

Likabehandlingsplan

Lärcentrum Trollhättan

2010

**Åtgärdsplan för att förebygga och förhindra diskriminering,
trakasserier och kränkning, av elever & personal**

”Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering
och annan kränkande behandling av barn och elever.”
(prop. 2005/06:38)

Inledning

På Lärcentrum ska vi förebygga och bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Vårt mål är att varje individ ska känna trygghet och bli korrekt behandlad av personal och andra elever.

Kränkningar ska rapporteras, åtgärdas, och dokumenteras.

Innehåll

Inledning.....	1
Ansvarsfördelning	3
Vad är kränkande behandling?	4
Förebyggande.....	5
Metoder	6
Upptäcka, utreda/analysera och åtgärda	7
Upptäcka	7
Utreda	8
Åtgärda.....	9
Uppföljande åtgärder.....	10
Arbetsgång/förhållningssätt	11
Om parterna inte är överens	12
Om kränkningarna, diskrimineringen, trakasserier har upphört.	12
Kränkning mellan personal och elev/elev och personal ..	12
Dokumentation.....	13
Delaktighet och ansvar	13
Kompetensutveckling	13
Kvalitetssäkring	13
Nulägesanalys / kartläggning.....	14
Åtgärder	14
Utvärdering	14
Dokumentation vid utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	15

Skollagen (1985:1100)

1 kap.

2§

I den så kallade portalparagrafen, fastställs följande:

Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

1. främja jämställdhet mellan könen samt

2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.

Ansvarsfördelning

Lärcentrums skolledning har det övergripande ansvaret för:

- att förebygga och förhindra diskriminering och annan kränkande behandling på skolan
- att vidta åtgärder när sådan upptäcks
- att ansvara för att likabehandlingsplanen utvärderas och fastslås i slutet av varje läsår
- att ansvara för att ny personal får information om rutiner i arbetet för ökad likabehandling
- att lärare vid kursstart informerar eleven om likabehandlingsplanen och dess innehåll
- att all personal har ansvar för att ingripa vid diskriminering och annan kränkande behandling mot elever på skolan och rapportera vidare till rektor/skolledning

Vad är kränkande behandling?

Kränkande behandling kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som inte har samband med diskrimineringsgrunderna, s k annan kränkande behandling. Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang.

- Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde
- Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck
- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera
- En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl elever som personal

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

Kränkningarna kan vara

- fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar),
- verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög, svartskalle),
- psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- text- och bildburna (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms och mms).

Kränkningar kan bland annat ta sig i uttryck som: mobbning, diskriminering, sexuella trakasserier, rasism, främlingsfientlighet, homofobi.

Diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap.

1§

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förebyggande

Alla som arbetar och studerar på Lärcentrum 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 skall förekomma. Varje incident som kan vara av kränkande art ska resultera i en reaktion från personalen på lärcentrum.

Elevers medverkan i det förebyggande arbetet är mycket betydelsefull för vårt fortsatta arbete. Det är viktigt att eleven är oss behjälpliga och meddelar skolpersonal om det kommer till kännedom att någon blir kränkt.

Alla ska få information om planen när man börjar på Lärcentrum och möjlighet att påverka utformningen.

Elever får svara på enkäter för att mäta trivsel och omfattningen av kränkande behandling.

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

**Årlig plan.
Kap. 14a Skollagen
(1985:1100)**

8§
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 barn och elever.

Planen skall innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Metoder

Alla elever ska medvetandegöras om vikten av att respektera varandra och ta hjälp av personalen när de upplever att en studiekamrat är utsatt.

Metoder på lektionstid för att förebygga kränkande behandling:

- Genomgång och diskussion av handlingsprogrammet sker av lärarna vid kurs- eller terminsstart.
- Enkäter 1 gång/termin administreras och sammanställs.
- Utvecklingssamtalen innefattar frågor om likabehandling

Metoder i personalmiljö

Arbetslagsmöte

Elevvård med fokus på kränkande behandling ska vara en stående punkt på arbetslagsmöten. Ansvarig för detta är arbetslaget.

Metoder för kartläggning och utvärdering:

Enkäter för att mäta trivsel och omfattningen av kränkande behandling ansvarar Rektor för.

Samtal som bidrar till en fördjupad förståelse och som komplement till enkäter.

Observationer som ger kunskap om det sociala samspelet i exempelvis korridorer, café och klassrum. Ansvariga för detta är all personal.

Enkäter, observationer och samtal ger underlag för förbättringsarbetet. En arbetsgrupp ansvarar för enkätutformning och frågeställningar.

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

Kap. 3
Diskrimineringslagen
(2008:567)

16§
En utbildningsanordnare som avses i §14 ska varje år upprätta en plan med översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i

§15. Planen skall innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Upptäcka, utreda/analysera och åtgärda

Upptäcka

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer.

