



## Innehållsförteckning

<b>1. Syfte med planen.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Begreppsförklaring .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Diskrimineringsgrunder .....</b>	<b>2-4</b>
<b>4. Vision .....</b>	<b>4-5</b>
<b>5. Förutsättningar .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Metoder.....</b>	<b>5</b>
<b>6.1. Förebyggande åtgärder .....</b>	<b>5-6</b>
<b>6.2. Främjande insatser .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Rutiner för att utreda och åtgärda .....</b>	<b>6-7</b>
<b>8. Uppföljning och utvärdering .....</b>	<b>7</b>

### Bilaga

Incidentrapport att använda för dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

# LIKABEHANDLINGSPLAN OCH PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

## 1. Syftet med planen

På Vetlanda Lärcentrum är respekten för den enskilde självklar oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Vetlanda Lärcentrums plan skall främja arbetet med att förebygga, upptäcka, utreda och åtgärda alla former av trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.

Planen innefattar en sammanslagning av en *likabehandlingsplan* (enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen) samt en plan mot *kränkande behandling* (enligt 6 kap. 8 § skollagen). Detta då båda planerna syftar till att behandla människans lika värde samt tangerar varandras områden i arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Planen skall fungera som ett levande dokument genom att vara åtgärdsinriktad och ständigt aktuell.

## 2. Begreppsförklaring - diskriminering

Enligt diskrimineringslagen är en förenklad beskrivning av diskriminering en handling som innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha 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.

## 3. Diskrimineringsgrunder

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. Nedan följer en tydligare beskrivning av respektive diskrimineringsgrund:

## ***Kön***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön.

Med kön avses att någon är kvinna eller man. Både kvinnor och män kan bli könsdiskriminerade eller trakasserade och lagstiftningen ger samma skydd för kvinnor och män

Arbetsplatsen skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Arbetsgivaren skall förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

## ***Könsidentitet eller könsuttryck***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med könsidentitet och könsuttryck.

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

## ***Etnisk tillhörighet***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet.

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

## ***Religion och annan trosuppfattning***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning är till exempel ateism och agnosticism.

## ***Funktionsnedsättning***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med funktionsnedsättning.

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

## ***Sexuell läggning***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med sexuell läggning.

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuell umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

## ***Ålder***

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med ålder.

Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

## **4. Vision**

Vuxenutbildningen i Vetlanda kommun ska vara en skola och arbetsplats som är fri från diskriminering och annan kränkande behandling, våld och där människors lika värde och rättigheter tillvaratas. En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att personen som känner sig kränkt alltid måste tas på allvar.

Alla som studerar och arbetar på Vetlanda Lärcentrum ska:

- Visa respekt för den enskilde individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt
- Aktivt verka för att trakasserier och förtryck av individer och grupper inte ska förekomma
- Aktivt verka för att kränkningar inte ska förekomma

## 5. Förutsättningar

Vuxenutbildningen har ett kontinuerligt intag av elever, liksom individuella avslut för elevernas respektive studier. Detta innebär ett ständigt flöde av elever som påbörjar och avslutar sina studier på Vetlanda Lärcentrum. Resultatet av dessa ständiga förändringar blir nya individsammansättningar, något som resulterar i ett utmanande arbete med att informera och arbeta med skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Inom Vetlanda Lärcentrum finns det många elever med olika språk och etnicitet. Det kan medföra svårigheter att upptäcka trakasserier om det sker på ett språk som personal och andra elever inte behärskar.

## 6. Metoder

Rektor ansvarar för verksamhetens förebyggande arbete och främjande åtgärder.

### Förebyggande arbete

Ett förebyggande arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns inom verksamheten. Riskerna kartläggs genom olika sätt såsom enkätundersökningar, studeranderåd, individuella samtal med elever och fortbildning för personalen.

### Främjande åtgärder

Ett främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och likabehandling i verksamheten. Arbetet riktas mot samtliga i verksamheten och bedrivs utan förekommen anledning utifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter.

På Vetlanda Lärcentrum bedrivs det främjande arbetet kontinuerligt och syftar till att arbeta enligt den värdegrund som beskrivs i Läroplan för vuxenutbildningen 2012, skollagen och diskrimineringslagen. Genom nedanstående insatser arbetar Vetlanda Lärcentrum för att skapa en trygg och respektfull miljö oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

#### 6.1 Förebyggande arbete:

- Likabehandlingsplanen aktualiseras kontinuerligt i samtal och undervisning.
- Årlig enkät besvaras av elever i verksamheten.
- Årlig enkät besvaras av personalen i verksamheten.

