

LIKABEHANDLINGSPLAN Campus i12

POLICY

Campus i12 ska

vara fritt från trakasserier, diskriminering och kränkande behandling

bidra till att varje individ känner sig trygg, respekterad och uppmärksammas

Rutiner och insatser om trakasserier eller kränkningar inträffat

Det är den studerande som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande.

Om man upplever sig kränkt vänder man sig direkt till någon personal vid Campus i12 som man har förtroende för. Man kan också vända sig direkt till utbildningschef.

Utbildningschef Anders Nermo
0381-36 036
anders.nermo@eksjo.se

Arbetsgång

- Rapportering sker till någon i personalen, eller direkt till utbildningschef eller utbildningsledare.
- Utbildningschef genomför en utredning och samtalar med de berörda samt dokumenterar samtalet.
- Vid behov tas kontakt med socialtjänst och/eller polis.
- Samtliga kontakter och åtgärder dokumenteras och följs upp.
- Ansvarig huvudman informeras.
- Systematiska uppföljningar analyseras och utvärderas. Därefter upprättas ett åtgärdsprogram som förs in i Likabehandlingsplanen för nästkommande år.

Plan för förebyggande insatser 2020

Det förebyggande arbetet sker framför allt genom personalens aktiva insatser:

- Informera nya studerande om likabehandlingsplanen i början av varje termin och vid kursstart.
- Frågor kring likabehandlingsplanen integreras i den reguljära undervisningen och samtal förs med de studerande om attityder, värderingar och relationer.
- Vid indikation om att det förekommer, eller har förekommit, någon form av trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling skall detta följas upp enligt vår rutinbeskrivning.
- Personal och studerande skapar gemensamma trivselregler.
- Publicera Likabehandlingsplanen på Campus i12 websida.

Det generella arbetet mot diskriminering följer följande modell

1. Undersökning av risker för diskriminering

Vi undersöker den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder elevernas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Undersökningen ska vara en inventering och utredning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier.

Undersökningen görs på ett generellt plan genom att en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer. Undersökningen görs genom:

- enkäter
- gruppintervjuer med studerande
- arbetsplatsträffar eller andra samtal med personal
- ledningsgruppsmöten med studeranderepresentanter

Undersökningen genomförs utifrån samtliga diskrimineringsgrunder på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten.

2. Analys av orsaker

Efter undersökningen analyseras orsakerna till upptäckta risker och hinder och en gemensam diskussion förs med berörd personal.

3. Genomförande av åtgärder

Vi genomför så fort som möjligt de förebyggande och främjande åtgärder som beslutats mot bakgrund av vad som framkommit undersökningen och analysen

4. Uppföljning och utvärdering

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Det är utbildningschefens ansvar att

- se till att Likabehandlingsplanen finns och hålls aktuell.
- all personal skall vara väl förtrogen med skolans Likabehandlingsplan.

- ansvara för att Likabehandlingsplanen följs och att personalen har god kompetens inom området.

Det är all personals ansvar att

- informera nya elever om likabehandlingsplanen.
- de studerande vet vem de kan vända sig till om det uppstår någon form av diskriminering, kränkande behandling eller repressalier.
- uppmärksamma indikation på kränkande behandling och otrivsel, samt agera för att förhindra fortsatta kränkningar.
- inom sitt ansvarsområde förebygga diskriminering, annan kränkande behandling och repressalier, samt agera aktivt om sådana situationer uppstår.
- Ta emot anmälningar om kränkningar och/eller diskriminering och säkerställa att informationen når rektorn.

Det är alla studerandes ansvar att

- påtala om diskriminering och annan kränkande behandling förekommer.

Bakgrund

Verksamheten skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar i vuxenutbildningen skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom vuxenutbildningen aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. (*Skollagen 1 kap 2 §*)

Campus i12 skall:

- på ett aktivt sätt arbeta för att motverka kränkande behandling och diskriminering (*Skollagen 14a kap 3§, 6§, Diskrimineringslagen 3 kap 14§*)
- aktivt förebygga och förhindra trakasserier, kränkande behandling och diskriminering (*Skollagen 14a kap 7§, Diskrimineringslagen 1 kap 4§, 3 kap 15§*)
- årligen upprätta en plan/likabehandlingsplan (*Skollagen 14a kap 8§, diskrimineringslagen 3 kap 16§*)

Definitioner

1. *Direkt diskriminering*: är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de **sju diskrimineringsgrunderna**.
 - *kön*: begreppet kön att någon är kvinna eller man
 - *könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifieras 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 eller annan trosuppfattning*: med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
 - *funktionsnedsättning*. Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller annan sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
 - *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
 - *ålder*: innebär uppnådd levnadslängd
2. *Indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer ur en viss grupp, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. *Trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller ålder.
4. *Kränkande behandling*

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. **Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande.**

Kränkningar kan vara:

 - fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag knuffar).
 - verbala (t.ex. att bli hotad eller tilltalande på ett kränkande sätt).
 - psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning).
 - text och bildburna meddelande (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms och mms).
5. *Repressalier*

Förbud mot repressalier gäller bestraffningar av den studerande som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller medverkat i en utredning som gäller överträdelse av lagen. (Diskrimineringslagen 2 kap 18)