



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

2018

Upprättad 2018-02-20



KOMPETENSUTVECKLINGSINSTITUTET

Kompetens som gör skillnad

Innehållsförteckning

1. Lagens ändamål och tillämpningsområde.....	3
1.1 Nyckelbegrepp och definitioner	3
1.2 Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	4
2. Kartläggning av verksamheten	6
2.1 KompetensUtvecklingsInstitutets mål	7
2.2 Förankring i verksamheten	7
2.3 Metod för att uppnå KompetensUtvecklingsInstitutets mål	8
3. Mål att arbeta mot 2018	8
4. Rutiner vid fall av diskriminering	9

Bilaga 1. Anmälan

Bilaga 2. Utredning elevsamtal

Bilaga 3. Utredning

Bilaga 4. Handlingsplan

Bilaga 5. Uppföljning/utvärdering av insatser

1. Lagens ändamål och tillämpningsområde

Syftet med Planen mot diskriminering och kränkande behandling definieras i Skollagen kap 6 (2010:800). Lagen går ut på att alla elever ska känna sig trygga i skolan. Ingen elev får diskrimineras eller trakasseras på grund av kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

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

(Källa: Lag 2010:800 Skollagen)

I alla våra utbildningar ska vi aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning, sexuella trakasserier, rasism, främlingsfientlighet och homofobi. Vi ska alla reagera på och agera, då någon blir illa behandlad. Det kan röra sig om kränkande ord, oönskad beröring, våld eller annat som syftar till att göra någon illa eller ledsen. Det är viktigt att beakta att det främst är den utsattes upplevelse som är avgörande för vad som ska betraktas som kränkande behandling. Ledningen har alltid det yttersta ansvaret för att kränkande behandling inte förekommer. KUIs ledning och all personal tar, i enlighet med ovanstående lag, avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Ledningen, lärare och övrig personal, har tillsammans med våra elever utformat en Likabehandlingsplan som ska vara ett verktyg i arbetet mot diskriminering och ett stöd för hur vi hanterar eventuella fall av diskriminering.

I Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling står att Plan mot diskriminering och kränkande behandling skall följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

1.1 Nyckelbegrepp och definitioner

I vårt arbete mot diskriminering använder vi oss av de definitioner av nyckelbegreppen som återfinns i Skolverkets allmänna råd (*Skolverkets Allmänna Råd 2012, "Allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering och trakasserier och kränkande behandling"*):

Elev: Den som utbildas eller söker till utbildning som regleras i skollagen.

Personal: Anställda och uppdragstagare i skollagsreglerad verksamhet.

Diskrimineringsgrunder: De kategorier av personer eller de karakteristiska som skyddas av diskrimineringslagstiftningen. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering: Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering: Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund.

Trakasserier: Ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling: Ett uppträdande som, utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund, kränker en elevs värdighet.

Sexuella trakasserier: Ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Etnisk tillhörighet: Nationellt eller etniskt ursprung hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln eller har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: Homosexuell, bisexuell, eller heterosexuell läggning.

Likabehandling: Alla elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. De innebär dock inte alltid att alla elever ska behandlas lika (se indirekt diskriminering).

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på något annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

(Källa: *Skolverkets Allmänna Råd 2012*, "Allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering och trakasserier och kränkande behandling", s.47-48, definitioner är direkt citat från källan men ej stycket i sig då det är komprimerat)

1.2 Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

"Diskrimineringar innebär att en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Kränkande behandling är handlingar som kränker eleverns värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och Internet. Kränkande behandling kan till exempel uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysisk våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag. Trakasserier är kränkande behandling som har samband med någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna." (Källa: *Skolverkets Allmänna Råd 2012*, "Allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. (s 8-9)

Ansvarsfördelning

Utbildningsansvarig på Kui tillsammans med Rektor på Uppsala kommuns ansvar

Det är rektorns ansvar enligt lag och förordningar att:

- skolan bedriver ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter, samt att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder samt kränkande behandling
- se till att all personal och alla elever känner till att diskriminering och kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- se till att utredning görs och att åtgärder vidtas om skolan får kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer
- varje år utvärdera och upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med elever och personal.
- se till att det finns ett gemensamt system för dokumentation av diskriminering och kränkande behandling samt av de åtgärder som vidtagits.

