

Plan mot kränkande behandling eller diskriminering

Hultsfred Lärcenter 2020-2021



Hultsfred Lärcenter
VI UTBILDAR ALLA

Innehållsförteckning:

Vad säger lagen?

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling

Aktiva åtgärder - vad är det?

Dokumentation

Vad säger lagen?

Diskrimineringslagen och 6 kapitlet i Skollagen reglerar vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Relevant lagstiftning är också skollagens olika kapitel som tar upp värdegrunden, systematiskt kvalitetsarbete, inflytande, trygghet och studiero samt förordningen om elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling. Arbetsmiljölagen omfattar också personal och elever i skolan.

Enligt Skollagen, 1 kap. 5 § ska utbildningen utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter som:

Människolivets okränkbarhet Individens frihet och integritet. Alla människors lika värde Jämställdhet och Solidaritet mellan människor.

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Skollagen och diskrimineringslagen är de lagar som ska skydda alla i skolan från diskriminering och kränkningar. På lärcenter råder nolltolerans mot kränkningar och diskriminering.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling

Lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering i form av trakasserier eller sexuella trakasserier eller kränkande behandling, i samband med verksamheten är skyldig att anmäla alla misstänkta kränkningar till rektor som i sin tur ska anmäla vidare till skolans huvudman. Skolans huvudman måste skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och då det behövs vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra diskriminering eller kränkande behandling i framtiden (6 kap. 10 § skollagen och 2 kap. 7 § diskrimineringslagen).

Aktiva åtgärder-vad är det?

Både diskrimineringslagen och skollagen ställer krav på att skolans huvudman ska arbeta med aktiva åtgärder.

I diskrimineringslagen definieras aktiva åtgärder som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Utgångspunkten för arbetet med aktiva åtgärder är att upptäckta risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Det handlar om att fortlöpande undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta skäligen förebyggande och främjande åtgärder och att följa upp och utvärdera arbetet. Åtgärderna ska tidsättas och genomföras så snart som möjligt. Skolans huvudman ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas (3 kap. 1-3 och 15-16 skollagen samt 18 §§ diskrimineringslagen).

I arbetet med aktiva åtgärder ska samverkan ske med elever och anställda i verksamheten (3 kap. 19 § diskrimineringslagen). Skollagen kräver att skolans huvudman ska se till att varje verksamhet bedriver ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Skolans huvudman ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling (6 kap. 6-7 §§ skollagen).

Varje huvudman och skolenhet ska systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen. Kvalitetsarbetet på enhetsnivå ska genomföras under medverkan av lärare, övrig personal och elever. Rektorn ansvarar för att kvalitetsarbete vid enheten genomförs (4 kap. §§ 3-4 skollagen).

Dokumentation

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering ska dokumenteras löpande (Diskrimineringsombudsmannen, 2018). Aktuella riktlinjer, rutiner och åtgärder ska också dokumenteras. Dokumentationen ska också innehålla en redogörelse för hur skolan samverkat med elever och anställda. Det krävs inte längre en likabehandlingsplan mot diskriminering men dokumentationen ska ske varje år (3 kap. 20 § diskrimineringslagen).

Begrepp

Diskriminering

Diskrimineringsombudsmannen (DO) definierar diskriminering enligt följande:

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen är följande:

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

Diskrimineringsombudsmannen: <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

Kränkning

I skollagens sjätte kapitel som behandlar åtgärder mot kränkande behandling kan man läsa följande definition:

...ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Kränkande behandling är ett samlingsbegrepp för olika former av kränkningar. Det är handlingar som kränker en persons värdighet.

Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara direkta eller komma med brev, mejl eller sociala medier. Kränkande behandling kan vara nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysisk våld.

Kränkande behandling kan vara nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna kan handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande handlingar kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara återkommande.

Trakasserier är en kränkande behandling som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Mobbing

Ett vardagligt uttryck för upprepade kränkningar.
Skollag (2010:800)

