

**LIKABEHANDLINGSPLAN
OCH
PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING
2012**



Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Diskrimineringsgrunder	2
3. Definitioner	4
4. Vision	6
5. Kartläggning och nulägesanalys	6
5.1 Förutsättningar för arbetet med kartläggningen.....	6
5.2 Enkätundersökning	7
6. Mål	7
7. Åtgärder	8
7.1 Främjande åtgärder.....	8
7.2 Förebyggande åtgärder	9
8. Om du som är elev känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt	10
8.1 Sådär ska du som är elev göra.....	10
9. Rutiner vid anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	10
9.1 Rutiner i normalfallet.....	11
9.2 Rutiner för akuta situationer	13
10. Ansvarsfördelning	13
11. Uppföljning och utvärdering	14
11.1 Uppföljning av 2011 års plan	14
11.2 Förebyggande åtgärder.....	15

Bilaga 1. Incidentblankett för dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

LIKABEHANDLINGSPLAN OCH PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

1. Inledning

Två planer blir en. Skolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en **likabehandlingsplan** (enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen) och en **plan mot kränkande behandling** (enligt 14 a kap. 8 § skollagen). Planerna är sammanförda till en gemensam plan eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter och likheter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla elevers lika värde.

Syftet med planarbetet ska vara att främja elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

2. Diskrimineringsgrunder

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av elever omfattar diskrimineringsgrunderna:

Kön

Trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till en elevs könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion och annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen. Undervisningen i skolan ska enligt läroplanen vara icke-konfessionell och skolan får inte missgynna någon elev på grund av hans eller hennes religion. Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel buddism eller ateism. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Funktionshinder

Funktionshinder kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt. Som funktionshinder räknas både sådana som syns, som att man använder rullstol, och sådana som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, ADHD och dyslexi.

Sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck

Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet. Diskrimineringsgrunden omfattar de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck – mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

För att omfattas av diskrimineringskyddet måste personens könsöverskridande identitet eller uttryck uppfattas av andra, men det krävs inte att den som diskriminerar känner till begreppen. Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning. Personer med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Transsexuella personer omfattas även av diskrimineringsgrunden kön.

Ålder

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan.

3. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Med *direkt diskriminering* menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Men man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas *indirekt diskriminering*. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av någon av någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier

Trakasserier är beteende som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när en elev kränks på grund av en närståendes sexuella läggning, funktionshinder med mera.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, mobba eller frysa ut någon.

Kränkande behandling är en subjektiv bedömning. Det är inte handlingen i sig som är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. De kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl elever som personal.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn, ryktesspridning, förlöjliganden)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webbcommunities)

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag (ur Skolverkets Allmänna råd 2009)

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier eller kränkande behandling.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkat i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

4. Vision

Vuxenutbildningen i Hässleholms kommun ska vara en plats där diskriminering eller kränkande behandling inte förekommer. Alla ska känna sig betydelsefulla och respekteras för den man är. Personal och elever ska tillsammans verka för ett arbetsklimat där alla respekterar varandra. Alla former av diskriminering och kränkande behandling är oacceptabla.

5. Kartläggning och nulägesanalys

5.1 Förutsättningar för arbetet med kartläggningen

Vuxenutbildningen har ett kontinuerligt intag av studerande under hela året vilket medför ständiga förändringar med nya individsammansättningar som dessutom har olika etniska ursprung, vilket gör det extra komplicerat. Denna kontinuerliga förändring av elever och klasser medför att man noggrant måste planera in när och hur information skall ges till eleverna om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Det kan se annorlunda ut när vuxna trakasserar och kränker. När man är vuxen kanske trakasserier och kränkningar sker på annat sätt eller med andra metoder jämfört med när man är yngre. Av den anledningen bör särskild vikt läggas vid att upptäcka hur det kan se ut när trakasserier och kränkningar genomförs av vuxna personer som dessutom talar ett språk som personalen inte förstår. Inom vuxenutbildningen talas många olika språk, vilket gör det svårt att förstå för andra elever och skolans personal om det är en kränkning eller inte.

Kartläggning och analys kommer att göras med hjälp av följande metoder:

- Årlig enkät besvaras av elever i verksamheten.
- Årlig enkät besvaras av personalen i verksamheten.
- Samtal på personalens arbetsplatsträffar.

