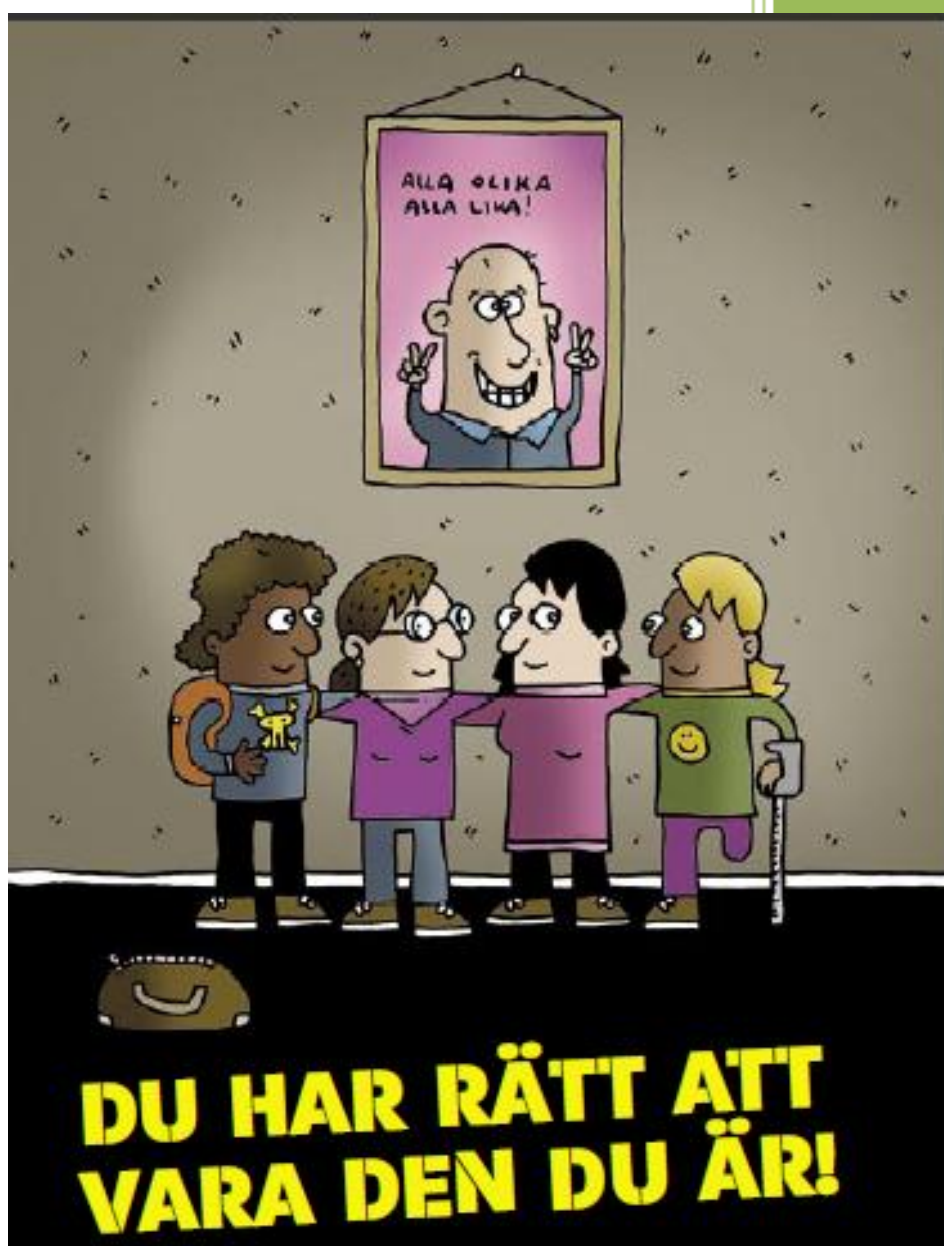


2009

Likabehandlingsplan



Likabehandlingsplan

Ledning och personal på Merit tar aktivt avstånd från all diskriminering och annan kränkande behandling.

