

Jämställdhets - och likabehandlingsplan.

Omfattar

- Alla kunder boendes inom Boende/LSS
- Vårdmö korttidshem för barn och ungdom
- Vårdnadshavare, anhöriga, gode män/förvaltare
- Samtlig personal anställd inom Boende /LSS

Ur lagtext i LSS, Lagen om Stöd och Service till vissa funktionshindrade :

5§ Verksamhet enligt denna lag skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som anges i 1§. Målet skall vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

6§ Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter.

Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges.

Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

- **Vision**

Alla medarbetare inom Boende/LSS, Vårdmö Kommun, arbetar utifrån standpunkten att vi alla är goda förebilder samt att diskriminering, kränkning, hot och misshandel är totalt oacceptabelt.

Nolltolerans gäller.

Alla ska behandlas jämställt.

- **Syfte**

Att alla kunder, vårdnadshavare, gode män/förvaltare, anhöriga och medarbetare ska uppleva att alla boendeformer inom Boende/LSS har en trygg miljö och att alla ska bli bemötta med respekt för den individ man är.

- **Mål**

Allt som sker inom ramen för Boende /LSS ska präglas av nolltolerans gällande diskriminering och all form av kränkande behandling av våra kunder. Det sker i enighet med lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling.

Vårt förebyggande arbete ska vara så omfattande att diskriminering och kränkningar inte förekommer. Likaså skall alla behandlas jämställt.

Kunder som utsätts för kränkande behandling och diskriminering inom Boende /LSS ska uppleva att de får hjälp och stöd genom de rutiner som finns i vår likabehandlings- och jämställdhetsplan.

Varje individ som besöker verksamhet inom Boende/LSS ska känna att den är respekterad utifrån den person man är oavsett kön, etnisk tillhörighet, kulturellt ursprung eller funktionsnedsättning.

Jag leder genom delaktighet och ansvar samt att var och en ska få använda sin kompetens, utvecklas och bidra till Boende /LSS s framgång utifrån sin förmåga!

Min människosyn bottnar sig i allas lika värde och att ingen är förmer än någon annan. Mångfald berikar och olikheter kompletterar.

Min kunskapssyn präglas av att alla vill och kan lära utifrån sin egen nyfikenhet, sina behov och förutsättningar.

Att vi lär av varandra.

Definition av begrepp.

Diskrimineringsgrunder

Kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder

Diskriminering

Kund får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de fem diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar. Kund får inte missgynnas pga. till synes neutrala ordningsregler, så att de i praktiken får en diskriminerande effekt. Anställd inom Boende/LSS får inte ge order eller instruera om att någon ska diskrimineras

Kön

Att en flicka /kvinna inte blir sämre behandlad än en pojke / man och att en pojke / man inte blir sämre behandlad än en flicka/ kvinna i liknande situationer.

Sexuell läggning

Att någon person inte blir sämre behandlad beroende på vilken sexuell läggning någon har, hetro, homo- eller bisexuell.

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

När någon person blir särbehandlad pga. sin hudfärg, han/hon kommer från ett annat land, tillhör ett visst folk eller har en viss religion eller tro.

Funktionsnedsättning / funktionshinder.

Med funktionsnedsättning menas nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Man kan vara född med en funktionsnedsättning eller fått det senare i livet. Synen på funktionsnedsättning utgår från ett hälsoperspektiv. Det innebär att det krävs anpassning och tillräta läggande av miljön utifrån individuella förutsättningar. Funktionshinder är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. En viktig konsekvens är att funktionshinder inte är något som en person har, utan det är miljön som är funktionshindrande.

Funktionsnedsättningar kan i vissa fall vara lätta att urskilja tex. fysiska. I andra fall är det svårare tex psykosociala. Det finns också funktionsnedsättningar som är specifika för en viss kund som inte kan kategoriseras med etablerade begrepp. Anpassningar görs i samråd med berörda utifrån enskilds behov.

