

## **Handlingsplan vid våld och hot om våld**

(Antagen vid styrelsemöte 2019-11-21)

Skolan ska tillse att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att både kursdeltagare och personal får en god arbetsmiljö och att ingen ska utsättas för någon form av våld eller hot om våld. Till kategorin hot räknas även provokation, trakasserier och kränkningar.

Målinriktat arbete med värdegrundsfrågor ska hindra att dylika situationer uppstår, men om/när sådana sker ska det vara tydligt för alla vilka rutiner som gäller och vilka resurser som finns att tillgå.

Rektor och skyddsombud ansvarar för att handlingsplanen mot våld och hot om våld ses över varje år och, vid behov, revideras.

Varje medarbetare och kursdeltagare har ansvar för att ta del av handlingsplanen och tillgodogöra sig informationen däri.

All personal och samtliga kursdeltagare omfattas av skolans regelverk och handlingsplan mot våld och hot om våld under såväl arbetstid som övrig tid inom skolans område.

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling AFS 1993:2 *Våld och hot i arbetsmiljön* gör gällande följande:

- Arbetsgivaren skall utreda riskerna för våld och hot och vidta de åtgärder som kan behövas.
- Arbetet skall ordnas så att risk för våld och hot så långt som möjligt förebyggs.

- Arbetstagarna skall ha möjlighet att kalla på snabb hjälp via telefon, antingen direkt till berörd myndighet eller till larmansvarig personal.

Arbetsgivaren skall därför se till att

- det finns fastställda rutiner för vem som ska ta emot larm och för åtgärder som ska vidtas vid larm.
  - övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet
- Arbetstagare som utsatts för våld eller hot skall snabbt kunna få hjälp och stöd.
  - Alla tillbud och händelser skall utredas och dokumenteras

Kursdeltagare jämställs i arbetsmiljölagen med personal och ska, på samma sätt som personal, bidra till en god arbetsmiljö.

### **Relaterade dokument**

- Litorina Folkhögskolas krishanteringsplan (191004)
- Policy och plan för grundläggande värderingar, likabehandling och mångfald vid Litorina Folkhögskola (191004)
- Studerandes rättigheter och skyldigheter vid Litorina Folkhögskola (170209)
- Arbetsmiljöpolicy vid Litorina Folkhögskola (180412)

## **Policy och riktlinjer mot våld och hot om våld**

Litorina Folkhögskola accepterar inte någon form av våld eller hot inom skolans verksamhet och område. Om incidenter sker ska, som regel, anmälan till polis göras. Om incidenten gäller minderårig deltagare ansvarar polisen för upprättande av kontakt med och eventuell anmälan till sociala myndigheter.

### **Ansvarsfördelning**

Skolan har ansvar för att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) motverkar våld och hot om våld. Till hot räknas också provokationer, trakasserier och kränkningar.

Rektor, tillsammans med skyddsombudet, har det övergripande ansvaret för att utreda händelser som faller inom ramen för det som avses med våld och hot (se stycket "Definitioner och omfattning" nedan). Ansvar för beslut om och genomförande av anmälan till polis åligger rektor. När rektor inte är anträffbar delegeras ansvaret till skolledningen och därefter till skyddsombud och kursföreståndare.

### **Definitioner och omfattning**

Med begreppen provokation, trakasserier, kränkningar, våld eller hot om våld avses handlingar som innebär betydande risk för fysisk och/eller psykisk skada.

**Provokation** - Handling eller bemötande som gör att stress, irritation och misstänksamhet byggs upp, vilket riskerar att leda till ytterligare konflikter.

**Trakasserier** - Enligt Arbetsmiljöverkets rapport 2011:7

*Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet*

definieras trakasserier på följande sätt: "Trakasserier kan

handla om att en individ med verbal eller icke-verbal kommunikation på

något sätt nedvärderar och förlöjligar någon. Det kan också handla om att information undanhålls eller att en person "osynliggörs"/negligeras på grund av sådant som kön och ålder. Individens upplevelse av det som händer är central; om personen känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad kan beteendet rubriceras som trakasserier. Ett visst beteende kan alltså uppfattas som trakassering av en person men inte nödvändigtvis av en annan. I ett juridiskt perspektiv är det viktigt att den som trakasserar får veta och bli medveten om att den trakasserade upplever beteendet så. Källan för handlingarna spelar också roll. Om den drabbade är trakasserad av sin arbetsgivare rubriceras det som diskriminering enligt lagen. Samma beteende från en kollega benämns dock trakasserier."

**Kränkningar** - Kränkande behandling är uppträdande som kränker en persons värdighet. Se avsnittet "Definitioner" i Litorina Folkhögskolas policy och plan för grundläggande värderingar, likabehandling och mångfald

## **Våld och hot om våld**

Våld och hot om våld kan bestå av både fysisk och psykisk misshandel som exempelvis sparkar, slag, vapenhot eller verbala trakasserier. Olaga hot kan föreligga om någon *"upsåtligen med tillhygge eller ord framkallar allvarlig fruktan för personlig säkerhet eller egendom"* (BrB 4:4, 4:5).