Merits vision	I Merits verksamheter kan alla vara sig själva, känna sig trygga och bli väl behandlade.
Mål	Likabehandlingsplanen är så förankrad hos personal, deltagare och samarbetande aktörer att den innebär ett aktivt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.
Information om likabehandlingsplanen	<ul style="list-style-type: none">• Samtliga deltagare informeras i samband med kursstart• Stående punkt på klassrådets dagordning inför deltagarråd• Stående punkt på deltagarrådets dagordning• Stående punkt på arbetslagsmöten• Merit kommer inför praktik informera arbetsplatsen om likabehandlingsplanen• Likabehandlingsplanen skickas till uppdragsgivare
Förebyggande verksamhet kopplad till diskrimineringsgrunder 1. Kön	<p>Alla som är anställda på Merit utbildning AB har ett särskilt ansvar att vara uppmärksamma på alla former av kränkande behandling.</p> <p>Kontinuerliga diskussioner förs i arbetslaget, i deltagarrådet och i grupperna om vikten av att reagera och aktivt arbeta mot alla former av trakasserier och diskriminering.</p> <p>Kontinuerliga uppföljningar av hur deltagare bemöts av samarbetspartner.</p> <p>Mål Inga deltagare ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på grund av kön. På Merit arbetar vi aktivt med att bli medvetna om och bryta könsrollsmönster för att öka jämställdheten.</p> <p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none">• Ha ett genusperspektiv på Merits organisation och verksamhet genom att beakta könsaspekten i beslut och i organiseringen av arbetet.• Sätta in jämställdhet som perspektiv i alla Merits utbildningsdelar (familj, boende, politik, vägledning, praktik, hälsa etc)• Arbeta för att öka medvetenheten om könsrollsmönster i

2. Könsoverskridande identitet

utbildningarna och arbeta för lika utrymme och jämlik behandling genom återkommande diskussioner med deltagare och på arbetslagsmöten, bjuda in gästföreläsare, ev fortbildning.

- Uppmärksamma och ibland ifrågasätta könsbundna yrkesval i utbildningarnas vägledning och framtidsplanering
- Ta hänsyn till jämställdhetsaspekten vid val och användning av utbildningsmaterial
- Arbeta för att öka medvetenheten om sexuella trakasserier genom diskussioner i grupperna etc.
- Arbeta med att göra deltagarna medvetna om rättigheter och skyldigheter i samband med sexuella trakasserier genom att föra in det i undervisningen.

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

Mål

Inga deltagare ska känna sig utsatta för diskriminering och trakasserier på grund av transfobi. På Merit ska alla deltagare, oavsett om de identifierar sig och/eller uttrycker sig utanför normerna för (sitt) kön – genom klädsel eller på annat sätt, ha samma rättigheter och möjligheter som andra.

- Arbeta för att öka medvetenheten om samt motverka diskriminering pga könsidentitet genom diskussioner om fördomar, gästföreläsare, ev fortbildning
- Öka medvetenheten om diskriminering pga könsidentitet genom att diskutera syn på könsidentitet i förhållande till lagstiftning, rättigheter och normer i Sverige

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

3. Etnisk eller kulturell tillhörighet

Mål

Inga deltagare ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på grund av etnisk eller kulturell tillhörighet. På Merit ska alla deltagare oavsett etnisk eller kulturell tillhörighet ha samma rättigheter och möjligheter.

Aktiviteter

- Se och bekräfta varje persons samlade erfarenheter oavsett etnisk eller kulturell tillhörighet genom att utgå från erfarenheter och intressen.
- Arbeta med att beskriva och strukturera erfarenheter i

4. Religion eller annan trosuppfattning

t ex meritportföljer.

- Arbeta för att öka medvetenheten om diskriminering pga etnisk eller kulturell tillhörighet och motverka etnocentricitet genom diskussioner om rådande föreställningar och diskriminerande strukturer samt ev fortbildning
- Synliggöra vägar och möjliga åtgärder vid diskriminering genom att bjuda in antidiskrimineringsbyrån, diskrimineringsombud, fackförening etc.
- Ta hänsyn till hur etnisk och kulturell tillhörighet behandlas vid val och användning av utbildningsmaterial

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

Mål

Inga elever ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning. På Merit ska alla elever oavsett religion eller annan trosuppfattning ha samma rättigheter och möjligheter

Aktiviteter

- Arbeta för att öka medvetenheten om diskriminering pga religion eller annan trosuppfattning genom återkommande diskussioner och ev fortbildning
- Medvetandegöra vilka rättigheter och skyldigheter som är kopplade till religionsfrihet.
- Diskussioner om rättigheter och skyldigheter som är kopplade till religionsfrihet i arbetslivet.
- Ta hänsyn till hur religioner och trosuppfattningar behandlas vid val och användning av utbildningsmaterial

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

5. Funktionshinder

Mål

Inga deltagare ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier på grund av funktionshinder. På Merit ska funktionshindrade deltagare så långt det är möjligt ha samma rättigheter och möjligheter som andra.

Aktiviteter

- Identifiera funktionshinder under

6. Sexuell läggning

kartläggningsperioden och individanpassa utbildningen t ex genom särskilda möbler, belysning eller andra hjälpmedel.

