



Plan mot kränkande behandling -
Kompetens- och
arbetslivsförvaltningen 2021

PLAN

Typ av styrdokument	Plan enligt lagstiftning
Beslutsinstans	Kompetens- och arbetslivsnämnden
Fastställd	2021-03-17
Diarienummer	KAN 2021/15
Giltighetstid	2021-01-01 t.o.m. 2022-12-31
Dokumentet gäller för	Kompetens- och arbetslivsförvaltningen och dess verksamheter
Dokumentansvarig	Rektor
Tidpunkt för aktualitetsprövning	Andra halvåret 2022

Innehåll

Om planen	3
Allmänt	3
Lagtexter.....	3
Ansvar.....	4
Rutiner för akuta och uppföljande åtgärder och hur dessa dokumenteras.....	4
Anmälan av ärende	4
Uppföljning av anmälda ärenden.....	4
Arbetet med planen mot kränkande behandling.....	5
Mål.....	5

Om planen

Plan mot kränkande behandling för Kompetens- och arbetslivsförvaltningen (KAF) och dess verksamheter är KAFs gemensamma plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Varje arbetslag ska ta hänsyn till denna plan i sin utvecklingsplan och i det dagliga arbetet.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras enligt ovan givna giltighetstid. Planen visar KAFs arbete med att främja likabehandling och förebygga diskriminering och kränkande behandling oavsett:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- ålder

Med elever/studerande/deltagare menas:

- elever inom vuxenutbildning
- studerande inom eftergymnasial utbildning
- deltagare inom Arbetsmarknadsenheten.

Allmänt

Inom KAF ska alla kunna känna sig trygga och väl bemötta vilket betyder att ingen ska känna sig diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling. All personal inom KAF ska vara goda förebilder genom att respektera andras känslor och ta deras upplevelser på allvar. KAF arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling genom att göra planen känd och lätt att förstå för elever/studerande/deltagare och personal. Personal ska informera och samtala om planen med elever/studerande/deltagare. Planen ska genomsyra organisationen i sin helhet och alltid finnas uppdaterad och lätt tillgänglig på hemsidan.

Lagtexter

De lagar som ligger till grund för KAFs plan mot diskriminering och kränkande behandling är:

- Diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap §§ 3, 5, 9
- Skollagen (2010:800) 6 kap §§ 1, 3, 7, 9, 10.

Diskrimineringslagen syftar till att främja elevers/studerandes/deltagares och personals lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

I skollagen definieras kränkande behandling som ”ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet”.

Ansvar

Falköpings kommun ska som huvudman se till att varje arbetslag inom KAF arbetar för att motverka, förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling av elever/studerande/deltagare och personal.

Rutiner för akuta och uppföljande åtgärder och hur dessa dokumenteras

Varje anställd inom KAF är skyldig att uppmärksamma, ingripa och till chef/rektor rapportera alla former av diskriminering eller annan kränkande behandling.

Anmälan av ärende

En elev/studerande/deltagare som känner sig diskriminerad, kränkt eller som ser någon annan utsättas för detta anmäler händelsen till personal inom KAF. Ärendet rapporteras till chef/rektor som talar med den som blivit utsatt om hur hen uppfattar det inträffade. I de fall då anmälan om diskriminering eller annan kränkande behandling gjorts av någon annan än den som är utsatt talar chef/rektor med den person som gjort anmälan för att få information om händelsen. Den som blivit utsatt kan om så önskas medverka vid samtalet.

Personal som känner sig diskriminerad, kränkt eller som ser någon annan utsättas för detta anmäler händelsen till någon av cheferna/rektorer som i sin tur talar med den som blivit utsatt om hur hen uppfattar det inträffade. I de fall då anmälan om diskriminering eller annan kränkande behandling gjorts av någon annan än den som är utsatt talar chef/rektor med den person som gjort anmälan för att få information om händelsen. Den som blivit utsatt kan om så önskas medverka vid samtalet.

För både elever/studerande/deltagare och personal som utsatts för diskriminering eller kränkande behandling gäller att chef/rektor i varje enskilt fall beslutar om utredning och åtgärder samt dokumenterar varje enskilt fall.

Uppföljning av anmälda ärenden

Uppföljningsarbetet av anmälda ärenden sker kontinuerligt och leds av chef/rektor. Detta arbete skall leda till att diskrimineringen/kränkningen upphör. Chef/rektor dokumenterar ärendets gång. Huvudman/nämnd informeras av chef/rektor och fattar eventuella beslut grundade på den samlade dokumentationen.

Arbetet med planen mot kränkande behandling

Arbetet med planen mot kränkande behandling har sin utgångspunkt i en nulägesanalys och utifrån den sätts konkreta mål och strategier för efterföljande år. Förvaltningens utvecklingsplaner visar på aktiviteter som genomförs för att sprida kännedom om planen. Vid årets slut utvärderas aktiviteternas resultat och planen revideras vid behov. I processen är våra elever/studerande/deltagare delaktiga genom bl.a. studeranderåden.

Ansvarig för revidering är den arbetsgrupp som tillsätts av förvaltningschefen.

Utvärderingen görs genom nöjdhetsenkät till elever/studerande/deltagare, medarbetarenkät till anställda och andra enkäter och uppföljningar. Vissa av frågorna i nöjdhetsenkäten utgår direkt från planen mot diskriminering och kränkande behandling. Enkätens resultat delges förvaltningens ledningsgrupp, personal, elever/studerande/deltagare samt nämnd och facklig samverkan.

Mål

- Alla elever/studerande/deltagare ska ha kännedom om planen och veta hur man ska agera vid händelse av diskriminering eller kränkande behandling.