Skolpersonalens ansvar

Alla som arbetar på skolan ansvarar för att:

- diskriminering och kränkande behandling förebyggs.
- reflektera över och ifrågasätta de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt arbete
- bistå Utbildningsansvarig och Rektor genom att rapportera misstänkt/upptäckt diskriminering eller kränkning
- bistå Utbildningsansvarig och Rektor med dokumentation, åtgärder och uppföljning när det gäller fall av diskriminering och kränkning.

Elevens ansvar

- Om diskriminering eller kränkande behandling förekommer ska eleven låta

skolpersonal eller elevens huvudman få vetskap om det inträffade.

- Personer som eleven kan prata med är till exempel: utbildningsansvarig, rektor, lärare, administratör.
- Eleven bidrar också till en god studiero och studiemiljö.

Utvärdering, upprättande och information

Planen mot kränkande behandling ska utvärderas och upprättas i januari månad en gång per år. I våra underlag till uppdragsgivares kvalitetsredovisningar ska Planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas och följas upp. Resultatet redovisas i nästkommande års Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Tidpunkt: Utvärdering november och upprättande januari.

Ansvarig: Utbildningsansvarig

Skolans personal samt alla elever skall informeras om Skollagen kap 6 §1-16, som berör åtgärder mot kränkande behandling där mer information finns. Detta ska ske när eleven

börjar sin utbildning/eller anställda påbörjar sin anställning. Planen mot diskriminerande eller kränkande behandling läggs ut på skolans lärplattform.

Tidpunkt: Löpande

Ansvar: All personal

2. Kartläggning av verksamheten

I samband med utbildningsstart informerar vi om Plan mot diskriminering och kränkande behandling och vårt likabehandlingsteam. Samtliga elever har tillgång till planen via anslagstavla på skolan samt via vår lärplattform, där de även har möjlighet att föra diskussioner och synpunkter via forum eller mail. Likabehandlingsteamet har fasta representanter, bestående av bitr. utbildningsansvarig, lärare och elever, som finns anslagna på lärplattformen. Teamet har träffats och diskuterat likabehandlingsplanen två gånger/år samt haft möjlighet att sammankallas vid misstanke om diskriminering och kränkande behandling.

Följande statistik är hämtat från KUI:s egna elevenkät som genomfördes oktober/november 2017 med en svarsfrekvens på 46 % (222 elever av 483). Vi har genom enkäten tagit del av årets resultat angående diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det framkom att 82,3 % upplever att de blir bemötta positivt av andra elever. Det är en negativ utveckling då 84,5 % var siffran 2016. 85 % av eleverna upplever att alla behandlas lika utifrån diskrimineringsgrunderna. Det är däremot en liten förbättring då 83,4 % var siffran 2016. 79,3 % av eleverna vet vem de ska kontakta om de har synpunkter eller klagomål.

Insatser för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling görs löpande. Vi kommer att fortsätta vårt likabehandlingsteam samt bjuda in till elevråd för skapa en miljö där diskriminering och kränkande behandling inte förekommer bland elever och personal.

Vi kommer i år att ha demokrativeckor vilket vi inte har haft innan. Vi kommer här lyfta områden som är svaga i skolans egen elevenkät, samt den kommungemensamma elevenkäten. Till exempel frågan om vart man ska vända sig om man har synpunkter eller klagomål. Detta mål har vi tidigare också arbetat med utan att få de resultat vi önskar. Informationen måste återigen presenteras för eleverna och utbildningsansvarig samt bitr. utbildningsansvarig ska bli synligare i verksamheten genom klassrumsbesök. Under dessa veckor kommer vi också synliggöra likabehandlingsteamet och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Varje lärare kommer ansvara för att i sin undervisning behandla värdegrundsfrågor.

Vi har tidigare spelat in en kortare film som belyser viktiga områden, som:

- Vad likabehandling är
- Var eleven vänder sig om diskriminering förekommer
- Att alla elever som vill, får delta i likabehandlingsteamet.

Filmen kommer finnas väl synlig på lärplattformen så våra flex-elever också får informationen.

Utbildningsansvarig ansvarar för planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av ovanstående åtgärder. Utvärderingen sker i november 2018, dels tillsammans med personalgruppen vid ett personalmöte, dels vid ett möte med likabehandlingsteamet. Vid

utvärderingen diskuteras och dokumenteras om åtgärderna har genomförts och om målen har uppnåtts.

2.1 KompetensUtvecklingsInstitutets mål

- Alla elever och all personal i vår verksamhet ska känna sig trygga samt våga och tillåtas att vara sig själva oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- Ingen i verksamheten ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Om någon strider mot detta är alla som har kännedom om diskrimineringen, trakasserier eller kränkningen skyldiga att meddela detta till lärare eller ledning.
- Alla elever och all personal ska känna till våra rutiner gällande utredning av misstänkt diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Alla ska veta var de ska vända sig och hur de kan få hjälp.