För att tidigt upptäcka kränkningar har vi följande rutiner:

- all personal på skolan har fokus på att uppmärksamma *eventuella kränkningar*.
- medvetandegöra eleverna genom information vid kurs-terminsstart
- enkäter, och utifrån utfallet av dessa sätta in specifika åtgärder
- individuella samtal och diskussioner

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

Bevisbörda

Kap. 14a Skollagen.
15§

Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt §9 eller repressalier enligt §11, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som skall visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

Kap. 6
Diskrimineringslagen.
3§

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit

Utreda

För att anmäla ett ärende ska elev vända dig till sin lärare eller till rektor. Lärare och rektor kan nås via expeditionen, skolans hemsida och elevblad.

Personal som blir kränkt av elev uppmanas att vända sig till rektor och skolans skyddsombud.

Om personen i fråga uppger att hon/han anser sig kränkt skall detta anmälas till rektor som beslutar om vem som skall påbörja en utredning och ansvara för genomförande och uppföljning.

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

*Kap. 6
Diskrimineringslag*

*6§
Talan ska väckas inom
två år från det att den
påtalade handlingen
företogs eller en
skyldighet senast
skulle ha fullgjorts. I
annat fall är rätten till
talan förlorad.
Om talan rör en
person som var under
18 år när handlingen
företogs eller
skyldigheten senast
skulle ha fullgjorts
räknas tidsfristen enl.
första stycket från den
dag då personen fyllde
18 år.*

Åtgärda

Aktiva när elev diskriminerar, trakasserar eller kränker en annan elev

När vi får kännedom om att en elev känner sig kränkt ska det i första hand utredas av rektor eller av annan inblandad personal som så fort som möjligt har samtal med de inblandade för att kartlägga vad som har hänt. Berörd personal har ett uppföljningssamtal med de inblandade eleverna. Händelsen dokumenteras skriftligt.

Ansvar: Rektor

Om inte situationen uppkläras inleds samtal med alla inblandade enligt följande:

- samtal med den utsatte/de utsatta
- samtal med den/de som utpekats som förövare
- rektor dokumenterar samtalen
- information till lärare och eventuell övrig personal som uppmanas att vara observanta

Preskriptionstid

I skollagskapitlet gäller inga särskilda preskriptionstider utan istället gäller preskriptionslagen och den allmänna tioårspreskriptionen

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

Skadestånd

Kap. 14a Skollagen 12§

Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7-11§§ ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier utgår dock inte, om kränkningen är ringa. Om det finns särskilda skäl kan skadestånd för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

Uppföljande åtgärder

När elev är utsatt eller när en elev diskriminerar, trakasserar eller kränker elev:

- Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker efter cirka en vecka, ansvar ligger på rektor.
- Berörd personal får åter information och ansvarar nu för att aktivt bevaka situationen.
- Om kränkningarna inte upphör behöver särskilda stödåtgärder sättas in. Rektor kallar elev, och berörd personal till ett samtal där ett åtgärdsprogram upprättas.
- Eventuell anmälan till polisen och arbetsmiljöverket.

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

**Förbud mot
repressalier**

Kap. 14a Skollagen

11§
Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med kapitlet.

Med detta menas att om en elev har anmält någon ansvarig person för kränkande behandling, eller medverkat i en utredning som gäller överträdelser av lagen så är det förbjudet att straffa eleven som en följd av detta.

Arbetsgång/förhållningssätt

- Rektor utser och ansvarar för vem som skall utreda ärendet.
- Var alltid två personer i samtalet med eleven. Den ena leder samtalet och den andra observerar och för anteckningar.
- Tala helst med en elev i taget.
- Tala om för den som har utfört kränkningen/diskrimineringen att du fått reda på vad som hänt.
- Var väl förberedd och visa i ord och handling vem som leder samtalet.
- Ställ tydliga frågor, följdfrågor och klargör eventuella oklarheter av ordens betydelse.
- Den som utövat kränkningen måste själv få insikt i att hon/han har ett ansvar för det som har hänt.
- I samtal med de inblandade skall framgå att all diskriminering och kränkande behandling är oförenlig med skolans värdegrund och samhällets lagar.
- Var tydlig och informera om att kränkningen kan rubriceras som brottslig handling och därmed polisanmälas.
- Informera om skolans regler, rättigheter och skyldigheter.
- Var konkret och utgå från de uppgifter som framkommit i utredningen.
- Arbeta gemensamt fram en strategi för en långsiktig lösning.
- Moraliser inte och ställ inga varför frågor.
- Informera om uppföljningssamtal.
- Om problemet ska tas upp i gruppen bedöms från fall till fall.
- Utifrån det enskilda fallet skall det alltid övervägas om åtgärder också bör vidtas i syfte att förbättra förhållanden på grupp- och organisationsnivå.
- Vid behov upprättas åtgärdsprogram för likabehandling.
- Uppföljande samtal med samtliga inblandade skall ske, 2-3 ggr eller fler utifrån aktuellt ärende och dokumenteras.