Mål Hultsfred lärcenter 2020/2021

- 1. En likvärdig förskola och skola
 - Här ska vi arbeta med utveckling inom digitalisering, språkutveckling, rutiner för överlämningar och skapa en fungerande organisation för skolan.
- 2. Ett systematiskt trygghets- och värdegrundsarbete.
 - Här ska vi jobba med förebyggande likabehandlingsarbete och värdegrund för Hultsfred lärcenter Personalen för Hultsfred lärcenter ska aktivt delta för utformning och utvärdering av likabehandlingsplan på APT (arbetsplatsträff).
- 3. Ett systematiskt studerandeflytande
 - Studerande ska ha möjlighet till inflytande över sitt lärande och sin studietid på Hultsfred lärcenter De studerande ska erbjudas delta i enkäter och utvärderingar som omfattar inflytande på sina studier och likabehandling på skolan. De studerande ska ges möjlighet att ta upp frågor rörande studier, trivsel och skolans likabehandlingsarbete på de Vuxråd som genomförs klasserna 4-6 ggr/ år. De studerande ska även ha möjlighet att lyfta frågor enskilt med skolans personal.
- 4. Tillgängliga, anpassade och kreativa lärmiljöer
 - Undervisningen ska vara tydligt målfokuserad. Den studerande ska få ett aktivt lärarstöd som stimulerar och utmanar. Undervisningen ska vara varierad och formas efter individens behov och förutsättningar, men även göra den studerande delaktig i sitt lärande. Våra lärmiljöer, fysiska och digitala ska vara anpassade efter de studerandes behov och förutsättningar och som stimulerar till lärande. Hultsfred lärcenter ska samverka med olika aktörer så som arbetsförmedling, näringsliv, politiker, olika kommunala verksamheter, andra utbildningssamordnare och internationella kontakter. Detta för att stärka de studerandes ställning i samhälls- och arbetsliv. I arbetet ska finnas ett tydligt tänk kring jämställdhet.

5. Att bygga effektiva team

Personalen inom Hultsfred lärcenter samarbetar för de studerandes bästa. Detta görs genom kollegialt arbete i effektiva team. Arbetet sker med utgångspunkt i de studerandes behov och forskningsförankrade metoder. (ex. SKUA och kooperativt lärande)

Årshjul för likabehandlingsarbete

När	Aktivitet
Januari, februari	<ul style="list-style-type: none"> - Årets plan aktualiseras med personal inför uppstart. - Förberedelser inför vuxråd tema "Trygghet" och uppföljning studerandeenkät. - Aktuell plan tas med studerande inom två veckor efter uppstart.
Mars	<ul style="list-style-type: none"> • Vuxråd v.9 Uppföljning trygghetsenkät
April	
Maj	<ul style="list-style-type: none"> - Möte likabehandlingsteamet - Vuxråd
Juni	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärderingar med uppföljning
Aug	<ul style="list-style-type: none"> - Aktuell plan tas med studerande inom två veckor efter uppstart.
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> - Studerandeenkät - Utvärdering studerandeenkät
November	<ul style="list-style-type: none"> - Samla in studerandes synpunkter på likabehandlingsplan och trivselregler på ett Vuxråd. - Möte likabehandlingsteamet
December	<ul style="list-style-type: none"> - Revidera likabehandlingsplan i samverkan på näst sista APT.

* se över årshjulstider kopplat mot gemensamt kalendarium.

Mötesagenda för likabehandlingsteamet:

- Föregående protokoll
- Aktuella aktiva åtgärder
- Aktuella ärenden
- Åtgärder
- Uppföljning
- Analyser
- Utvecklingsarbete

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska man arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i fyra steg.

- undersök
- analysera
- åtgärda
- följ upp och utvärdera



Bild: Diskrimineringsombudsmannen, do.se (2020)

1. Undersöka risker och hinder

Vi ska undersöka eventuella risker för diskriminering, enligt de sju diskrimineringsgrunderna, eller andra hinder för elevers lika rättigheter och möjligheter.

Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer.

Undersökningen kan utföras genom exempelvis enkäter, i dialog med elever och/eller personal både i grupp och enskilt.

Aktivitet	När	Ansvarig
Elevenkät	2 ggr/ år	Förvaltning BUN och rektor
Vuxråd	4 ggr/år	Rektor, arbetslagsledare och lärare
Likabehandling tas upp på APT	2ggr/ år	Rektor i samverkan

2. Analysera orsaker

Risker och hinder för likabehandling som upptäckts vid undersökningen ska analyseras. Genom analys av resultat på undersökningarna blir det synligt på vilka områden som det krävs åtgärder.

Åtgärd	När	Resurser	Ansvarig
Analys av elevenkät sker på APT	2 ggr/år		Rektor och likabehandlingsteamet tillsammans med all personal
Analys av likabehandlingspunkter efter vuxråd	4 ggr/år		Lärare, ledningsgrupp
Analys av kränkingsärenden	Löpande samt samlat vid APT, minst 1 ggr/år		Rektor, all personal

3. Genomföra åtgärder

I detta steg ska vi genomföra de främjande och förebyggande åtgärder som behövs göras efter undersökning och analys. Tidsplan ska upprättas för konkreta åtgärder, vilka resurser som krävs och ansvariga för de olika åtgärderna ska utses.

Åtgärd	När	Resurser	Ansvarig

4. Följ upp och utvärdera

Utvärdering och uppföljning av undersökning, analys och åtgärd.
Årligen följer vi upp för att se om uppsatta målen har uppfyllts.