I Diskrimineringslagen (2008:527) finns bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i skolan. I Skollagen kap 6 (2010:800) står det att utbildningsverksamheten ska motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning funktionshinder och ålder”.

Vi motverkar detta genom följande:

Kön: Kvinnor och män bemöts utifrån samma förutsättningar.

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning: Vi tar i vårt arbete hänsyn till kulturella och etniska skillnader och skillnader mellan religion eller annan trosuppfattning och främjar till diskussion vid eventuella ”kulturmöten” gällande exempelvis klädsel eller språk. Vi tillåter inga rasistiska symboler, ord eller andra rasistiska handlingar.

Sexuell läggning: Oavsett sexuell läggning bemöts elever utifrån samma förutsättningar. Vi tillåter inte nedvärderande ord.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Alla människor bemöts utifrån samma förutsättningar, vi tillåter inte nedvärderande ord.

Funktionshinder: Vi tar i vårt arbete hänsyn till elever med olika funktionshinder. Vi har en fysisk miljö som är anpassad för elever med funktionshinder.

Ålder: Vi tar i vårt arbete hänsyn till människors olika åldrar

2.2 Förankring i verksamheten

Plan mot diskriminering och kränkande behandling förankras i verksamheten genom att vi i flera kurser arbetar med värdegrundsfrågor, attityder och beteenden. I vår webbaserade lärplattform och på anslagstavlor finns för samtliga elever och personal tillgång till Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen mot diskriminering och kränkande behandling diskuteras och utvärderas på personalmöte

och elevråd. KompetensUtvecklingsInstitutets ledning ansvarar för årlig uppföljning och utvärdering av Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

2.3 Metod för att uppnå KompetensUtvecklingsInstitutets mål

Så här arbetar vi för att uppnå våra mål, att ingen på vårt skola för någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Rutiner för att upptäcka diskriminering

- Att personalen kontinuerligt är **lyhörd**.
- Att personalen **observerar** händelser och beteenden i klassrum och på raster både på skolan och på vår webbaserade lärplattform.
- Att personalen skapar en sådan miljö och **kontakt** med eleverna att de vågar säga till om de själva eller någon i deras närhet blir diskriminerade.
- Att ämnet tas upp till samtal med enskilda elever.

Förebyggande arbete

På vår skola genomför vi ett förebyggande arbete för att förhindra uppkomsten av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling genom att:

- Varje lärare ansvarar för att tillsammans med eleverna samtala om värdegrundsfrågor, attityder och beteenden.
- På våra personalmöten samt medarbetarsamtal följer vi kontinuerligt upp hur vi arbetar med värdegrundsfrågor, attityder och beteenden.
- I samtal med lärare följer vi upp hur eleverna upplever sig behandlade av lärarna.
- Temat ”Mobbning och kränkande behandling” ingår i innehållet i flera kurser i våra utbildningar och tas därför kontinuerligt upp i olika kurser som en del av undervisningen.
- Vi har ett arbetssätt som främjar samarbete t.ex. genom arbetet i elevgrupper och gemensamma regler.
- Vi arbetar för att alla ska lära känna varandra genom gemensamma aktiviteter i utbildningsgruppen.
- Litteratur och annat undervisningsmaterial granskas så att de inte innehåller diskriminerande text eller bilder. Vårt undervisningsmaterial är även allsidig och visar på en mångfacetterad bild av samhället.
- Elever är delaktiga och har inflytande över hur planen mot diskriminering och kränkande behandling har tagits fram genom diskussioner på elevrådsmöten.

3. Mål att arbeta mot 2018

1. Alla elever ska veta var de vänder sig om de har synpunkter eller klagomål.
 2. Plan mot diskriminering och kränkande behandling ska vara en del av undervisningen och inte bara genomgång vid kursstart.
- Utvärdering av ovanstående punkter ska göras under november månad 2018.

4. Rutiner vid fall av diskriminering

Även om verksamhetens mål är att ingen elev känner sig diskriminerad har vi utarbetade rutiner som vi använder oss av vid eventuella fall av diskriminering.

