

**Likabehandlingsplan och Plan mot
diskriminering och kränkande behandling
Göinge Utbildningscenter**

LärVux

Planen gäller för läsåret 2019/20

Revideras: augusti 2020

Ansvarig: Louise Wendel, rektor

Innehåll

1. Inledning	1
2. Vår vision	1
3. Lagstiftning	1
4. Ansvarsfördelning	2
Rektor	2
Personal	2
5. Årshjul	2
Januari:	2
Mars:	2
April:	2
Maj:	3
Juni:	3
Augusti:	3
September:	3
Oktober:	3
November:	3
December:	3
6. Delaktighet	3
Personal	3
Elever	3
7. Kartläggning	4
8. Utvärdering	4
Resultat av kartläggningen HT 2019	4
9. Främjande arbete - arbete kring allas välbefinnande	4
Organisation	4
Skolan främjar en trygg skolmiljö genom att	4
Skolan främjar studiero genom att	5
Skolan främjar goda relationer genom att	5
Skolan främjar närvaro genom att	5
10. Förebyggande arbete - insatser för identifierade problemområden	5

11. Åtgärdande arbete	6
På vår skola anmäls och utreds kränkningar enligt nedan:.....	6
12. Begrepp	7
Diskriminering.....	7
Direkt diskriminering	7
Indirekt diskriminering	7
Trakasserier	7
Kränkande behandling	7
Sexuella trakasserier	8
Repressalier.....	8
13. Diskrimineringsgrunder	8
Kön.....	8
Könsidentitet eller könsuttryck.....	8
Etnisk tillhörighet.....	9
Religion eller annan trosuppfattning.....	9
Funktionsnedsättning.....	9
Sexuell läggning	9
Ålder	9

1. Inledning

Varje skola i Sverige skall årligen upprätta en plan mot diskriminering (enligt Diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt Skollagen). Vi har valt att kombinera dessa i en gemensam likabehandlingsplan. På Göinge utbildningscenter har vi Gymnasieskola, Vuxenutbildning och Särskild utbildning för vuxna - LärVux. På Göinge utbildningscenter finns 700 elever och 70 personal.

2. Vår vision

På Göinge utbildningscenter ska alla elever känna sig trygga och bli respekterade, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På Göinge utbildningscenter ska ingen elev bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

Vi ska visa respekt för varandra och värdesätta varandras olikheter. Tillsammans skapar vi en skola där lärande, ömsesidig respekt och glädje växer.

3. Lagstiftning

Likabehandlingsarbetet regleras främst i:

Skollagen (2010:800), 6 kap.

Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar.

Diskrimineringslagen (2008:567), 3 kap.

Alla som arbetar i verksamheten skall främja barns och elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och motverka annan kränkande behandling.

Förordning (2006:1 083) om elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

4. Ansvarsfördelning

Rektor

Det är rektors ansvar enligt lag att:

Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan uppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder samt kränkande behandling.

Se till att all personal och alla elever känner till att diskriminering och kränkande behandling inte är tillåten på skolan. Får personal kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer skall rektor snarast se till att utredning görs och att åtgärder vidtas. Vid anmäl/uptäckt diskriminering eller kränkande behandling ska rektor se till att all skolpersonal har gemensamma rutiner för akuta åtgärder och uppföljande insatser och hur dessa skall dokumenteras.

Personal

All personal har ansvar för att känna till likabehandlingsplanen, dess innehåll och var den finns att tillgå. Alla som arbetar i skolan ska uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Pedagoger är skyldiga att gå igenom likabehandlingsplanen varje år med sina elever.

5. Årshjul

Göinge utbildningscenter har ett årshjul för att systematiskt arbeta med delaktighet och revidering av likabehandlingsplanen. För att säkerhetsställa att den är förankrad för personal och elever samt arbeta främjande och förebyggande.

Januari:

Likabehandlingsplanen tas upp med personal och elever på vuxenutbildningen.

Mars:

Alla elever i vuxenutbildningen på Göinge utbildningscenter svarar på den gemensamma trivselenkäten. Skjuts på pga. distansstudier VT 2020 (nya direktiv pga. Covid-19).