Annan kränkande behandling

Annan kränkande behandling är ett uppträdande som kränker boende/ kunds / persons värdighet. Det är extra viktigt för boende/kunder med språksvårigheter att andra tolkar boendes/kundens rätt och inte lägger egna värderingar och förväntningar i boendes/kundens agerande. Ständiga dialoger runt detta ska ske inom Boende /LSS. Alla former av kränkande behandling ska förhindras och i Värmdö Kommun råder förbud mot kränkningar gentemot varandra.

Det gäller inte befogade tillrättavisningar/ uppmaningar som har till syfte att upprätthålla god ordning och god miljö.

Kränkning kan ske en gång eller flera gånger och kan ta sig olika uttryck, fysiskt (slag och knuffar), verbalt (viskningar, håna, härma, retas, hota eller kränkande ord), psykosocialt (utfrysning, ryktesspridning), via text (klotter, brev, lappar, sms, via Internet).

Annan kränkande behandling kan också vara mobbning. Mobbning är negativa handlingar som sker vid upprepade tillfällen under en viss tid av en eller flera personer.

Delaktighet och inflytande

Kunder som bor inom Boende /LSS s verksamheter har inflytande över verksamheten samt utformningen av innehållet. Detta sker i ständig dialog mellan anställda inom verksamheten och boende/ kund, men även i former som

veckomöten,

enskilda möten

anhörigträffar,

synpunktshantering, klagomål, avvikelser

genomförandeplan mm.

Övriga forum där möjlighet att framföra sina synpunkter om inflytande och delaktighet finns är :

- En gång per vecka eller varannan vecka har alla verksamheter/arbetsgrupper personalmöten tillsammans med respektive arbetslagsledare /chef, där man vid behov lyfter frågor kring enskilda kunder eller boendegruppen och diskuterar behov och eventuella åtgärd.
- En gång var 3:e vecka träffas alla chefer i ett ledningsgruppsmöte.
- En gång per månad eller vid behov, träffas resultatenhetschef och gruppchef.
- Varje gruppchef som har arbetslagsledare i sin organisation träffas kontinuerligt.
- En gång / månad träffas arbetslaget, arbetslagsledare och gruppchef för APT

Förebyggande arbete:

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen skall kommuniceras och revideras en gång per år.

Anställda inom Boende / LSS lyssnar på alla inblandade i ex en konflikt och bidrar med redskap för hur kunderna själva kan lösa konflikten enskilt eller med stöd / hjälp, internt eller med extern hjälp.

Alla i vår verksamhet känner och tar ansvar för alla kunder, vilket betyder:
– det är allas ansvar att reagera och agera om man upptäcker något.

Gemensamma regler/rutiner, som ägs av alla och ger struktur och ett tydligt förhållningssätt från all personal.

Vi har god kommunikation och dialog med boenden /kunderna, och håller oss informerade om vad som ”är på gång”.

Vi arbetar med att se över utbudet i verksamheten, så att det stödjer vårt arbete med att förhindra diskriminering och kränkning samt stöttar jämställdhet mellan könen.

Som medarbetare:

- är jag tillgänglig och närvarande i mitt arbete
- tar jag kraftfullt tag i problematiken om en boende/kund är utanför gruppgemenskapen
- är jag i alla situationer en förebild för boenden / kunderna.
- har jag en vänlig och positiv samtalston till alla.
- jag stöttar boende/kund att lösa problem på egen hand men finns tillgänglig för att hjälpa till utifrån boende /kunds behov och situation.

Trivsel regler / ordningsregler inom Boende / LSS.

Dessa trivsel regler syftar till att skapa trivsel, god ordning och bra stämning inom våra lokaler och gemensamhetsutrymmen.

