LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Plan för arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Utbildningscentrum skolenhet 1-6

Tannbergsskolan Lycksele

LYCKSELE LÄRCENTRUM

LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Innehåll

Tannbergsskolans vision 3
Definitioner 4
Agerande vid kränkning 6
Rutiner för utredning och dokumentation 7
Ansvarsfördelning 9
Diskriminering på grund av de sju diskrimineringsgrunderna 11
Övrig information 12
Utvärdering och uppföljning 13

LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Tannbergsskolans vision

Tannbergsskolan är södra Lapplands utbildningscentrum med ett brett utbud av gymnasial utbildning, vuxenutbildning och anpassad skola för ungdomar och vuxna.

Vår vision är att tillsammans skapa drivkraft för det livslånga lärandet. På Tannbergsskolan genomsyras verksamheten av:

- *Höga förväntningar och tro på elevens förmåga*
- *Tydligt ledarskap med respekt för varje individ*
- *Utmanande, motiverande och varierad pedagogik som är anpassad för varje elev*

Definitioner

Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen (2008:567) innehåller förbud mot sju diskrimineringsgrunder, vilka är:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionshinder
- Ålder

Direkt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, och att missgynnandet grundar sig på någon av lagens sex diskrimineringsgrunder.

Indirekt diskriminering

Här avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personen utifrån diskrimineringsgrunderna i lagen.

Såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sex diskrimineringsgrunderna

Instruktioner om att diskriminera

Order eller instruktioner om att diskriminera någon på ett sätt som avses i styckena ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- och/eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Är den som givit orden/instruktionen lika delaktig i diskrimineringen som den som utför den.

Kränkande behandling

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet, när kränkningen inte kan härröras till någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkningarna kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (hot, öknamn, svordomar)
- Psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer, utestängd från gemensamma sociala medier)
- Texter och bilder (SMS, MMS, fotografier, skrivna meddelanden, sociala medier, internet)

Mobbning

Är när en någon upplever upprepande kränkande behandling, det vill säga kränkningar under en längre tidsperiod.

Den utsatta personen avgör ALLTID själv om ett beteende eller en behandling upplevs som kränkande.
Tänk på att man inte behöver ha för avsikt att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling för att det ska ses som det.

Befogade tillsägelser

Med befogade tillsägelser menas tillrättavisningar som är befogade för att upprätthålla ordning och god miljö, även om personen kan uppleva tillrättavisningen som kränkande.

LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Agerande vid kränkning

Reagera

För att få stopp på kränkning krävs att man reagerar när man upplever eller ser en kränkning. Om man inte reagerar när man ser någon som blir kränkt, blir man en del av kränkningen mot den personen.

Om man kan ska man gå in i situationen direkt och hindra att kränkningen fortsätter och sen ta kontakt med behörig person. Om det inte är möjligt så blir första steget att uppmärksamma kränkningen genom att kontakta behörig person.

Kontakta

Som elev kan du följa följande kontaktkedja:

1. Mentor, kurator, skolsköterska, elevskyddsombud

om det, trots Ditt agerande, inte blir någon förändring bör Du gå vidare till

2. Rektor för programmet du läser
3. Skolchefen på Tannbergsskolan
4. Utbildningsnämndens ordförande

Notera

Så fort du kan bör du skriva ner vad du sett/upplevt genom att besvara följande frågor. Det ger ansvariga personer något att börja arbeta utifrån när de tar vid med utredningen och arbeta fram åtgärder mot kränkningen:

- Vem var inblandad?
- När skedde det? Kunde du reagera direkt?
- Vem kontaktade du?

Rätt till stöd och hjälp

Den utsatta personen har rätt att få stöd och hjälp. Tänk på att det är dennes upplevelse som är utgångspunkten för åtgärder. Åtgärderna diskuteras alltid i samråd med den utsatta.

LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Rutiner för utredning och dokumentation

När diskriminering, trakasserier eller annan kränkning har skett och händelsen har kommit till personals kännedom och/eller rapporterat i enlighet med ”Agerande vid kränkning” ska en utredning påbörjats.

Utredning

Rektor ansvarar med hjälp av mentor och elevhälsa för att händelsen utreds. Rektor ansvarar för ansvarsfördelning i utredningen. Utredningen dokumenteras i KB-process.
I det fall en rektor är inblandad i händelsen skall skolchefen ansvara för utredningen.
Dokumentation ska innehålla när, var, vad och av vem/vilka som är inblandade i händelsen, hur information kom till vår kännedom samt om det finns fler bakomliggande orsaker till att det skedde. Se vidare under *Direkta åtgärder och åtgärder* s.7–8.

I samband med utredningen ska även en kontaktperson utses för den/de utsatta personen/personerna som ansvarar för att informera om vad som händer samt för att föra fram den/de utsattas tankar och behov till utredningsgruppen.
Även för den/de som utsatt någon för kränkningen ska en kontaktperson utses för att informera och inhämta information till utredningsgruppen.