- Samarbeta med myndigheter och organisationer med specialkunskaper om hur man upptäcker funktionshinder och anpassar skolans pedagogiska och fysiska miljö för funktionshindrade
- Studiebesök på förening för funktionshindrade, besök på arbetskooperativ
- Arbeta med att öka personalens och deltagarnas kunskap om bemötande av personer med olika funktionshinder, synliga och osynliga genom diskussioner, föreläsningar och ev annan fortbildning..
- Ta hänsyn till hur olika funktionshinder behandlas vid val och användning av utbildningsmaterial

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

Mål

Inga deltagare ska känna sig utsatta för diskriminering eller trakasserier pga homofobi och bifobi. På Merit ska alla deltagare, oavsett sexuell läggning, ha samma rättigheter och möjligheter.

Aktiviteter

- Arbeta för att öka medvetenheten om samt motverka diskriminering pga sexuell läggning genom diskussioner, gästföreläsare, ev fortbildning
- Öka medvetenheten om diskriminering pga sexuell läggning genom att diskutera syn på sexuell läggning i förhållande till lagstiftning, rättigheter och normer i Sverige
- Ta hänsyn till hur sexuell läggning behandlas vid val och användning av utbildningsmaterial

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvar: Lärare och ledning

7. Ålder

Mål

Inga deltagare på Merit ska känna sig utsatta för kränkande behandling på grund av åldersdiskriminering.

Aktiviteter

- Ha ett åldersperspektiv på skolans organisation och verksamhet genom att beakta ålder i beslut och i organiseringen av skolans arbete.
- Arbeta för att öka medvetenheten om åldersdiskriminering

<p>8. Annan kränkande behandling</p>	<p>genom återkommande diskussioner med deltagare och på arbetslagsmöten.</p> <p>Mål Inga deltagare på Merit ska känna sig utsatta för kränkande behandling.</p> <p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medvetandegörande genom diskussioner om fysiska, verbala och psykosociala kränkningar. • Vi ska arbeta med demokrati och elevinflytande på olika plan, elevskyddsombud, klassråd och deltagarråd. <p>Tidpunkt: Kontinuerligt Ansvar: Ledning</p>
<p>Ansvarsfördelning</p>	<p>Utbildningsledaren</p> <p>Utbildningsledaren på Merit ansvarar enligt Diskrimineringslagen 2008:567 samt skollagens kapitel 14 a att</p> <ul style="list-style-type: none"> • se till att all personal och deltagare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på Merit. • se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja deltagarnas lika rättigheter, samt att motverka diskriminering på grund av kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder samt annan kränkande behandling. • årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och deltagare. • om Merit får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas. <p>Utbildningsledaren ska även:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits. <p>Lärare, coacher och annan personal på Merit ansvarar för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • följa Merits likabehandlingsplan. • ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin undervisning/coaching och sträva efter likabehandling.

	<ul style="list-style-type: none"> • se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks. • dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas. • bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda läraren är berörd, följs upp. <p>Deltagare:</p> <p>Alla deltagare på Merit bör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • följa Merits likabehandlingsplan • påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer på skolan
<p>Rutiner för utredning och dokumentation</p>	<p>Varje misstanke om kränkning dokumenteras. Varje utredning om kränkningar dokumenteras. Om kränkningarna inte har upphört upprättas ett åtgärdsprogram. Både akuta och långsiktiga åtgärder kan ingå i planen. Åtgärdsprogrammet gäller både den som utfört kränkningarna och den som utsatts för kränkningarna.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deltagare som blir kränkt eller andra som upptäcker/misstänker kränkning anmäler detta till någon i personalen. Denna person rapporterar vidare till utbildningsledaren. 2. Utbildningsledaren utser en person som talar med personen/personerna som har utfört kränkningen. 3. Utbildningsledaren samlar in information från den som har anmält kränkning, från den kränkte och motparten samt dokumenterar i Bilaga 1. 4. En åtgärdsplan upprättas och dokumenteras i Bilaga 1. Om den kränkte vill kan medlingssamtal genomföras. Medlingssamtalen ska leda till en överenskommelse mellan parterna som dokumenteras i Bilaga 1. 5. Efter en vecka genomförs det första uppföljningssamtalet med den kränkte för att se om kränkningarna har upphört. 6. Har kränkningarna inte upphört skriver Merit en incidentrapport till Komvux Malmö Centrum och meddelar ansvarig rektor och/eller handläggare eller motsvarande. 7. Efter en månad genomförs ytterligare ett uppföljningssamtal med den kränkte för att se om kränkningarna har upphört och man kan avsluta ärendet alternativt upprättas ny åtgärdsplan i samverkan med rektor eller motsvarande.
<p>Uppföljning och utvärdering</p>	<p>Likabehandlingsplanen utvärderas och revideras varje år i samband med kvalitetsredovisningen.</p>