



Likabehandlingsplan

för arbetet mot diskriminering och kränkande
behandling

Kommunal vuxenutbildning

Orust

Likabehandlingsplan 2017 / 2017-04-11



Innehållsförteckning

Inledning	2
Vision	2
Vad säger lagen	2
Årscykel för arbete med likabehandlingsplan	4
Definition av begrepp	5
Diskriminering	
Trakasserier	
Kränkande behandling	
Mobbning	
Diskrimineringsgrunderna	6
Kön	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	
Etnisk tillhörighet	
Religion eller annan trosuppfattning	
Funktionsnedsättning	
Sexuell läggning	
Ålder	
Rutiner och ansvarsfördelning vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering på Orusts Gymnasieskola	8
Analys av brukarenkäten	9
Mål och handlingsplaner för 2017	10
Ansvarsområden	12
Uppföljning/uppdatering	12

Inledning

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever.

En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen och en plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av eleverna.

Vision

På Orust kommunala vuxenutbildning tar all personal och alla elever tydligt avstånd från alla tendenser till all form av diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling.

- Vi visar respekt för den enskilde individen och reagerar omedelbart om någon utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Vi utgår i det dagliga arbetet från ett demokratiskt förhållningssätt och vi arbetar aktivt för att stärka de demokratiska värdena.
- Vi arbetar för att skapa goda relationer mellan alla som arbetar på och vistas i skolan.
- Vi arbetar aktivt för skapa en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero.

På Orust kommunala vuxenutbildning arbetar vi aktivt för att främja likabehandling och vi ser mycket allvarigt på diskriminering, trakasserier och alla former av kränkande behandling. Detta innebär att vi arbetar förebyggande och att vi har en väl utarbetad strategi för att hantera situationer som uppstår. Vi följer de styrdokument som bevakar alla elevers rätt till likabehandling och denna likabehandlingsplan är en del i dokumentationen. Vi värderar ett gott samarbete med elever och vill ha en rak kommunikation då frågor eller missnöje uppstår.

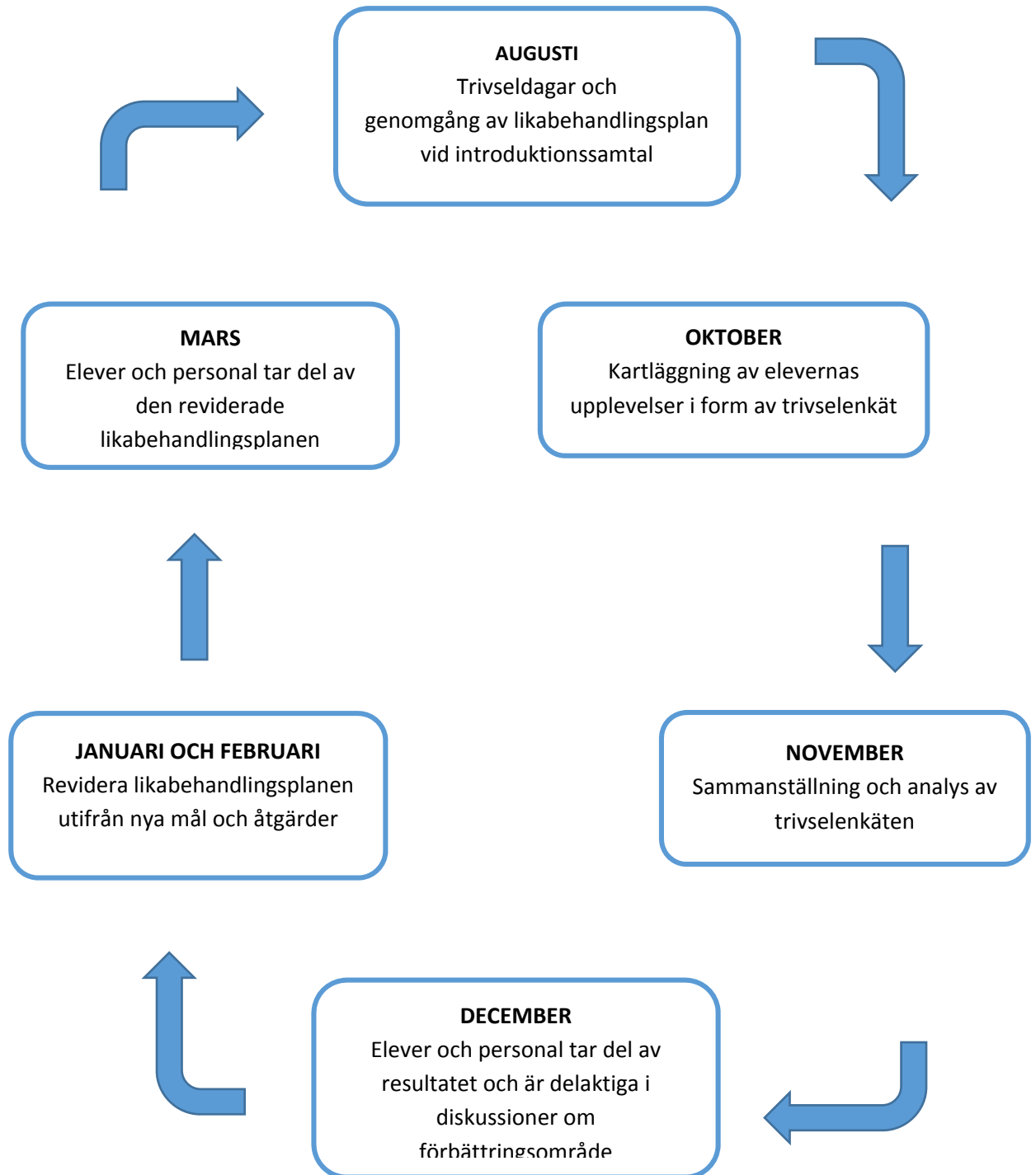
Vad säger lagen?