Misshandel kan föreligga om någon uppsåtligen tillfogar en person skada eller smärta. *"Den som tillfogar en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätter honom eller*

*henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd/.../." (BrB 3:5)*

Av kommentarerna till brottsbalken framgår att även grövre fall av psykisk påverkan kan vara att betrakta som misshandel, men det är svårt att dra en bestämd gräns utifrån hur lagtexten är formulerad. Avgörande sker i domstol. (se [www.lawline.se/answers/10683](http://www.lawline.se/answers/10683))

Grov misshandel föreligger om misshandeln är svår eller livsfarlig eller särskilt hänsynslös. Likaså om flera personer attackerar en ensam individ eller om någon sparkar på en försvarslös person (BrB 3:6).

### **Förebyggande åtgärder**

- All personal och samtliga kursdeltagare skall känna till och därmed acceptera att inte någon form av våld eller hot får förekomma på skolan.
- All personal och samtliga kursdeltagare skall medvetandegöras om vårt gemensamma ansvar för såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som motverkar våld och hot om våld i såväl den fysiska arbets- och skolmiljön som via sociala medier skall ske.
- Skolan skall arbeta målinriktat med frågor om människosyn och respekt för medmänniskorna bland både personal och kursdeltagare.
- Skolan skall informera om denna policy och handlingsplan för nyanställd personal, vikarier, timanställda, praktikanter, kursdeltagare m.fl. Kursföreståndare ansvarar för detta.

- Varje anställd och kursdeltagare är skyldig att till rektor eller skyddsombud rapportera tecken på pågående eller potentiell kränkande särbehandling.
- Personalen skall undvika ensamarbete vid potentiella risksituationer.
- Okända personer inom skolans område skall mötas och tillfrågas om ärende.
- Om utomstående person frågar efter deltagare på skolan skall personal **inte** lämna ut information till den utomstående. Vederbörande ombuds istället kontakta den sökta personen via telefon. Detta gäller ej myndighetspersonal som uppvisar giltig myndighetslegitimation.
- Övningar i att hantera situationer där provokation, trakasserier, kränkningar, våld eller hot om våld förekommer skall genomföras, exempelvis genom diskussioner och rollspel (applex).

## **Akuta åtgärder**

Agera direkt vid våld eller hot om våld, provokation, trakasserier, kränkningar, exempelvis sexistiska och rasistiska påhopp. Spara meddelanden från post, e-mail, SMS samt telefonsamtal i de fall det är möjligt och visa för polisen vid eventuell anmälan.

- Larma 112 om du bedömer att situationen kräver det.
- Personen som har utsatts för våld och hot om våld omhändertas och ges stöd av personer som befinner sig närmast den drabbade.

- Personen som hotat eller våldfört sig omhändertas, om och endast om sådant omhändertagande kan ske på ett för båda parter säkert sätt (lag om envarsgripande, RB 24:7, samt Nödvärnslagen, BrB 24:1, 24:4-6).
- Skolledning och krisledningsgrupp kontaktas omgående.
- Personer som bevittnat händelsen ska uppmärksammas och bör kvarstanna i närheten. Vittnen bör även, om möjligt, hållas separerade av rättssäkerhetsskäl.
- Anhöriga kontaktas om så medges. Rektor ansvarar för detta. Listor finns på skolans expedition.
- Rektor kallar direkt inblandade till samtal som ska äga rum inom två(2) arbetsdagar.
- Rektor avgör tillsammans med krisledningsgruppen om anmälan till polismyndighet och/eller sociala myndigheter ska göras. Rektor ansvarar för beslut om anmälan.
- Arbetsledarna informerar personalen inom respektive arbetslag om händelsen. Kursföreståndarna informerar berörda klasser om inträffad händelse enligt beslut i krisledningsgruppen.
- Tillbudsrapport skrivs och lämnas till skyddsombudet. Rapportblankett finns hos skyddsombudet.
- Rektor ansvarar för att arbetsskadeanmälan görs till Arbetsmiljöverket/Försäkringskassan, [www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se), och att kontakt tas med företagshälsovård. Anmälan till AFA-försäkring kan göras via [www.afaforsakring.se/Forsakringar/Arbetsskada/](http://www.afaforsakring.se/Forsakringar/Arbetsskada/)
- Kontakt med massmedia sker via rektor eller annan, av rektor utsedd, personal. Ingen talar med media på eget bevåg.

## Uppföljande åtgärder

- Rektor ansvarar för att uppföljning sker med de närmast berörda och eventuellt övriga inom två(2) veckor från det att händelsen inträffade.
- Utvärdering av krisledningsgruppens hantering av händelsen sker inom fyra(4) veckor efter händelsen enligt krisplan.
- Förnyad uppföljning görs av rektor inom två(2) månader från första uppföljningstillfället, om behov så föreligger.
- Kompetent hjälp ska ges vid behov exempelvis genom konflikthantering, medling, handledning eller samtalsstöd. Externa resurser tas i anspråk vid behov.
- Tid för (informellt) kollegialt stöd ska ges till berörda medarbetare.