**Enligt skollagen
(1985:1100) och
Diskrimineringslag
(2008:567)**

**Förbud mot
repressalier**

**Kap. 2
Diskrimineringslag**

19§
Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i Kap. 2 §§5,7 får inte utsätta en person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

Om parterna inte är överens

Informeras rektor som då vidtar ytterligare åtgärder.

Elev-/er kallas till samtal. Rektor klargör för vilka rättsliga åtgärder som skolan kan vidta.

Skolan kontaktar vid behov socialtjänsten och/eller gör vid behov en polisanmälan.

I vilken ordning bedöms från fall till fall.

Det finns ingen laglig skyldighet att göra en polisanmälan. Den ersätter inte anmälningsskyldigheten enligt socialtjänstlagen eller fråntar skolan ansvar för att jobba vidare i ärendet.

I brottsbalken finns inte mobbning eller kränkande behandling som särskilt begrepp eller brottsrubricering. Men mobbning och andra kränkningar kan ses som brott enligt brottsbalken.

t.ex.

- misshandel -olaga hot -olaga tvång -ofredande
- trakasserier -förtal/ förolämpning
- sexuellt ofredande - hets mot folkgrupp

Om kränkningarna, diskrimineringen, trakasserier har upphört.

Avsluta ärendet enligt dokumentationsmallen

När ärendet är avslutat informeras berörda

– .

Kränkning mellan personal och elev/elev och personal

Aktiva åtgärder när personal diskriminerar, trakasserar eller kränker elev

1. Om du som elev känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt av personal på lärocentrum så vänder du dig till rektor eller annan personal, som i sin tur vänder sig till rektor.

Rektor kontaktar eleven samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker.

Rektor ansvarar även för att dokumentation upprättas.

2. Om parterna inte är överens överväger rektor vidare åtgärder.

Kontakt med socialtjänst, polis, Hälsan, skyddsombud eller utbildningsförvaltningen

Dokumentation

Efter avslutat ärende arkiveras dokumentation av rektor på Lärcentrums arkiv.

Delaktighet och ansvar

Elever och personal görs delaktiga i arbetet mot kränkande behandling och för allas lika behandling. Vid varje kursstart aktualiserar skolledningen handlingsprogrammet för all personal. Eleverna får en genomgång av sina lärare vid det första kurstillfället.

Skolledning, personal samt elevrepresentanter är delaktiga vid upprättande och revidering av likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen ligger på skolans hemsida.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling av personalen sker kontinuerligt i form av kurser, studiedagar och workshops. Det avsätts även tid för kompetensutveckling, studiedag och/eller pedagogiska diskussioner angående kränkande särbehandling.

Kvalitetssäkring

I slutet av året uppdateras handlingsprogrammet så att det anpassas efter de särskilda förhållanden som finns i verksamheten. Detta görs i samarbete med ledningsgruppen, personal och elevmedverkan där enhetschef är ansvarig. Likabehandlingsplanen ingår i den årliga kvalitetsredovisningen

Nulägesanalys / kartläggning

Analys

Det har framkommit vid utvärdering att det finns elever som inte upplever skolan som en miljö där man alltid känner sig trygg.

Utvärderingen visar även att det finns elever som upplever att det inte råder jämställdhet mellan könen.

Åtgärder

Vi kommer att följa upp och ha fokus på enskilda elever genom samtal och förtydliga frågeställningar i kommande enkät för att få en tydligare bild av svar/synpunkter.

Personalen ska arbeta för att få en bättre helhetssyn och bli mer synliga i olika miljöer/situationer.

Diskussioner med elever kommer att ske på planerad gemensam kurstid.

Vi kommer även att ta upp olika frågeställningar tillsammans med personal i en värdegrundsdiskussion.

Utvärdering

En första utvärdering görs innan nästa termin.

Dokumentation vid utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

(Stryk under aktuell orsak till utredning).

Datum för information år _____ mån _____ dag _____

Vem har fått kännedom om ärendet? _____

Elevens namn _____

Klass/kurs _____

Vem har anmält? _____

Eventuella observationer från andra personer _____

Anmälan gjord till

Rektor _____ år _____ mån _____ dag _____

Ärendets

handläggare _____

Följande elev/er kallas till samtal.

Namn _____ Klass _____ Datum _____ se bilaga

Namn _____ Klass _____ Datum _____ se bilaga

Namn _____ Klass _____ Datum _____ se bilaga

Uppföljningssamtal.

Datum _____

Namn: se bilaga

OBS! Alla samtal **skall** dokumenteras och medfölja denna blankett som bilaga.

Eventuellt ytterligare

åtgärder _____

Ärendet avslutas år _____ mån _____ dag _____

Elevens underskrift _____

Handläggarens underskrift _____