Skollagen och diskrimineringslagen har ett gemensamt syfte att skydda elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De innehåller bestämmelser om huruvida huvudmannen ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och trakasserier. Dessutom anger de att huvudmannen har skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier.

Barn- och elevombudet (BEO), som också företräder vuxna, och skolinspektionen har tillsyn över 6 kap i skollagen. BEO är en del av Skolinspektionen och ska ta tillvara barn och elevers rättigheter. Det innebär att BEO utreder anmälningar om kränkande behandling. BEO kan kräva skadestånd för ett barns eller elevs räkning och företräda denna i domstol. De informerar också om skollagen och ger råd och stöd om hur bestämmelserna ska tillämpas.

Läroplanen för vuxenutbildningen 2012 säger att ingen i skolan ska utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Vidare står att skolan har ett särskilt ansvar för elever med funktionsnedsättning.

Årscykel för arbete med likabehandlingsplan



Definition av begrepp

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla som vistas i skolan ska ha samma rättigheter och kunna vistas i skolan utan att utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (se s 6). Eftersom diskriminering handlar om missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det som diskriminering.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysisk våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling. När någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Källa: Skolverkets allmänna råd, Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, t ex finländare, polacker eller svenskar.

Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna, t ex samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel ateism och agnosticism. Politiska åskådningar liksom etiska eller filosofiska värderingar, som inte har samband med religion, omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom, som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen /<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>

Rutiner och ansvarsfördelning vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, Vuxenutbildningen i Orust kommun.

Metod och ansvarsfördelning

1. **En elev som upplever sig kränkt** eller som känner till att någon annan elev är utsatt, ska vända sig till den som eleven känner sig mest trygg med, sin ansvariga lärare, rektor eller till någon annan av skolans personal.
2. **Den personal som själv ser eller får information om att någon elev far illa**, är skyldig att snarast (inom 24 timmar) rapportera uppgifterna till berörd rektor.
3. **Rektor sammankallar** berörda och en utredning inleds. Ärendet kartläggs och beslut fattas om åtgärder. Ärendet dokumenteras löpande på de blanketter som förvaltningen tagit fram. Om behov finns utser rektor en arbetsgrupp och tid bokas snarast för ett möte. Arbetet leds av rektor som också fyller i blanketten ”Anmälan till huvudman” och skickar till förvaltningen.
4. **Utredande samtal med den utsatta eleven.** Rektor/ansvarig lärare leder samtalet, ev med hjälp av kurator. Eleven informeras om den fortsatta handläggningen av ärendet. Eleven uppmanas att omedelbart kontakta ansvarig lärare eller annan personal vid eventuella fortsatta kränkningar. Tid för uppföljande samtal bokas.
5. **Samtal med den/de som utsatt annan elev.** Enskilda samtal genomförs under ledning av rektor. Ansvarig lärare finns med som stöd för eleven och för att ha insyn i ärendet.
6. **Rektor sammankallar vid behov arbetsgruppen.** Kartläggning, bedömning och beslut om åtgärder.
7. **Ansvarig lärare följer upp** den utsatta elevens situation genom att regelbundet kolla av med eleven att kränkningarna upphört.
8. **Ärendet avslutas när eleven anser att kränkningarna upphört.**