- Vi använder ett språk som är okej för alla som vistas i gemensamma utrymmen.
- Var rädd om de saker / inventarier som finns i utrymmena.
- Plocka undan efter dig.
- Ytterkläder och skor, lämnas på hänvisad plats.
- Ingen alkohol och tobak eller andra droger får förekomma i våra gemensamma lokaler.
- Inga kränkande ord eller handlingar mot varandra eller andra.
- Stölder och skadegörelse polisanmäls och vederbörande blir ersättningsskyldig.
- Respektive enhet / gruppboende / korttidshemmet kompletterar med ev ytterligare specifika trivsel regler.

Konsekvenser.

1. Påminnelse
2. Samtal med berörd, uppföljning av samtal
3. Ev samtal med företrädare
4. Paus från deltagande i våra gemensamhets utrymmen / lokaler.

Agerande om något har hänt i verksamheten med fler berörda personer (ex boende / barn / ungdom emellan)

1. Tjänstgörande personal gör en första bedömning av situationen
2. Personal tar hjälp av annan personal för att se, lyssna och ev dokumentera
3. Samtala ostört med de inblandade, enskilt eller i grupp, låta var och en ge sin version, försäkra sig om att ingen känner sig kränkt
4. Låt de inblandade uttrycka det som hänt. Detta för att förstå känslan av sammanhanget.
5. Vid behov samla in ytterligare information
6. Personalen bedömer i samråd med arbetslagsledare /chef om och hur ev företrädare för enskild bör/ska informeras.
7. Informera samtliga inblandade, samma dag. Personal som var närvarande vid händelsen dokumenterar.
8. Gör en uppföljning tillsammans med berörda
9. Informera kollegor om de åtgärder som kommer att / kan påverka enskilda.
10. Informera arbetsledningen snarast, om det sker under kvällstid eller på helgdagar.

**Trygghetsjouren finns alltid tillgänglig efter kontors tid för råd och stöd,
Vardagar som helger året runt. Från kl 16.00 till kl. 08.00 efterkommande vardag.
Tel. 0771-10 26 00**

Kommunikation

God man / förvaltare / vårdnadshavare informeras om deras anhörig/den person de företräder varit inblandad i någon större alternativt återkommande konflikt.

Alla personal som arbetar med enskild, får den information de behöver för att på lämpligast vis utföra sitt arbete.

Vid uppkomna situationer ex när någon känner sig kränkt, trakasserad, mobbad ska tjänstgörande personal göra en Lex Sarah rapport som snarast ska lämnas till chef .

Se Lex Sarah rutiner.

I andra situationer som inte bedömts initialt som Lex Sarah, ska dokumentation göras och händelsen rapporteras till chef.

Denna dokumentation är grund för eventuella kartläggningar och samtal.

Övrigt

Alla som arbetar inom Boende / LSS arbetar för:

- att varje form av kränkning, slagsmål eller hot mellan kund/ kund/ annan vuxen är totalt oacceptabelt
- om detta ändå händer skall detta omedelbart omhändertas och sedan dokumenteras och följas upp
- att trygghet – respekt – ansvar ska genomsyra hela vår verksamhet
- att likabehandlingsplanen är en del av vår verksamhetsplan och att den utvärderas en gång per år

Allas kännedom

Innehållet i Likabehandlingsplanen och arbetsordningen utifrån den kommer att presenteras på personalmöten under oktober - november 2009.

Revideras till november år 2010

Reviderad till 2012-01-01

Reviderad 2013-01-08

Reviderad 2014 -03-31

2013-01-08

Boende / LSS
proVarmdo

Lotta Jungstedt / Enhetschef

Tillägg

FN:s konvention

FN:s konvention om barnets rättigheter har i dag ratificerats (formellt bekräftats) av 193 stater. Det är alla länder i världen förutom USA och Somalia. Sverige ratificerade barnkonventionen 1990.

Fyra grundprinciper

Barnkonventionen tillerkänner barn medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Den innehåller fyra grundläggande principer:

- att alla barn har samma rättigheter
- att barnets bästa ska beaktas vid alla beslut
- att alla barn har rätt till liv och utveckling
- att alla barn har rätt att säga sin mening och få den respekterad