- Upprätta incidentrapporter.
- Analys av tidigare händelser och ärenden som avser olika former av kränkningar.
- Genomgång av rutiner.

5.2 Enkätundersökning

En enkätundersökning gjordes bland eleverna på T4vux i december 2011. Totalt deltog 222 elever, varav 121 vid sfi, 50 vid grundvux, 17 vid Matutb och 34 vid särvux. Resultatet sammanställdes för var och en av dessa grupper. Enkäten innehöll åtta påståenden. På påståendena ”Jag trivs i skolan” och ”Jag känner mig trygg i skolan” lämnades värdet 4,6 respektive 3,5 som sammanfattande svar på frågorna.

5.3 Slutsatser

Undersökningen som gjorts i verksamheten visar att det inte förekommer trakasserier och kränkande behandling. Det finns ändå anledning att ha en beredskap och rutiner för akuta åtgärder om skolan får kännedom om att en elev upplever sig utsatt för trakasserier och kränkande behandling.

6. Mål

Elever och personal trivs och känner sig väl och rättvist behandlade av såväl studie- och arbetskamrater. Det förekommer inga kränkningar och man möter varandra med respekt i ord och handling.

7. Åtgärder

7.1 Främjande åtgärder

Att främja lika rättigheter och möjligheter kan handla om att skaffa sig kunskaper kring diskrimineringsgrunderna och vad som utgör kränkande behandling. Denna kunskap behöver man för lära sig förstå och se behovet av att främja och på vilket sätt man kan göra detta.

Rektor ansvarar för verksamhetens förebyggande och främjande åtgärder. Följande åtgärder arbetar vi med kontinuerligt. Vi arbetar på individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

Individnivå

- Vid introduktionen av en ny medarbetare ska en genomgång av verksamhetens likabehandlingsplan ingå som en obligatorisk del.
- Personalen ges tillfälle till kompetensutveckling i syfte att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Gruppenivå

- Personalen arbetar kontinuerligt med självvärdering och reflekterar regelbundet över sitt förhållningssätt till elever.
- En enkätundersökning genomförs en gång per år i vilken det finns frågor om diskriminering och trygghet.
- Arbetar med värdegrundsarbete i det dagliga arbetet.
- Skolans värdegrund ska diskuteras vid den årliga planeringsträffen.
- Diskussioner och samtal om etik och moral, människors lika värde, jämställdhet mellan könen och frågor om relationer integreras i undervisningen.
- Arbetar för ökad kunskap om olika kulturer och motverka rasism genom att t.ex. blanda olika former av grupper med individer från olika kulturer och med olika trosuppfattningar.

- Personalen ges tillfälle till kompetensutveckling i syfte att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Har ordningsregler som revideras årligen.

Verksamhetsnivå

- Verksamhetens likabehandlingsplan ska finnas väl anslagen på anslagstavlor och på förvaltningens hemsida så att den är lätt tillgänglig för var och en ett få ett eget exemplar.
- Varje verksamhet ser löpande över på vilket sätt de egna strukturerna och arbetssätten gynnar eller försvårar demokratiska och jämlika relationer.

Utbildning för personalen

- Hur man utreder och dokumenterar händelser/ärenden avseende olika former av trakasserier, kränkningar och diskrimineringar.
- Diskrimineringslagen och skollagen 14 a kap.
- Diskrimineringsgrunderna (kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder).
- Mångfaldsfrågor.

7.2 Förebyggande åtgärder

Förebyggande åtgärder syftar till att förhindra diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Den senaste gjorda nulägesanalysen visar att förebyggande åtgärder inte behövs.

8. Om du som är elev känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt

Ett verktyg för eleven

Du som är elev ska **aldrig** behöva acceptera att bli utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Skolan har i uppdrag att arbeta för en skolmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Denna text berättar hur du som är elev ska göra om du blir diskriminerad, trakasserad eller känner dig kränkt.

8.1 Så här ska du som är elev göra

Om du blir utsatt för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av en elev eller personal ska du berätta det för rektorn. Du kan även berätta för annan personal på skolan, som sedan berättar det för rektorn.

Om det är rektorn som utsatt dig för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska du berätta det för en personal på skolan.

