

# **Plan för att främja likabehandling, förebygga diskriminering och kränkande behandling**

för  
Läsåret 2018/2019



**VDUF**

Västerdalarnas utbildningsförbund

## Innehåll

Vision .....	3
Mål .....	3
Styrdokument.....	3
Begreppsförklaringar .....	4
Ansvarsfördelning .....	5
Främjande och förebyggande arbete .....	6
Rutiner vid diskriminering och kränkande behandling.....	7
Uppföljning och utvärdering.....	7

## Vision

På Vansbro Utbildningscenter strävar vi mot att all personal och alla elever ska känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt för sin person. Vår verksamhet ska vara fri från förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Skolan ska präglas av tolerans, öppenhet och trivsel, samt av goda och nära relationer mellan elever och personal, vilket är viktiga förutsättningar för en god arbetsmiljö. Alla elever ska bli uppmärksammade, sedda och bekräftade. Vår skola ska präglas av god trivsel och studiero.

## Mål

- Alla på VUC ska ha en arbetsmiljö fri från diskriminering
- Alla på VUC ska ha en arbetsmiljö fri från kränkande behandling
- Alla på VUC ska ha kännedom om planens innehåll
- Alla elever ska via klassråd och elevråd vara delaktiga i planens utformning och utvärdering
- Alla vårdnadshavare ska ha kännedom om planens innehåll

## Styrdokument

- **Skollagen** (2010:800) fastställer att utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. Enligt denna ska plan för likabehandling och en handlingsplan vid kränkning finnas på varje skolenhet. Vidare ska skolan främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Arbetsmiljölagen** (1977:1160) lägger om kraven på en god arbetsmiljö
- **Diskrimineringslagen** (2008:567) förbjuder diskriminering och trakasserier.

## Begreppsförklaringar

**DISKRIMINERING** enligt diskrimineringslagen är förenklat att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsvariation
- Sexuell läggning
- Ålder

Olika former av diskriminering enligt diskrimineringslagen:

- **Direkt diskriminering** är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.
- **Indirekt diskriminering** är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar någon kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.
- **Bristande tillgänglighet** är när en person med en funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation.
- **Trakasserier** är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker.

**KRÄNKANDE BEHANDLING** är det begrepp som används i 6 kap. §3 Skollagen. Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminerande enligt diskrimineringslagen och som kränker en elevs värdighet. Kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- Verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög)
- Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text eller bilder (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, SMS, MMS eller sociala medier)

Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkande behandling kan äga rum i alla miljöer när som helst. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande. En viktig utgångspunkt är att den som upplever att hon eller han har blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

## Ansvarsfördelning

### *Rektors ansvar är att:*

- se till att all personal, alla elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller bristande tillgänglighet
- årligen utvärdera och revidera Likabehandlingsplanen i samarbete med personal och elever
- om skolan får kännedom om att trakasserier förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att enkätundersökning kring trygghet, trivsel och studiero genomförs varje läsår

### *Lärare och annan skolpersonals ansvar är att:*

- följa skolans Likabehandlingsplan
- vara självutvärderande och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar
- genom sin undervisning sträva efter likabehandling
- se till att kartlägga och anmäla till rektor då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks i enlighet med skolans rutiner
- informera elever om att diskriminering och kränkande behandling är lagbrott

### *Elevhälsoteamets (EHT) ansvar är att:*

- arbeta med likabehandlingsärenden som befinner sig på individ-, grupp- och organisationsnivå
- kartlägga och utvärdera hur arbetet har sett ut under året och bör se ut framåt
- på uppdrag av rektor besluta om åtgärder som skall vidtas inom ramen för en utredning
- se till att ärenden inom ramen för EHT dokumenteras
- årligen sammanställa och analysera de ärenden som har tagits upp i teamet och därefter använda det som grund för att identifiera områden för fortsatt förebyggande och främjande arbete

## Främjande och förebyggande arbete

Alla som arbetar vid Vansbro Utbildningscenter ska visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt. Vidare ska alla aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper, samt aktivt arbeta för att kränkningar aldrig ska förekomma. Varje incident av kränkande behandling ska resultera i aktion av skolpersonal, i enlighet med skolans rutiner.

