



## **Likabehandlingsplan**

Reviderad 2010-12-15

### **Bakgrund**

Vetlanda Lärcentrum verkar för att alla som studerar och arbetar vid verksamheten ska ha samma rättigheter och skyldigheter enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

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.”

### **Vision**

Vetlanda Lärcentrums vision är att skapa en skola/arbetsplats som är fri från diskriminering och annan kränkande behandling, våld, hot om våld och där människors lika värden och rättigheter tas tillvara.

Alla som studerar och arbetar på Vetlanda Lärcentrum ska:

- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt
- aktivt verka för att trakasserier och förtryck av individer och grupper aldrig ska förekomma
- aktivt verka för att kränkningar aldrig ska förekomma

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

### **Syfte**

Likabehandlingsplanens främsta syfte är att främja lika behandling av alla, att förebygga samt motverka direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Den ska fungera som ett ”levande” dokument genom att vara åtgärdsinriktad och ständigt aktuell.

### **Ansvarsfördelning**

**Det är verksamhetschefens/rektors ansvar att:**

- alla känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan

- det bedrivs ett målinriktat arbete enligt likabehandlingsplanen
- en utredning görs och att åtgärder vidtas, om skolan får kännedom om diskriminering
- årligen utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och studerande

**Det är hela personalens ansvar att:**

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt arbete
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/upptäcks/anmäls
- bevaka att utredda fall följs upp

**Det är alla studerandes ansvar att:**

- påtala diskriminering och annan kränkande behandling som kan förekomma på skolan
- följa skolans likabehandlingsplan

**Information**

- kortfattad information om likabehandlingsplanen delges de studerande
- varje skolform ansvarar för att de studerande informeras i samband med kursstart
- verksamhetschef/rektor ansvarar för information till vikarier och nyanställda vid anställningens början
- planen och en lättläst version finns på Vetlanda Lärcentrums hemsida [www.vetlandalarcentrum.se](http://www.vetlandalarcentrum.se) och på Fronter

**Förebyggande åtgärder**

Vi kartlägger verksamhetens behov på individ-, grupp- och verksamhetsnivå i förebyggande syfte.

**För att kartlägga har vi:**

- individuella samtal
- elevråd/klassråd/ledningsgrupper inom yrkeshögskolan
- enkäter

**Vi beaktar:**

- studiemiljö
- kommunikation
- kunskapshöjande åtgärder

- rekrytering
- antagning
- introduktion
- schemaläggning
- betyg och examination
- praktik
- undervisning

### **Insatser**

Om du upplever dig kränkt vänder du dig till:

- personal anställd på Vetlanda Lärocentrum
  - verksamhetschef/rektor
- Verksamhetschef/rektor utreder genom att samtala med den/de som upplever sig kränkt/kränkta. Information samlas in och dokumenteras.
  - Verksamhetschef/rektor utreder genom att samtala med den/de som påstås utöva diskriminering eller kränkning, kring samma frågor som ställts till den som upplever sig kränkt. Information samlas in och dokumenteras.
  - Verksamhetschef/rektor informerar om rättigheter och vidtar skäliga åtgärder.
  - Önskvärt är att sammanföra parterna för att gå igenom händelsen utifrån bådars perspektiv och se om man kan mötas med respekt och förståelse kring frågan om människors lika värde.
  - Utredningen förvaras hos utredande verksamhetschef/rektor.
  - Om parterna inte kan enas utan att den ena fortfarande upplever sig kränkt, hänvisar verksamhetschef/rektor till berörd myndighet samt lämnar namn och telefonnummer till en kontaktperson.

### **Åtgärder efter insatser**

Beroende på vad utredningen kommer fram till kan både akuta och långsiktiga åtgärder behöva vidtas. Uppföljningssamtal kan ibland behövas. Vid behov upprättas åtgärdsprogram som dokumenteras.

### **Uppföljning och utvärdering**

Likabehandlingsplanen ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljning och utvärdering sker årligen.

### **Inflytande och delaktighet**

Medverkat vid likabehandlingsplanens tillkomst har:

- representanter för personal från de olika skolformerna
- verksamhetschef/rektor
- studerande

## Bilaga 1

### Kontrollfrågor

- Vad har vi påtagit oss att göra under året? Har det blivit utfört?  
Om inte; varför och vem bär ansvaret?
- Har vi nått mål?  
Om inte, varför? Var målen för högt satta eller var åtgärderna felaktiga eller otillräckliga?
- Vi nådde målet. Beror det på åtgärderna eller var det annat som påverkade? Vad kostade åtgärderna? Finns det alternativ som leder till samma mål men som är mindre kostsamma?
- Hur använder vi de här erfarenheterna i nästa likabehandlingsplan? Vad gjorde vi som fick effekt? Vad fungerade inte? Bör vi ändra taktik i nästa plan? Hur ser det ut idag jämfört med tidigare? Går det åt rätt håll?
- Har åtgärderna gett positiv effekt?