**Likabehandlingsplan för Litorina folkhögskola**

**Omfattning**Likabehandlingsplanen för Litorina folkhögskola omfattar de sju diskrimineringsgrunderna och inkluderar såväl jämställdhets- som mångfaldhetsaspekten. Planen gäller för samtliga i skolans verksamhet såsom medarbetare, kursdeltagare och styrelsemedlemmar.  
Diskriminering, trakasserier och kränkningar kan vara fysiska, verbala och/eller psykosociala. De kan även förekomma genom text- och bildburna meddelanden.

**Grundsyn**  
All verksamhet vid Litorina folkhögskola utgår från grundtanken om alla människors lika rätt och värde. Vi ser det som en naturlig del att jobba medvetet mot diskriminering av individer eller grupper av individer utifrån de olika grunderna såsom kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.   
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 positivt nyfikna och utmanar varandra i vardagen.

**Gemensam målsättning**Vårt utgångsläge är att Litorina folkhögskola är och ska vara en skola och arbetsplats där alla människor har lika värde. Eftersom mångfald är ett naturligt tillstånd för Litorina folkhögskola finns en bra grund att på ett naturligt sätt förebygga diskriminering. Vi lär känna varandra ”bakom generaliseringar och eventuella segregeringar” och får på så sätt kunskap och förståelse om att vi är lika eller olika men har samma värde. Vår gemensamma målsättning för hela skolan är:

* Att vara goda förebilder i en skola 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

**Arbetsplatsen Litorina folkhögskola**

Litorina folkhögskola eftersträvar en jämställd arbetsorganisation genom:

* ömsesidig respekt för varandras olikheter
* att kvinnors och mäns erfarenhet och kompetens värderas lika
* en jämn fördelning av kvinnor och män som vi tror leder till ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö och vidgat beslutsunderlag
* att kön inte avgör lönesättningen

**Åtgärder – förebyggande**

Det förebyggande arbetet är viktigt och utgör också en del av folkhögskolornas uppdrag, som ska bidra till utveckling och lärande, både på individ- och samhällsnivå. Den mångfald av olika nationaliteter, som är representerade på skolan 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 på olika sätt.

Exempel är:

* Vi diskuterar regelbundet olika värdegrunder eller temafrågor i tvärgrupper bestående av alla elever på skolan. Detta gör att gammal som ung, svensk som icke-svensk, högutbildad som lågutbildad, teoretiker som praktiker, man som kvinna, bosatt i Sverige som bosatt utomlands, lärare som elev har en möjlighet att träffas och utbyta värdefulla erfarenheter och få ökad förståelse för varandra.
* Erbjuda 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 likabehandlingsplanen för nya kursdeltagare.
* Använda likabehandlingsplanen 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 – om 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 kränker och/eller den som upplever sig vara kränkt.
* Personalen ansvarar för att ärendet hanteras enligt överenskommelse 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 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?
* Har vi haft några situationer där kränkningar och särbehandlingar förekommit? Hur hanterade vi dessa? Är vi nöjda med rutiner och resultat?
* Om vi utvecklar vårt arbete kring dessa frågor – behöver vi justera/uppdatera dokumentet/policyn?