Senare kommer någon i personalen att söka upp dig på skolan. Du kommer att få vara med på ett möte med personal på skolan. Om du vill får du ta med dig en studiekamrat som stöd på mötet. På mötet ska du berätta vad som hänt dig.

Sedan berättar personalen för dig vad som ska hända.

9. Rutiner vid anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Förutsättningar för utredningar

Det ska finnas minst en person ur personalen som rektor utsett till att leda utredningar om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Denna person ska leda utredningar på rektors begäran.

Om personal misstänks för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elev ska rektor leda utredningen. Den som rektor har utsett ska leda utredningen

när det är rektor som är misstänkt för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av elev.

Alla händelser som anmälts eller observerats av personal ska dokumenteras på särskild incidentblankett. Dokumentationen förvaras i en utredningspärm. All dokumentation går igenom en gång i månaden. Genomgången ska göras av rektor eller av den som rektor utsett.

Skyldighet att utreda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inträder redan vid första händelsen. Utredningens omfattning och metod måste anpassas till varje enskilt fall. Ibland kan det vara tillräckligt att genom några frågor få händelsen klarlagd. En sådan enkel utredning kan bara anses tillräcklig om händelsen varit bagatellartad och situationen därefter är uppklarad. I andra fall kan utredningsskyldigheten bli mer långtgående och omfatta fler elever och personal. Vid val av utredningsmetod är det viktigt att vara uppmärksam på om en kränkning är en enstaka händelse eller om den är en del av systematiskt återkommande händelser.

Utredningen ska allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till detta samt omfatta både den eller de som kan ha utövat trakasserier eller kränkningarna och den som blivit utsatt.

Dokumentation som uppkommer i samband med utredningar förvaras i en utredningspärm.

9.1 Rutiner i normalfallet

När elev utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, av annan elev eller personal tillämpas följande arbetsordning:

1. Den som tar emot anmälan dokumenterar händelsen på en incidentblankett. All personal som ser att sådant händer ska göra en anmälan.

2. Rektor eller den som rektor utsett ska kalla de berörda parterna till samtal, enskilt eller med samtliga berörda parter för att utreda händelserna. Om de berörda önskar kan en stödperson delta, exempelvis en kollega, en facklig representant eller en studiekamrat. Det som sägs och överenskommes under samtalen dokumenteras.
3. Rektor eller den som rektor utsett ska göra en bedömning om polisanmälan ska göras. Vid händelse som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska Arbetsmiljöverket underrättas. Oavsett om anmälan gjorts till annan myndighet är verksamheten skyldig att vidta relevanta åtgärder för att komma tillrätta med problemet.
4. Den information som framkommit vid samtalen med de berörda används som underlag för det fortsatta utredningsarbetet, och för bedömning om vilka åtgärder som ska sättas in.
5. Rektor eller den som rektor utsett följer kontinuerligt upp vidtagna åtgärder. Uppföljningen dokumenteras.
6. Om elev inte upphör med trakasserierna eller kränkningarna efter genomförd utredning och efter att eleven tillrättavisats ska rektor besluta om vidare åtgärder krävs. Rektor ska då ta ställning till om det krävs extraordinära åtgärder som avstängning eller förvisning från utbildningen i enlighet med förordningen om kommunal vuxenutbildning 6 kapitlet.
7. Om personals diskriminering, trakasserier eller kränkningar av elev inte upphör efter genomförd utredning beslutar rektor om vidare åtgärder. Om det är rektor som trakasserat, kränkt eller diskriminerat och inte upphört med detta efter genomförd utredning ska beslut om anmälan till Arbetsmiljöverket fattas av förvaltningschef.

9.2 Rutiner för akuta situationer

1. Den personal som tar emot anmälan eller själv bevitnat händelsen rapporterar muntligt till rektor eller till den som rektor utsett.
2. Rektor eller den om rektor utsett, hämtar omgående de berörda parterna till samtal, enskilt eller med samtliga berörda parter för att utreda händelserna.
3. Under samtalet upprättas incidentrapport. Det som i övrigt sägs och överenskommes under samtalen dokumenteras.
4. Extraordinära åtgärder som avstängning kan tillämpas om så behövs för att skydda den som blivit utsatt och i väntan på att utredning genomförs. Avstängning kan göras enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning 6 kapitlet.