April:

Resultatet av enkäten sammanställs av trygghetsteamet som rapporterar till ledningsgruppen (skjuts upp pga. Covid-19)

Maj:

Ledningsgruppen analyserar trivselenkäten och startar upp arbetet med ny likabehandlingsplan.

Juni:

Personalen och teamen reviderar sina aktiviteter under rubriken *främjande arbete*.

Augusti:

Eleverna introduceras om skolans likabehandlingsplan.

September:

Likabehandlingsplanen tas upp i studierådet.

Oktober:

Alla elever i vuxenutbildningen på Göinge utbildningscenter svarar på den gemensamma trivselenkäten.

Personalen utvärderar aktiviteterna i *främjande och förebyggande arbete*.

November:

Likabehandlingsplanen presenteras i samband med öppet hus.

Ledningsgruppen analyserar trivselenkäten

Utvärderingarna sammanställs av trygghetsteamet som rapporterar till ledningsgruppen.

December:

Likabehandlingsplanen revideras av ledningsgrupp om behov finns.

6. Delaktighet

Personal

Ledningsgruppen är ansvarig för utarbetandet och sammanställningen av likabehandlingsplanen. I början av varje termin går rektor igenom likabehandlingsplanen med all personal. Under året är all personal delaktiga i arbetet att revidera aktiviteterna till likabehandlingsplanen och arbeta med den i undervisningen.

Elever

Eleverna informeras och diskuterar planen i början av läsåret tillsammans med sin mentor. Eleverna utvärderar innehållet i planen och svarar på trivselenkät under vårterminen. Studeranderåd träffar ledningen och delger sina synpunkter.

7. Kartläggning

Eleverna svarar på en trivselenkät i mars och oktober. Varje undervisande pedagog ansvarar att föra diskussioner i klassrummet och föra informationen vidare till elevhälsan löpande under läsåret. Trygghetsteamet är ansvarig för att trivselenkäten skickas ut till samtliga elever och sammanställer till ledningsgruppen.

Rektor träffar representanter för olika elevgrupper, i studeranderåd och intervjuar dem om trivsel på skolan.

8. Utvärdering

Resultat av kartläggningen HT 2019

Ingen kartläggning gjord i oktober. Senaste kartläggningen är gjord VT 2019.

9. Främjande arbete - arbete kring allas välbefinnande

Det främjande arbetet handlar om att skapa en skolmiljö där alla elever känner sig trygga, utvecklas och att värna om skolans värdegrund. Målet är att detta blir ett arbete som engagerar all personal på ett naturligt sätt i vardagen.

Organisation.

Trygghetsteamet träffas 4 gånger per termin med fokus på insatser för att öka dialog, trygghet och rutiner vid kris, våld och hot. Här ingår rektor/utbildningskoordinator, kurator, huvudskyddsombud, socialpedagog och skolsköterska.

Här nedan redovisas hur skolan arbetar med fyra fokusområden. **Trygg skolmiljö, studiero, goda relationer och närvaro.**

Skolan främjar en trygg skolmiljö genom att...

Personalen arbetar för en samsyn kring värdegrund, bemötandefrågor och trivselregler. Tid för detta avsätts vid utvecklingsdagar och i arbetslagen.

Personalen arbetar aktivt mot att kränkande behandling sker inom skolan (även inom den digitala lärmiljön).

Personal agerar enligt handlingsplan (se stycke 11. Åtgärdande arbete) om de får reda på att en elev blivit kränkt.

Skolan främjar studiero genom att...

Identifiera och utveckla lärmiljöer i skolans klassrum och digitala lärmiljöer.

Tydliggöra lektionsinnehåll så att mål och syfte framgår.

Fortbildning. Arbetslagen läser **I Relation till Lärande – kommunikationsstöd i undervisningen**, VT2020.

Skolan främjar goda relationer genom att...

Genom att tydliggöra förväntningar mellan personal – elev.

