

LIKABEHANDLINGSPLAN

för vuxenutbildningen vid Cfl, Söderhamns kommun

Vår likabehandlingsplan ska vara en naturlig och återkommande del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Planen revideras årligen under veckorna 34 och 35 och fastställs vid nästa samverkansmöte.

Likabehandlingsplanen är vårt verktyg för att alla vid Cfl aktivt arbetar för att vuxenutbildningen är fri från diskriminering, annan form av kränkande behandling samt repressalier. Varje individ ska känna sig trygg, respekterad och bekräftad.

Utgångspunkter

Handlingsplanen gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder och annan kränkande behandling som kan förekomma mellan studerande, inom personalgruppen, eller mellan personal och studerande.

Vår verksamhet ska utformas enligt grundläggande demokratiska värderingar. Alla som arbetar inom vuxenutbildningen ska respektera varje människas egenvärde och värna om vår gemensamma miljö. Den som arbetar inom vuxenutbildning ska aktivt motverka alla former av kränkande behandling som mobbning och rasistiska beteenden. (Skollagen 1 kap 2 §)

Definition av begreppet diskriminering

En individ får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de fem diskrimineringsgrunder som lagen omfattar: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

Definition av begreppet annan kränkande behandling

Karakteristiskt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Det är individen som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande. Kränkningar kan vara:

- Fysiska (någon blir, till exempel knuffad eller slagen)
- Verbala (någon blir, t ex hotad eller kallad för hora eller bög)
- Psykosociala (någon blir t ex utsatt för utfrysning, ryktesspridning eller kränkande behandling i samband med så kallade nollningar, invigningar eller samlingar)
- Grafiska (någon blir kränkt t ex genom klotter, brev, lappar, SMS, e-post eller MMS)

Definition av förbudet mot repressalier

Förbudet gäller bestraffningar av en individ som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller medverkat i en utredning som gäller överträdelse av lagen.

Vad gör vi vid misstanke om diskriminering, annan kränkande behandling eller repressalier på Cfl?

Alla som arbetar eller studerar inom Cfl är skyldiga att uppmärksamma, ingripa mot och rapportera alla former av diskriminering, annan kränkande behandling och repressalier.

- **Rapportering sker till rektor eller närmaste chef.**
- **Rektor eller närmaste chef genomför en utredning.**
- **Vid behov tas kontakt med socialtjänst och polis.**
- **Samtliga åtgärder och kontakter dokumenteras och följs upp av rektor eller närmaste chef.**

Ansvar

All personal ska vara väl förtrogen med Cfl:s handlingsplan och har gemensamt det direkta ansvaret för att förebygga diskriminering, annan kränkande behandling och repressalier. Alla ska agera aktivt om sådana situationer uppstår.

Lärare ansvarar för att informera sina studerande om likabehandlingsplanen.

Rektor eller chef ansvarar för att frågor kring trivsel och kränkning alltid finns med och diskuteras vid arbetsplatsträffar, samverkansgrupp och personalkonferenser.

Rektor eller chef ansvarar för att handlingsplanen följs och att personalen har god kompetens inom området.

Rektor ansvarar tillsammans med verksamhetschefer inom Cfl för att likabehandlingsplanen hålls aktuell genom revidering varje år.

Förebyggande insatser

Det förebyggande arbetet är viktigt. Det kan ske på många olika sätt, framför allt genom personalens aktiva insatser. Det är betydelsefullt att

- vi har en genomtänkt introduktion med våra studerande vid terminsstart samt under pågående termin för dem som börjar studera senare
- vi tar upp frågor om trivsel vid arbetsplatsträffar, samverkansmöten och personalkonferenser
- all personal uppmärksammar tecken på otrivsel
- personal tar upp frågor kring studerandes trivsel i samband med utvecklingssamtal och uppföljningssamtal
- likabehandlingsplanen integreras i den ordinarie undervisningen och samtal förs med de studerande om attityder, värderingar och relationer
- våra utvärderingar innehåller frågor om trivsel
- personal och studerande genomför gemensamma, regelbundna hälsofrämjande aktiviteter under läsåret
- personal och studerande genomför trivselfrämjande aktiviteter, till exempel vid Luciafirande och gemensamma avslutningar.

Ledningsgruppen vid CFL

Genom Dan Jonsson

2008-02-13