**BP 1. Likabehandlingsplan**

*BoF Policy/180123/ mm*

BoFs likabehandlingsplan adresserar frågor rörande kön, ålder, trosuppfattning, kulturell/etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder och politisk åskådning samt hantering av kränkningar och mobbing. Syftet med likabehandlingsplanen är att leda, styra, stödja och följa upp de mångfaldhetskrav som lagen ställer på BoF som företag och arbetsgivare.

1. Mål och Vision

BoFs etiska grundsyn kännetecknas av

* En humanistisk värdegrund där alla människors lika värde, lika möjligheter och rättigheter betonas samt där den enskilda individens inneboende resurser lyfts fram
* FN:s barnkonvention vilket innebär att barnens behov och rätt till inflytande, omvårdnad, god hälsa och skydd är en självklar utgångspunkt
* Att alla ska ha samma värde och lika lön för lika arbete oavsett kön, ålder, trosuppfattning, kulturell/etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder eller politisk åskådning
* En strävan mot god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för alla berörda – placerade barn och ungdomar såväl som personal - utan kränkningar, diskriminering eller trakasserier, där alla tar hänsyn och visar respekt för individen
* Krav på hög professionell kompetens för att möta individuella behov hos krävande barn

2. Rutiner och åtgärder

Den som bryter mot denna policy ska få en varning och möjlighet att åtgärda sitt beteende. Fortsätter beteendet är det skäl för uppsägning. All personal har skyldighet att rapportera kränkande beteende till föreståndaren, som har allvarssamtal med berörd personal. Placerade ska informeras om hur de ska säga till om kränkningar från personal förekommer. All personal har skyldighet att agera vid kränkning i personalgruppen bl.a. genom att rapportera till föreståndare eller skyddsombud om man ser kränkande beteende inom personalgruppen. Föreståndaren har allvarssamtal med berörd personal samt stödsamtal med utsatt personal.

När personal upptäcker trakasserier/kränkningar från de placerade agerar de i stunden och pratar med berörda om den uppkomna situationen. Vid återkommande kränkning upprättas en handlingsplan där man kommer överens om lämplig åtgärd. Sker inte någon avsevärd förbättring mellan berörda, om handlingsplanen inte följs eller om den inte har någon verkan meddelas detta föreståndaren som sätter samman ett kristeam. Ett kristeam består då av föreståndare, behandlingsansvarig, berörd behandlingsförälder och den placerade. Behandlingsansvarig ser till att journalnotering görs och att eventuell avvikelserapport skrivs.

3. Information

Alla anställda på BoF, placerade barn och ungdomar samt övriga berörda ska få information om lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn. Det är samma lag som ligger till grund för skolornas likabehandlingsplaner. Information ska också ges om var ytterligare information finns att tillgå. Likabehandlingsplanen delas ut till anställda och, vid inskrivning, till

placerade barn och ungdomar samt deras vårdnadshavare/uppväxtföräldrar. Likabehandlingsplanen presenteras på BoFs hemsida och ingår som en rutin i ledningssystemet

4. Ansvarsfördelning, inflytande och delaktighet

* Vid planens upprättande har föreståndare, skyddsombud och BoFs personal medverkat
* Skyddsombudet ansvarar för det löpande. Åtgärdsbeslut tas i samråd med föreståndaren
* Föreståndaren ska ovillkorligen ta itu med verklig eller misstänkt mobbing
* Föreståndaren ansvarar för att det inte förekommer diskriminering vid anställning
* Handlingsplan: Skrivs av ärendeansvarig eller föreståndare i samråd med skyddsombud
* Föreståndarens roll: Beslutar om lämpliga åtgärder och samråder med skyddsombud
* Skyddsombud: Ansvarar för dokumentation, avvikelserapportering och att handlingsplan upprättas

Det är föreståndarens och skyddsombudets ansvar enligt lag att:

* Se till att personal, placerade och vårdnadshavare/uppväxtföräldrar känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten
* Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de ungas lika rättigheter och att motverka diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder
* Föreståndaren ska se till att personalen har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling samt vidtagna åtgärder
* Skyddsombud ansvarar för utvärdering och förebyggande insatser

Det är all personals ansvar:

* Att inte kränka, diskriminera eller trakassera varken unga eller vuxna
* Att följa likabehandlingsplanen
* Att agera direkt när man upptäcker trakasserier/kränkningar
* Att rapportera till föreståndare/skyddsombud om man ser kränkande beteende från personal gentemot barn, från barn gentemot personal eller personal gentemot personal
* När en placerad påtalar en kränkning, att så snabbt som möjligt se till att anmälan utreds
* Att dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och vidtagna åtgärder
* Att effektuera och följa upp beslutade åtgärder
* Att förebygga diskriminering och annan kränkande behandling

5. Det är de ungas ansvar:

* Att respektera olikheter
* Att följa de trivselregler som de själva varit med om att upprätta i samråd med behandlingsfamiljen
* Att påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer i skolan eller i behandlingsfamiljen

6. Uppföljning och utvärdering

* BoFs ledning ska i samarbete med personalen utvärdera och revidera den upprättade likabehandlingsplanen vart 3e år. Likabehandlingsplanen reviderades under 2017 och 2018, nästa gång blir 2021
* Uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen ska ingå i den årliga kvalitetsredovisningen