

Likabehandlingsplan

AB Taktik Sweden



Taktik

Lena Karlström

2018/2019

Innehållsförteckning

1. Vad säger lagen?.....	2
2 Syftet med likabehandlingsplanen ´.....	2
Målet med likabehandlingsplanen	2
3. Definitioner.....	3
Diskriminering	3
Trakasserier	3
Kränkande behandling.....	3
Mobbing	3
4. Ansvarsfördelning.....	4
Rektor	4
All skolpersonal	4
Studerande	4
5. Förankring av likabehandlingsplanen	5
Förebyggande åtgärder	5
Rutiner och dokumentation	5
6. Kartläggning och nulägesanalys	6

1. Vad säger lagen?

Den 1 januari trädde lagen (2008:571, 2008:567) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och studerande i kraft. Lagens syfte är att främja studerandes lika rättigheter, motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder samt motverka annan kränkande behandling. Lagen omfattar all utbildning och annan verksamhet som omfattas av skollagen (2010:800) Lagen gäller när skolpersonal kränker studerande såväl som när studerande kränker andra. Om skolan inte följer lagens bestämmelser eller vidtar tillräckliga åtgärder mot kränkningarna kan skolan bli skadeståndsskyldig. Det ska finnas en likabehandlingsplan där det framgår hur verksamheten ska förebygga och förhindra kränkningar samt hur verksamheten ska utreda och åtgärda trakasserier och kränkningar. 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958)

2 Syftet med likabehandlingsplanen

Likabehandlingsplanen syftar till att:

- Ge stöd till personal och studerande att förebygga, upptäcka och bekämpa alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Upptäcka, utreda och åtgärda fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Främja likabehandling av studerande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Målet med likabehandlingsplanen

Målet med likabehandlingsplanen är att alla studerande och personal tillsammans kan skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer med optimala möjligheter till inläring i en trygg arbetsmiljö där diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte förekommer.

3. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och därmed kränkande behandling av individer och grupper av individer utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnats genom att behandlas sämre än någon annan i en liknande situation och missgynnandet har ett samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när verksamheten tillämpar bestämmelser eller har ett förfaringsätt som verkar neutralt men som i praktiken får en diskriminerande effekt för vissa studerande.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling

Kränkningar kan vara:

- Fysiska t.ex. knuffar och slag.
- Verbala t.ex. att bli hotad eller kallad hora eller bög.
- Psykosociala t.ex. att bli utsatt för ryktesspridning eller utfrysning.
- Text- och bildburna t.ex. klotter, lappar och brev, e-post, sms, mms.

Gemensamt för alla kränkningar är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkning är ett uttryck för makt och förtryck. Kränkningar kan utföras av en eller flera tillsammans och riktas mot en enskild person eller en grupp. De kan äga rum vid ett tillfälle eller upprepas under tid.

Mobbing

Mobbning är när någon eller några personer utsätts för upprepad negativ handling där någon eller några med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga skada eller obehag.

Skillnaden mellan mobbning och konflikt är att vid mobbning är det alltid samma personer som är i underläge. Det är ytterst den som är utsatt för handlingen som värderar om den är

kränkande eller inte. Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör. På AB Taktik Sweden tillåter vi därför inte heller skämtkränkningar och motarbetar alla bråk. Vi tillåter inte heller slentrianmässigt användande av nedsättande ord och uttryck.

4. Ansvarsfördelning

Rektor

- ser till att all personal och de studerande känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten
- ser till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering enligt de sex diskrimineringsgrunderna
- ser till att verksamheten har en likabehandlingsplan som upprättats tillsammans med personal i enlighet med synpunkter från de studerande
- planen utvärderas och revideras årligen
- ser till att utredning görs och åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att någon utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling
- ser till att dokumentation sker av upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt de åtgärder som vidtagits

All skolpersonal

- har ansvar att följa verksamhetens likabehandlingsplan
- har skyldighet att reagera mot trakasserier och annan kränkande behandling de får kännedom om och ska se till att de åtgärdas
- arbetar förebyggande genom att vara goda förebilder och låter skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet
- utnyttjar de vardagliga situationerna i verksamheten för att utveckla de studerandes förmåga att samspela med varandra samt hantera och lösa konflikter
- dokumenterar på uppdrag av rektor eventuellt inträffade kränkande handlingar
- upprättar en plan med de förebyggande åtgärder som verksamheten ska genomföra under läsåret

Studerande

- ska känna till verksamhetens likabehandlingsplan
- ska följa verksamhetens ordningsregler.

- bör prata med någon ur personalen när de upplever, ser eller hör trakasserier eller kränkningar.
- har rätt att få stöd och hjälp när de känner sig kränkta. Oavsett vem ur personalen de vänder sig till ska de bli tagna på allvar och få stöd.
- är delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplanen genom att den diskuteras i grupperna.

5. Förankring av likabehandlingsplanen

Likabehandlingsplanen skall vara tydlig och förankrad hos personal och studerande. Liksom hur vi arbetar utifrån den som ett levande dokument.

Förebyggande åtgärder

Likabehandlingsplanen går igenom med all personal.

Tidpunkt: Vid nyanställning.

Personalen deltar aktivt i samtal och reflektioner kring förhållningssätt, värderingar, normer och relationer i samband med att den revideras. All personal har ett eget exemplar av planen.

Ansvarig: Rektor

Likabehandlingsplanen går igenom med alla studerande.

Tidpunkt: Vid kursernas början samt kontinuerligt.

Ansvarig: Undervisande lärare

Likabehandlingsplanen finns publicerad på verksamhetens hemsida.

Tidpunkt: Hela året.

Uppdateras efter revidering Ansvarig: Rektor

Likabehandlingsplanen revideras i samråd med personal och studerande.

Sker på APT (arbetsplatsträff) för personal.

Studerande ska ges utrymme att lämna synpunkter gällande planen under sin utbildningstid.

Tidpunkt: Årligen. Ansvarig: Rektor

Likabehandlingsplanen diarieförs och arkiveras.

Tidpunkt: Ansvarig: Rektor

Rutiner och dokumentation

All personal samt studerande skall vara lyhörda för beteenden som kan anses kränkande eller diskriminerande.

Hur gör jag som studerande?

Studerande som utsätts för eller bevittnar trakasserier eller annan kränkande behandling bör kontakta lärare, rektor eller annan personal i verksamheten.

Rutiner vid fall av kränkning, för all personal, se bilaga 1

6. Kartläggning och nulägesanalys

Mål: Att få kunskap om förekomsten av trakasserier och annan kränkande behandling för att kunna vidta relevanta åtgärder. Det gör vi genom:

Riskbedömning. När, var och hur kan kränkningar ske?

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvarig: All personal

Tillgänglighet och lyhördhet i det dagliga arbetet med de studerande.

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvarig: All personal

Individuella utvecklingssamtal

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvarig: Undervisande lärare.