Åtgärd	Utvärdering

Genomförda aktiviteter hösten 2019

Åtgärder	När	Resurser	Ansvarig
Revidering av likabehandlingsplanen	v.33		Arbetsgruppen
Föreläsning av Per Johansson, "Glada Hudik". Likabehandling i vardagen.	v.33		
Trivselregler & likabehandling	v.35-36 Alla		
Gemensam vision och målformulering, Lärcenter	v.38		
Trygghetsenkät	v.45 Alla		
Vuxråd	v.50 Alla		

Genomförda och planerade aktiviteter 2020

Åtgärder	När	Resurser	Ansvarig
Trivselregler och likabehandling	v.4 Alla	Uppdaterad dokumentation och rutiner	Rektor, samtlig personal
Demokratiarbete inför Riksdagens vandringsutställning "Demokratin 100 år"	v.5-10 Alla	Utställningsmaterial, kompletterande material Lärcenter	Rektor, arbetsgrupp
Riksdagens vandringsutställning "Demokratin 100 år"	26/2 – 9/3 Invigning samt arbete med utställningen i studerandegrupperna. Alla	Samverkan Stegen, Kalmar Länsmuseum	Se ovan
Uppföljning av Per Johanssons föreläsning. "Likabehandling i vardagen"	v.5-7	Strategidag för all personal	Rektor, Ledningsgruppen
Vuxråd	v.22 Alla	Uppdaterade rutiner	Rektor, pedagogisk personal
Goda exempel....	Alla	Lyfts i samband med att planen uppdateras och används vid nya intag	Samtliga pedagoger
Trygghetsenkät	v.41 Alla		Rektor

Exempel på vårt arbete mot kränkande behandling eller diskriminering

Några konkreta exempel på hur det påverkar mitt arbete i vägledningen:

Grunden för vägledarens arbete med likabehandling ingår i de etiska riktlinjerna för vägledning som jag som vägledare har att följa i alla vägledningssituationer. Inledningen i riktlinjerna visar att grunden för riktlinjerna är FN:s deklARATIONER om mänskliga rättigheter: "Alla människors lika värde är det fundament på vilket det vägledande arbetet ska vila. Vägledare respekterar varje människas unika och lika värde, främjar rättvisa och likabehandling och motverkar all form av diskriminering".

Jag iakttar tystnadsplikt. Den enda information som jag går vidare med till kollegor är sådan information som eleven lämnat i en ansökan (offentlig handling) eller som jag har elevens samtycke att gå vidare med, i syfte att stödja eleven i att komma vidare i sitt ärende. Jag ger inga råd. "Goda råd" kan visa sig vara mycket dyrköpta". Jag kan aldrig veta vad som är rätt beslut för en annan person. Jag kan däremot visa på några olika valmöjligheter och vägarna dit. Genom vetenskapligt grundad samtalsmetodik vill jag stödja individen att själv fatta ett beslut på grundval av egna värderingar och preferenser. Jag ser min roll som pedagogisk där individen kan utveckla valkompetens genom ökad insikt om sig själv (inåt), om valmöjligheterna (utåt) för att kunna fatta ett hållbart beslut för sin framtid (framåt).

Jag försöker med perspektivvidgande metoder arbeta för att motverka val grundade på stereotypa föreställningar om kön eller klass. I samtalet försöker jag visa på alternativa utbildnings- och yrkesområden som kan bidra till att vidga personens uppfattningar om sig själv och möjliga utbildningar/yrken.

”Alla människors lika värde är det fundament på vilket det vägledande arbetet ska vila. Vägledare respekterar varje människas unika och lika värde, främjar rättvisa och likabehandling och motverkar all form av diskriminering”

Vi har gjort ett stort arbete kring demokrati i samband med ”Demokratin 100 år!”. Samtliga på Lärcenter har arbetat med detta på olika sätt. Materialet på Riksdagens hemsida användes flitigt och var mycket bra upplagt. Själva utställningen var en besvikelse dock.

I kurs D handlar många teman om vårt samhälle och hur vi är organiserade i arbets-, samhälls- och familjeliv. Det innebär att värdegrund och demokratiska rättigheter och skyldigheter oftast ingår i det dagliga arbetet. Det innefattar också de mänskliga rättigheterna och hur de påverkar individ och samhälle. I det arbetet är planen mot kränkande behandling eller diskriminering ett levande dokument.

I SO1 och SO2 ingår flera delar som knyter an till jämställdhet/jämlikhet, demokrati med mera. Många lektioner färgas in av områdena i bland annat diskussioner.

På gymnasiesidan uppmärksammas att planen finns och dess innehåll. Ibland kommer vi under kursens gång in på dylika frågor i nästan de flesta kurser och då tar man naturligtvis upp detta.

(Källa: Skolverket)
Bilaga 1

<https://www.vagledarforeningen.se/deklaration/>

På Hultsfred Lärcenter har vi ett gemensamt ansvar för att alla ska känna trygghet och arbetsglädje!



Hultsfred Lärcenters likabehandlingsteam:

Jenny Larsson Granath, lärare Vård och omsorg

Thomas Johansson, lärare SFI

Jadwiga Maciejewska-Bengtsson, lärare SFI

Majvor Thörn, lärare Komvux med särskild utbildning

Aina Kalle, rektor

Linda Ungaäter, rektor