- Information om Vetlanda Lärcentrums likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling ges till samtliga elever vid kursstart.
- Individuella samtal hålls mellan elev och lärare eller rektor då kränkning förekommer.
- Värdegrundsarbete under personalens arbetsplatsträffar samt som en stående punkt vid arbetslagsträffar.
- Elevråd/klassråd/ledningsgrupper inom Yrkeshögskolan.
- Fortbildning för personalen inom värdegrundsarbete med fokus på diskrimineringslagen och styrdokument.

## **6.2 Främjande insatser:**

- Kontinuerligt värdegrundsarbete utifrån Vetlanda Lärcentrums likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling i syfte att främja lika rättigheter och en respekterande studiemiljö.
- Kunskapshöjande åtgärder på individnivå.
- Vid rekrytering arbetas medvetet med att en mångfald blir representerad.
- Introduktion anpassad till den enskilda individens behov och förutsättningar.

## **7. Rutiner för att utreda och åtgärda vid diskriminering trakasserier eller kränkande behandling**

Om du som elev känner dig utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på Vetlanda Lärcentrum skall du kontakta personal eller rektor på skolan. Rektor är ansvarig för att utreda och dokumentera.

Om du som personal känner dig utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på Vetlanda Lärcentrum skall du kontakta din arbetsledare, ditt skyddsombud, annan facklig representant eller någon kollega som du har förtroende för. Din närmaste chef är ansvarig för att utreda och dokumentera.

Om personal misstänks för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elev skall rektor leda utredningen av händelsen.

Om rektor är misstänkt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling skall skolchefen utse någon att leda utredningen av händelsen.

Utredningens omfattning anpassas till varje enskilt fall. Utredningen skall belysa händelsen och analysera orsakerna samt omfatta både den eller de som utövat trakasserierna och kränkningarna samt den som blivit utsatt.

**Följande arbetsordning skall tillämpas när en elev eller personal blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling:**

1. Den person som tar emot anmälan dokumenterar händelsen på en särskild incidentblankett. Blanketten hittas på Vetlanda Lärcentrums lärplattform Vklass.
2. Rektor ansvarar för att utreda händelsen genom att kalla berörda parter till samtal. De berörda parterna har möjlighet att ta med en utomstående som han eller hon har förtroende för.
3. Rektor ansvarar för att eventuella kontakter med andra myndigheter tassamt bedömer om en polisanmälan är aktuell.
4. Underlag från samtal används i bedömningen om vilka åtgärder som skall sättas in.
5. Rektor ansvarar för att vidtagna åtgärder följs upp.
6. Om de vidtagna åtgärderna inte resulterat i att trakasserierna eller kränkningarna upphör, skall rektor besluta om det krävs ytterligare tillämpningar såsom avstängning i enlighet med Vuxenutbildningsförordningen kap 6.
7. Om personals diskriminering, trakasserier eller kränkningar av elev inte upphör efter utredning beslutar rektor om vidare åtgärder.
8. Om rektor har diskriminerat, trakasserat eller kränkt någon och detta inte upphört efter utredning skall beslut om anmälan till Arbetsmiljöverket fattas av förvaltningschef.

## **8. Uppföljning och utvärdering**

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling ingår i Vetlanda Lärcentrums systematiska arbetsmiljöarbete. Planen skall utvärderas årligen. Resultat mäts genom elev- och personalenkäterna, liksom även incidentrapporter. Diskussioner i personalgruppen kring det förebyggande och främjande arbetet och eventuella resultat kopplade till detta tas även med i utvärderingen.





# Vetlanda Lärcentrum

## Incidentrapport vid kränkande behandling/diskriminering/trakasserier

Enligt skollagen 6 kap. 10 §, är rektorn skyldig att anmäla till huvudmannen om han eller hon får kännedom om att någon elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten.

Namn på skolan:	Datum och tidpunkt för händelsen:
Plats för händelsen:	
Personer som var inblandade i händelsen eller har information om händelsen:	
Beskrivning av händelsen:	
Planerade åtgärder:	
Datum för planerad uppföljning:	

Underskrift

---

Rektor eller den som rektor utsett

---

Datum