Därefter vidtar ordinarie rutiner ”9.1 Rutiner i normalfallet” fr.o.m. punkt 3.

10. Ansvarsfördelning

Rektor	Ansvar
	Planen mot diskriminering och kränkande behandling omarbetas varje år, hålls aktuell och följs upp.
	Incidentrapporter och annan dokumentation av händelser sparas i utredningspärmerna.
	Incidentrapporter och annan dokumentation av händelser följs upp.
	Anmälda ärenden behandlas och följs upp.
	Stöd ges till elever som utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
	Polisanmälan görs i de fall där anmälan är påkallad.
	Anmälan till Arbetsmiljöverket görs i de fall där anmälan är påkallad.

Arbetslaget	Ansvar
	Är den grupp där man i första hand kan få stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till planen mot diskriminering och kränkande behandling.
	Person i arbetslaget som tar emot anmälan om-, får information om eller bevittnar trakasserier, en kränkande behandling eller diskriminerande händelse ska dokumentera på avsedd blankett. Denna person ansvarar även för att rektor underrättas.
	Informera elever om planen mot diskriminering och kränkande behandling.
Elever	Ansvar
	Ska ta ställning mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

11. Uppföljning och utvärdering

Metod

Planen ska utvärderas en gång om året. Resultatet ska mätas med hjälp av personal-, och elevenkäterna. Även eventuella incidentrapporter ska användas vid mätningen av resultatet. Detta kompletteras med diskussioner i personalgruppen för att ta reda på om eventuella åtgärder haft effekt. Efter utvärderingen upprättas en ny plan. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan.

11.1 Uppföljning av 2011 års plan

Likabehandlingsplanen har följts upp vid den årliga verksamhetsplaneringen. Följande framkom:

Individnivå

- Nya medarbetare har introducerats i likabehandlingsplanen.

- Personalen har getts tillfälle till fortbildning i likabehandlingsfrågor. Några har deltagit i föreläsningar eller seminarier i ämnet.

Gruppnivå

- Personalen har regelbundna diskussioner kring förhållningssätt.
- En enkätundersökning är genomförd.
- Mångfaldsdiskussioner initieras i undervisningen.
- Alla undervisningsgrupper innehåller elever med olika bakgrund.
- Personalen har getts tillfälle till fortbildning i likabehandlings- och mångfaldsfrågor. Några har deltagit i föreläsningar eller seminarier i ämnet.
- Ordningsregler uppdateras kontinuerligt.

Verksamhetsnivå

- Likabehandlingsplanen är anslagen och finns på nätet.
- Samtal med elever dokumenteras så att det tydligt framgår vad som har överenskommit.
- Tydlighet om likabehandling gentemot eleverna och en markering att vi behandlar alla lika. Tydliga regelverk finns när det gäller våra aktiviteter, exempelvis vid antagning, fördelning av praktikplatser etc.
- Vid nyanställning tas hänsyn till ett mångfaldsperspektiv i urvalet av möjliga medarbetare.

Utbildning för personalen

Fortlöpande utbildning i likabehandlings- och mångfaldsfrågor förekommer liksom en fortlöpande genomgång av aktuella lagar och diskrimineringsgrunder.

11.2 Förebyggande åtgärder

Den senast gjorda personal- och elevenkäten visar att ytterligare åtgärder inte behövs. Likabehandlingsplanen för 2012 tas i sin helhet med samma utseende som 2011.

Enkätundersökning

Enkätundersökningen som gjordes i december 2011 visar att eleverna känner sig trygga och trivs i skolan. Enkätundersökningen kommenteras i kap 5.2.

Det faktum att det under 2011 inte finns några dokumenterade incidenter samt det goda resultatet av den genomförda enkätundersökningen, gör att det inte finns något nämnvärt behov av förändringar i Likabehandlingsplanen och plan mot kränkande behandling inför 2012.

Bilaga 1.

Incidentblankett för dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Datum för händelsen	Klockslag	Plats
Personer som var närvarande eller som har information om händelsen. Namn och klass/befattning	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	

Beskrivning av händelsen – förloppet:

Åtgärder:

Datum för uppföljning:

Informationslämnare

Datum

Rektor / Den som rektor utsett

Datum

(Stryk över det som inte gäller)