. Rektor hålls informerad.

3.8 Överklagan

Kursdeltagare som är missnöjd med ett beslut vänder sig i första hand till rektor. Överklagan av rektorns beslut sker i första hand till skolans styrelse och i andra tredje hand till diskrimineringsombudsmannen (DO).

4. Ansvarsfördelning

Kursdeltagares ansvar är

- att aktivt arbeta för en god psykosocial lärandemiljö i skolan. Om kränkning ändå skulle förekomma ska kursdeltagare anmäla det i första hand till lärare/mentor.

Personals ansvar är

- att aktivt arbeta för en god psykosocial lärandemiljö i skolan.
- att rapportera anmäld och upplevd diskriminering och kränkande behandling till ~~eller~~ kursledningen och rektor, och i samråd med kursledning hantera anmälan och komma överens med berörda vad som ska göras.
- att skriftligt dokumentera anmälan och de åtgärder man kommit överens om (mentors ansvar), samt spara dokumentation i pärm på enhet och förse kursledare och rektor med dokumentation.
- att informera ~~lärare informerar~~ kursdeltagare vid intag och i grupp två gånger per år i sfi-verksamheten, en gång per år i övriga kurser på skolan (lärares ansvar).
- att på sfi ansvarar för att så många som möjligt får en genomgång och kan samtala om planen på sitt modersmål (modersmålslärares ansvar).

Kursledningens ansvar är

- att aktivt arbeta för en god psykosocial lärandemiljö i skolan.
- att informera rektor om eventuella händelser samt förse rektor med dokumentation.
- att plan mot diskriminering och kränkande behandling behandlas i skolråden studerandes råd på varje enhet en gång per år.

-
- Kursledningarna upprättar en dokumentationspärm som bör vara inlåst på varje enhet. Överenskommelser och åtgärdsplan ska bifogas varje anmälan om kränkning.

Rektors ansvar är

- att aktivt arbeta för en god psykosocial lärandemiljö i skolan
- att ansvara för att en policy mot diskriminering och kränkande behandling med aktiva åtgärder upprättas och förblir levande i verksamheten.
- att rapportera kränkings- och diskrimineringsärenden till huvudman (presidiet).
- att vid behov lägga fram reviderad plan till styrelsen för beslut.
- att årligen gå igenom kränkingsärenden i ledningsgruppen för utvärdering och samtal rörande hantering och rutiner.
- att på delegation av huvudman handha beslut om eventuell avstängning och avskiljning om överenskommelser inte fullföljs.
- att varje läsår presentera och gå igenom policyn med personalen vid ett månadsmöte.

5. Kartläggning

Ledningsgruppen kartlägger årligen behov av aktiva åtgärder.

6. Uppföljning

Plan mot diskriminering och kränkande behandling revideras vid behov inför kommande läsår. Revideringen godkänns av styrelsen.

I den skolövergripande årliga kursdeltagarenkäten finns frågor rörande bemötande från personal och deltagare. I den årliga medarbetarenkäten finns en fråga om eventuella kränkingsituationer.

I verksamhetsberättelsen för HPF ska en punkt behandla denna handlingsplan, det förebyggande arbetet mot kränkande behandling och diskriminering och eventuella åtgärder som genomförts under året.

7.1 Aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling

Varje år upprättas aktiva åtgärder. Dessa innehåller:

- Uppföljning och utvärdering av föregående års aktiviteter
- Kartläggning och nulägesanalys
- Mål och aktiviteter kopplade till förebyggande och främjande åtgärder
- Redogörelse för hur deltagare och personal varit delaktiga i framtagandet av och arbetet med aktiva åtgärder, samt för hur arbetet samverkats.

Mål och aktiviteter ska presenteras på både enhets- och gruppnivå. De ska vara tidsatta och uppföljningsbara. Åtgärder ska kopplas till alla diskrimineringsgrunder.

7.2 Aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2025/26

LYFTA OCH GENOMLYSA FRÅGOR RÖRANDE DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING MED PERSONALGRUPPEN

Uppföljning och utvärdering: Förra året beslutade vi att vid ett månadsmöte med personalen dels gå igenom vår plan mot diskriminering och kränkande behandling, dels föra samtal utifrån olika case. Samtal utifrån case har förts vid två månadsmöten under året.

DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING I EN MÅNGKULTURELL KONTEXT

Uppföljning och utvärdering: Förra läsåret beslutade vi att vid månadsmöten under läsåret 24/25 intervjuas personalgrupper från olika delar av världen med fokus på bland annat frågor rörande konflikthantering, diskriminering och kränkande behandling för att vidga hela personalgruppens förståelse på detta område. Intervjuerna kommer bland annat fokusera på:

- jämställdhet mellan kvinnor och män
- konflikthantering, diskriminering och kränkande behandling
- religion och dess påverkan ur ett jämställdhets och diskrimineringsperspektiv

Detta har varit en mycket uppskattad satsning. Intervjuer har (eller ska) genomförts enligt följande:

1. Aug – Nordafrika
2. Okt – Irak
3. Nov – Thailand och Filippinerna
4. Jan – Syrien
5. Mars – Östeuropa
6. April – Afghanistan
7. Maj - Iran

TEMA: DIN HÄLSA ÄR VIKTIG!

Bakgrund och uppföljning: Under läsåret 24/25 har ledningsgruppen gjort ett genomgripande arbete för att uppdatera och utveckla skolans systematiska kvalitetsarbete. Vi har beslutat om ett långsiktigt utvecklingsarbete på skolan utifrån skolans ledord "Skolan där du är viktig". Vi kommer under kommande år ha teman som anknyter till detta och under läsåret 25/26 blir temat "Din hälsa är viktig!"

Kartläggning och nulägesanalys: Skolans systematiska kvalitetsarbete har inte varit tillräckligt tydligt kopplat till skolans egna mål och värdegrund.

Mål och aktiviteter: Under året kommer en mängd aktiviteter genomföras utifrån temat "Din hälsa är viktig!". Av dessa aktiviteter ser vi att följande är tydligt kopplade till arbetet mot diskriminering och kränkande behandling:

1. **Självskattning av hälsa:** Vi kommer på alla Allmänna kurser börja använda ett självskattningsverktyg för hälsa vid mentorsamtalen. Verktöget gör det enklare för deltagare att lyfta olika problem med sin hälsa, och gör det lättare för oss som organisation att erbjuda alla deltagare samma hjälp. Detta motverkar på så sätt risk för diskriminering, där det inte bara är de värtaliga eller modiga deltagarna som vågar uttrycka sitt behov av hjälp.
2. **Stadsvandringar och naturvandringar:** Malmö är en segregerad stad och målet med denna satsning är att öppna upp nya platser för deltagarna genom att besöka nya stadsdelar eller

naturområden runt Malmö. Vi ser samma behov även på övriga orter där vi verkar. Utmaningen till lärarna är att minst tre gånger under året flytta ut undervisningen ur klassrummet för att tillsammans med sin klass upptäcka nya delar av sitt närområde. Aktiviteterna bidrar också till fysisk rörlighet.