Analys av brukarenkäten

Inför årets brukarenkät hade EHT utvecklat frågorna så att de var bättre anpassade till syftet med enkäten, dvs att undersöka elevernas uppfattning gällande diskriminering och kränkning. Den låga svarsfrekvensen på Kommunal Vuxenutbildning (19 %, 64 av 337) beror till stor del på att enkäten utgick från antalet kurser, inte antalet individer. Detta kommer att åtgärdas till nästa enkätomgång. SFIs svarsfrekvens var högre, (50 %, 30 av 60) men även här kommer vi att sträva efter ett högre deltagande. Vård och Omsorgsprogrammet, som är ett yrkesprogram där många elever läser på distans, hade även de en svarsfrekvens på 50 %, 9 av 18. Vad gäller SärVux har det genomförts en muntlig enklare intervjuundersökning med svarsfrekvens 71 %, 5 av 7.

Däremot blev själva genomförandet av enkätundersökningen inte så bra, då vi alla var dåligt förberedda. Till nästa år behöver strukturen på genomförandet förbättras och vi behöver också ha bättre framförhållning vad gäller översättning av frågor och svarsalternativ. Frågorna i förra brukarenkäten fokuserade dels på elevens sociala situation vad gäller trivsel, trygghet, kamrater, utsatthet och relation till lärare, dels på allmän "nöjdhet".

Svarsfrekvensen varierade vilket försvårar möjligheten att dra generella slutsatser. Enkätsvaren visar överlag på god trivsel och tillfredställande studiesituation. Dock finns det elever på både KomVux och SFI som upplever ensamhet och brist på studiekamrater. Flera vet inte vart de ska vända sig i diskrimineringsfrågor och känner inte heller till att det finns en likabehandlingsplan. Flera från dessa grupper upplever också att de inte alltid blir rättvist behandlade, hela 43 % av SFI-eleverna och 20 % av KomVux-eleverna. Man kan se tecken på att kvinnliga elever överlag trivs bättre än manliga. Män uppger att de kan bli retade för nationalitet, kvinnor utifrån kön.

Det finns en tydlig skillnad mellan å ena sidan Vård och Omsorg och å andra sidan KomVux och SFI vad gäller trivsel, kamratskap och diskriminering. Generellt sett har Vård och Omsorg positiva svar. Alla elever känner dessutom till att det finns en likabehandlingsplan och alla vet vart man ska vända sig i diskrimineringsfrågor, troligen för att dessa frågor bl a diskuteras i kursen Etik och moral.

Vad gäller SärVux är alla deltagare väldigt positivt inställda till skolans miljö och flera tog upp att de upplever sig inkluderade i skolans verksamhet. Ingen upplever sig otrygg, diskriminerad eller ensam.

En viktig slutsats är att EHT behöver utveckla rutiner för arbetet med att eliminera diskriminering och kränkande behandling på skolan samt förbättra informationen till såväl elever som personal om vart man kan vända sig i diskrimineringsfrågor.

Mål och handlingsplaner för 2017

Mål

Att förbättra strukturen på själva genomförandet av enkäten samt att få högre svarsfrekvens.

Handlingsplan

Vi kommer i god tid att förbereda all involverad personal i hur enkäten ska genomföras, förslagsvis i mindre grupper med språkstöd. Ansvariga för detta är EHT. Sara Karlsson, skolkurator, bjuder in Lars Jansson till ett möte med EHT för att planera för och organisera genomförandet.

Mål

Alla elever ska vara väl insatta i likabehandlingsplanen och veta vem de ska vända sig till om någon blir utsatt för kränkning eller diskriminering.

All personal ska vara väl insatt i likabehandlingsplanen och veta hur de ska gå till väga om de upptäcker kränkning eller diskriminering.

Handlingsplan

För att elever ska bli insatta i likabehandlingsplanen ska **rektorn** presentera den vid skolstart och ta upp den på elevråd. **Pedagoger** diskuterar planen kontinuerligt med varje elev. **EHT** kommer att ta fram en folder, en kort sammanfattning av likabehandlingsplanen, som lärarna kan dela ut till elever.

Likabehandlingsplanen/-frågor ska vara en stående punkt på APT och arbetslagsmöte. Det är viktigt att all personal hela tiden är uppmärksam på om kränkning eller diskriminering förekommer och att samtliga är insatta i alla delar av likabehandlingsplanen.