Rektor ansvarar för att dokumentationen redovisas till utbildningsnämnden enligt fastställda rutiner.

Direkta åtgärder

Samtal med den/de som utfört kränkningen och klargör att detta betraktas som diskriminering/annan kränkande behandling.
Var tydlig med att det måste upphöra omedelbart.

Meddela att uppföljning kommer att ske inom tre veckor.

Åtgärder

Utse kontaktpersonerna så fort som möjligt, senast två dagar efter händelsen.

Sammanställ informationen om kränkningen i KB-process och lyssna av om de direkta åtgärderna har gett effekt vid uppföljningen.

Om de har upphört, undersök om detta kan ses som en engångsföreteelse eller om det kräver att vi utarbetar rutiner för att det inte ska hända igen.

Vid fortsatt diskriminering/annan kränkande behandling ansvarar rektor för att nödvändiga disciplinåtgärder vidtas.

Rektor ansvarar för att alla rapporterade kränkningar och åtgärder dokumenteras och sammanställas. Dessa ska minst en gång per termin rapporteras till Utbildningsnämndens ordförande.

Ansvarsfördelning

Skolchefen har det yttersta ansvaret för planens implementering på skolan.

Den lagstiftning som styr arbetet är:
•Diskrimineringslagen
•Skollagen, 6 kap.

Skolchef/rektor är skyldig att

- Se till att all personal, alla elever och deras vårdnadshavare har kännedom om planen samt att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan.
- Se till att personalen fullgör de skyldigheter de har enligt lag.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att förebygga och motverka kränkande behandling utifrån lagens sju diskrimineringsgrunder.
- Årligen upprätta och utvärdera en plan i samarbete med personal och elever. Senast den 1 september lämnas upprättad plan till förvaltningschefen.
- Se till att utredning görs och att i förekommande fall åtgärder vidtas då skolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer.
- Bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling följs upp.
- Se till att skolpersonal har gemensamma rutiner för dokumentation av ärenden gällande diskriminering och annan kränkande behandling samt för de åtgärder som vidtagits.

Lärare och annan skolpersonal ansvarar för att:

- Arbeta enligt skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar i sin undervisning och bemötandet av andra.
- Meddela ansvarig rektor då misstänkt diskriminering eller kränkande behandling upptäcks (se *Agerande vid kränkning s.6*)
- Dokumentera diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas enligt uppgjorda rutiner, fyll i KB-process.

Det är alla elevers gemensamma ansvar att:

- Påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer till en vuxen på skolan. (se Agerande vid kränkning s.6)
- Inte kränka eller trakassera personer i sin omgivning.
- Följ skolans Policy för studiero.

LYCKSELE KOMMUN
LIKSJUON KOMMUVDNA

Diskriminering på grund av de sju diskrimineringsgrunderna

*Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet mellan människor är de värden som utbildningen ska gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande. Undervisningen ska vara ickekonfessionell. (*Gy11)

Mål

Ingen elev skall utsättas eller uppleva sig utsatt för diskriminering, särbehandling eller trakasserier på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

”Skolans uppgift är att låta varje enskild elev finna sin unika egenart och därigenom kunna delta i samhällslivet genom att ge sitt bästa i ansvarig frihet.” (Gy11)

Aktiviteter för att nå målen

Aktivt arbeta med läroplanens värdegrund under året.

Tidpunkt

Läsåret:
Information om planen till personal och elever
Information om kränkande särbehandling från elevhälsan.
Information/diskussion på klassråd.

Ansvar

I skolans vardag	All personal och alla elever
Information/diskussion	Undervisande lärare/elevhälsa
Övergripande	Skolledning och skolchef

Övrig information

För att planen ska bli ett verktyg i skolans förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling krävs att alla känner till den och vet vad den står för samt vilka yttre ramar som finns.
Alla anställda på skolan samt alla elever och deras vårdnadshavare skall känna till skolans plan och aktuell lagstiftning.

Aktiviteter för att nå målen

- Information om planen och aktuell lagstiftning på skolans hemsida.
- Information om planen till eleverna vid skolstart.
- Information om planen till personal vid anställning.
- Kontinuerligt arbete i arbetslagen under läsåret.

Tidpunkt

Läsåret
❒ Implementera planen

Höstterminen:
❒ Information om planen och aktuell lagstiftning.

Ansvar

Information till eleverna	Mentor
Information till personal	Skolledning
Information på hemsidan	Skolchef och webbansvarig

Utvärdering och uppföljning

Mål:

Elever och personal ska känna sig delaktiga i arbetet med planen för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Aktiviteter för att nå målen

Elever och personal får utvärdera planen på vårterminen. De ändringar som föreslås gås igenom av skolledningen, som i sin tur reviderar planen.

Tidpunkt

Utvärderingen sker under vårterminen.
Revidering görs innan höstterminens start.

Ansvar

Elevernas utvärdering	Mentor
Personalens utvärdering	Skolledning
Ny plan	Skolledning