Rektor ansvarar för att Likabehandlingsplanens innehåll är känt bland personal, elever och vårdnadshavare och att den förankras i arbetet på skolan. Arbetsgången vid upptäckt av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska vara känd bland personal, elever och vårdnadshavare.

### *Främjande arbete på VUC*

- Rektor ansvarar för att Likabehandlingsplanen är känd av all personal på skolan
- Mentorerna arbetar aktivt med Likabehandlingsplanen i sin mentorsklass
- Vårdnadshavare ska känna till Likabehandlingsplanen. Den presenteras vid höstterminens första föräldramöte. Planen ska finnas tillgänglig på skolans hemsida
- Samtliga elever ska ha regelbundna klassråd 1g/mån, och mentorstid 1g/v, där alla ges möjlighet att framföra sina tankar och åsikter. Klassens elevrådsrepresentanter för frågor vidare till Elevrådet
- Elevråd ska hållas minst 2 ggr per termin. På dessa deltar elevrådsrepresentanter och skolledningen för att diskutera aktuella frågor
- Vid skolstart ska skolans alla elever ha en gemensam schemabrytande dag för arbete med skolans likabehandlingsplan. Ordningsregler för skolan ska skrivas och trivselregler för varje klass upprättas. Ordningsregler för skolan skall finnas tillgängliga och synliga i skolans entréer

### *Förebyggande arbete på VUC*

- Mentorerna har i uppdrag att kontinuerligt kontrollera hur eleverna mår. Det är en stående punkt på mentorstiden
- Personal och elever ska uppmärksammas på att de har en förpliktelse att omedelbart reagera på och anmäla alla former av kränkande behandling till rektor
- På skolan finns minst två elevskyddsombud som medverkar i skolans arbetsmiljöarbete ur ett elevperspektiv
- Vid utvecklingssamtal, som äger rum en gång per termin, behandlas elevens; hälsa/mående, sociala tillvaro och trivsel, studieresultat och närvaro. Om något framkommer vid samtalet agerar mentor enligt gängse rutiner för vad ärendet avser.
- Vid frånvaro följer mentor upp orsaker enligt rutin för frånvaro tillsammans med eleven
- Skolsköterskan har hälsosamtal med alla elever i åk 1
- Klasskonferenser hålls en gång per termin, med syfte att få en sammantagen bild kring eleverna. På klasskonferens närvarar mentor och rektor.
- Trivsel- och trygghetsenkät genomförs en gång per läsår på skolan.

## Rutiner vid diskriminering och kränkande behandling

### *Elev känner sig diskriminerad eller kränkt av personal*

- Om en elev känner sig diskriminerad eller kränkt av någon vuxen vänder sig eleven till vårdnadshavare, mentor, rektor eller någon annan personal på skolan
- Beroende på ärendets art görs en utredning i enlighet med likabehandlingsplanen eller så kopplas personalenheten på ärendet (formulering, ta bort?)
- Rektor anmäler ärendet till huvudmannen. Ärendet diarieförs

### *Elev känner sig diskriminerad eller kränkt av elev*

- Om en elev känner sig diskriminerad eller kränkt av en annan elev vänder sig eleven till vårdnadshavare, mentor, rektor eller någon annan personal på skolan
- Beroende på ärendets art görs en utredning i enlighet med likabehandlingsplanen
- Rektor anmäler ärendet till huvudmannen. Ärendet diarieförs

### *Personal känner sig diskriminerad eller kränkt av elev*

- Om personal känner sig diskriminerad eller kränkt av någon elev, skall denne vända sig till rektor. Rektor ansvarar för att en utredning initieras

### *Personal känner sig diskriminerad eller kränkt av personal*

- Om någon personal känner sig diskriminerad eller kränkt av någon annan personal vänder sig denne till rektor och/eller sin fackliga representant
- Rektor initierar en utredning tillsammans med fackliga representanter och personalenheten

## Uppföljning och utvärdering

Rektor ansvarar för att Likabehandlingsplanen utvärderas i slutet av läsåret och revideras inför kommande läsår.