Likabehandlingsplanen presenteras på Orust gymnasieskolas hemsida liksom på Fronter .

Rutinerna för hur man går tillväga vid diskriminering och kränkande behandling plastas in och sätts upp i personalrummet.

Mål

All form av diskriminering och kränkning ska förebyggas och elimineras. Det gäller alla på skolan, elev-elev, personal-elev, elev-personal och personal-personal.

Handlingsplan

För att minska kränkningar och diskriminering måste alla vara delaktiga. All personal på skolan innefattar rektor, lärare, elevhälsoteamet, administration, vaktmästare, lokalvårdare och skolvärdinna. Om en personal hör svordomar, nedsättande ord mm måste man agera genom att vänligt men bestämt markera att detta inte är acceptabelt. Vissa ord ska inte användas även om de sägs på skoj.

En åtgärd för att förebygga och minska kränkning och diskriminering är att vi alla tänker på hur vi möter och bemöter varandra, oavsett om man är elev eller personal, på vår skola. Det handlar om vårt förhållningssätt och hur vi själva kan bidra till ett gott arbetsklimat. Vi som vuxna ska vara goda förebilder och vi ska gemensamt arbeta för att alla elever är delaktiga i utvecklingen av skolans likabehandlingsarbete.

Temadagar, studiebesök, gemensamt firande vid högtider där alla bidrar till att öka trivseln i skolan. Dessutom bidrar det till att olika nationaliteter integreras på ett naturligt sätt.

Likabehandlingsplanen ska vara en stående punkt på APT, arbetslagsmöte och elevråd. Det gäller att hela tiden vara uppmärksam på om kränkning eller diskriminering förekommer och på så sätt synliggöra och agera. Ansvarig för det är den som leder respektive möte.

Det är viktigt att all personal på skolan utvecklar sin kunskap om olika funktionsnedsättningar och hur vi arbetar inkluderande med dessa elever. Alla ska behandlas lika oavsett funktionsnedsättningar.

Klotter kan ofta innehålla nedvärderande ord av olika grupptillhörigheter. All klotter ska omgående rapporteras till vaktmästare.

Mål

Att öka kunskaperna kring HBTQ-frågor bland all personal.

Handlingsplan

Specialpedagog tar kontakt med etablerade föreläsare inom HBTQ-området för att planera och genomföra utbildning för i första hand EHT-personal som i sin tur sprider kunskapen vidare.

Ansvarsområden

Rektor

- Ansvarar för att styrdokument och lagar efterlevs.
- Ansvarar för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt annan kränkande behandling.
- Ansvarar för att händelser utreds samt beslutar om lämpliga åtgärder
- Ansvarar för att det sker kontinuerlig utvärdering och att likabehandlingsplanen revideras varje år.

Pedagoger/personal

- Har god kunskap om likabehandlingsplanens innehåll och arbeta därefter.
- Tar ansvar för att det regelbundet förs diskussioner och samtal med eleverna utifrån värdegrunderna.
- Tar ansvar för att omgående (inom 24 timmar), rapportera till rektor vid misstanke om kränkning eller diskriminering.
- Arbetslaget ansvarar för att likabehandlingsplanen diskuteras kontinuerligt med eleverna.

EHT

- Tar ansvar för struktur och utformning av nästa års enkät
- Tar ansvar för att få större svarsfrekvens på trivselenkäten.
- Tar ansvar för att förmedla till övrig personal vikten av att likabehandlingsplanen kontinuerligt ska diskuteras vid alla olika gruppkonstellationer.
- Kurator ansvarar för att det sker kontinuerlig utvärdering och att likabehandlingsplanen revideras varje år.

Elever

- Skall följa skolans gemensamt utformade värden och normer.
- Skall påtala diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling som förekommer i verksamheten.

Uppföljning/uppdatering

- Likabehandlingsarbetet utvärderas årligen av eleverna på skolan via enkät. Planen uppdateras en gång per läsår utifrån resultat och synpunkter från elever och personal.
- Uppföljning av det gångna årets arbete samt implementering av nästa års mål enligt denna plan kommer att göras vid personalmöte i februari. Förankringsarbetet pågår under mars och målen fastställs av rektor i april 2017.

Anteckningar utifrån personalmöte 2017-02-27

- Hur ska vi nå ut till alla, dvs också till vaktmästare, städpersonal, IT-ansvarig osv?
- Hur ska vi få eleverna delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen?
 - Förslag att rektor tar upp frågan i elevrådet
 - Förslag att ta fram en halvdag med WS, rollspel, bildspel, film, värderingsövningar mm