Skolan har ett tvåläraarsystem vilket bidrar till ökad personalnärvaro i klassrummet.

Genom att ha en öppen dialog och delaktighet. All personal, elevråd, ambassadörer och trivselenkäten (2 ggr/per år) är viktiga i detta arbete.

Skolan främjar närvaro genom att...

Tydliggöra syfte med lektioner och återkoppla till kursmålen i undervisningen.

Skapa tydliga målbilder för skolarbetet.

Ha gemenskapshöjande aktiviteter (Inspirationsdag och Yrkes-SM inställt pga. Covid-19).

10. Förebyggande arbete - insatser för identifierade problemområden

Det förebyggande arbetet handlar om att avvärja risker för trakasserier och kränkningar. Grunden för detta är kartläggning av elevernas trivsel samt förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Följande aktiviteter görs;

Intensifiering av arbetet kring likabehandlingsplanen genom att skapa rutiner.

Utifrån analys av trivselankäten årligen uppdatera vilka insatser som ska göras.

Synpunkter/händelser/kränkningar kan lämnas närsomhelst till personal på skolan.

Fortbildning. ”Förebyggande hot och våldsutbildning” från Add Secure för all personal. HT 2020.

Info till nyanställda om likabehandlingsplanen.

11. Åtgärdande arbete

Det är den utsatte elevens upplevelse som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande eller oönskad. Om en elev utsatts för trakasserier eller kränkande behandling måste åtgärder vidtas snabbt. All personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är skyldig att agera skyndsamt (inom 24 h). Anmälan skall göras till rektor. Rektor ansvarar för utredningen.

På vår skola anmäls och utreds kränkningar enligt nedan:

Personal som eleven tar kontakt med lyssnar på vad eleven berättar.

Ta kontakt med den utsatta eleven (om ej samma) var lyhörd för elevens önskemål.

Ta reda på vad som hänt från den som blivit utsatt och den/de som kan ha eller har utövat handlingen.

Anmälan om kränkande behandling fylls i och lämnas till rektorn. (Hämtas på Ögat: <http://inet.ostragoinge.se/dokumentarkiv/blankettarkiv/> under gymnasieskolan, ”**diskriminering/trakasserier/kränkande behandling: anmälan**”).

Uppföljning sker inom en vecka med inblandade elever för att undersöka om kränkningen har upphört.

Rektor ansvarar att utredningen genomförs.

Rektor gör en bedömning i varje enskilt fall om kränkningen är så allvarlig att den skall anmälas till socialtjänst och/eller polis.

Uppföljningssamtal ska hållas inom en månad såväl för den som diskriminerats som för den som diskriminerar. Uppföljningen ska innehålla en utvärdering av åtgärderna.

Om en anställd på skolan är den som utför en kränkning mot elev ansvarar rektor för utredning och åtgärder.

Om en rektor på skolan är den som utför en kränkning mot en elev eller en anställd ansvarar verksamhetschef för utredningen och åtgärder.

Rektor medverkar till att planera och utforma åtgärder som utgår från aktuell situation. Åtgärderna ska spegla kränkningens omfattning och karaktär. Målet med åtgärderna är att en trygg situation ska skapas. Åtgärderna ska avhjälpa akuta situationer samt ge långsiktiga lösningar. När skolan haft en uppföljning och åtgärderna avslutats är det viktigt att den utsatte känner sig trygg och vet vart den ska vända sig om något händer igen.

12. Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en kurs med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Kränkande behandling

Kränkande behandling kan definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook). Både skolpersonal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

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

13. Diskrimineringsgrunder

Kön

Men kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

Maria vill göra sin praktik på en målerifirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet ”Det är för hårt arbete för en tjej”. [diskriminering]

Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den enda killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst. [sexuella trakasserier]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara trakasserier:

Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans. [trakasserier]

Alex, som klär sig i kjol och klänning, blir utföst av de andra tjejerna från skolans tjejtoalett eftersom de tycker att Alex är för mycket kille för att få gå in där. [trakasserier]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Sexuell läggning

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

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

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.