4.1 Handlingsplan om någon utsätts för diskriminering, kränkande behandling eller repressalier

Den personal som uppmärksammar diskrimineringen talar direkt med de berörda parterna och försöker komma fram till en överenskommelse. Alla inblandade parter uppfattning av händelsen/händelserna och dess orsaker belyses. Dokumentation sker i direkt anslutning till händelsen av den personal som uppmärksammat diskrimineringen. Dokumentationen lämnas till Rektor, se Bilaga 2-5 för dokumentationsblanketter.

4.2 Handlingsplan för händelse av att personal kränker elev

- Så snart Utbildningsansvarig, lärare och övrig personal fått kännedom om att personal kränkt elev eller att kränkning kan ha inträffat skall ledningen, verksamhetschef utreda uppgifterna.
- Ledningen, verksamhetschef vidtar nödvändiga åtgärder och informerar
- Bedöms kränkningen som allvarlig, dvs. att kränkningen är att betrakta som en brottslig handling, skall ledningen göra polisanmälan.
- Eventuell anmälan till Arbetsmiljöverket.

Länkar till källor för vidare information och tips

”Allmänna råd och kommentarer - För arbetet med att främja likabehandling” finns på Skolverkets hemsida (<http://www.skolverket.se>) under publikationer.

Barn- och elevskyddslagen:

<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2006:67>

Barnombudsmannen

<http://www.barnombudsmannen.se/>

Diskrimineringsombudsmannen

<http://www.do.se/>

Arbetsmiljöverket

<http://www.av.se/>

Bilaga 1. Anmälan

(Kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering inom utbildningsverkssamhet) enligt 6 kap. 10 § skollagen (2010:800).

Skola	Kurs/utbildning
Elevens namn	Personnummer
Anmälare	Datum

Orsak till anmälan

Rektor har anmält till, datum	Arbetsmiljöverket	Polisen	DO

Kopia av anmälan skickas till huvudmannen för kännedom

Rektor har skickat kopia på anmälan till huvudmannen:	Datum:	Rektors underskrift
---	--------	---------------------

Bilaga 2. Utredning elevsamtal

Elever utsatta för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering inom utbildningsverksamhet (mall för anteckningar vid elevsamtal).

Datum för samtalet:

Samtal har skett med:

Namn	Kurs/utbildning
Namn	Kurs/utbildning
Namn	Kurs/utbildning
Namn	Kurs/utbildning
Namn	Kurs/utbildning

Anteckningar

Datum	
Underskrift samtalsledare	Namnförtydligande

Datum	
Underskrift rektor	Namnförtydligande

Bilaga 3. Utredning

(Kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering inom utbildningsverkssamhet) enligt 6 kap. 10 § skollagen (2010:800).

Skola	Kurs/utbildning
Elevens namn	Personnummer
Anmälare	Datum

Inblandade – elever

personal

Utredningsunderlag med bilageförteckning

	Ja	Nej	Utförd av	Datum	Bilaga
1. Intervju med elev som anser sig utsatt					
2. Intervju med den/de som antas ha kränk					
3. Intervju med personer med kännedom om det inträffade					
4. Intervju med berörda pedagoger/medarbetare					

5. Övrigt					
-----------	--	--	--	--	--

Förekommer eleven i tidigare utredning/utredningar?	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>
---	----	--------------------------	-----	--------------------------

Sammanfattning av utredningens resultat och eventuellt beslut om att upprätta en handlingsplan:

--

Utredningen genomförd av	Datum
--------------------------	-------

Beslut om att upprätta handlingsplan:	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>
---------------------------------------	----	--------------------------	-----	--------------------------

Datum

Underskrift rektor	Namnförtydligande
--------------------	-------------------

Bilaga 4. Handlingsplan

(Kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering inom utbildningsverksamhet) enligt 6 kap. 10 § skollagen (2010:800).

	Datum
Skola	Kurs/utbildning
Elevens namn	Personnummer

Åtgärder

Vad ska göras?	Hur genomförs åtgärden?	När?	Vem på skolan ansvarar?
1)			
2)			
3)			
4)			
5)			

Så här kan åtgärderna dokumenteras utförligare:

1)

2)

Handlingsplanen genomförd av	Datum
------------------------------	-------

Datum	
Underskrift rektor	Namnförtydligande

Bilaga 5. Uppföljning/utvärdering av insatser

(Kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering inom utbildningsverksamhet) enligt 6 kap. 10§ skollagen (2010:800).

Skola	Kurs/utbildning
Elevens namn	Personnummer

Samtal med

	utsatt (a)	Datum
	den/de som kränkts (b)	Datum

Nulägesbeskrivning

--

Ärendet avslutas (datum)
Handlingsplan upprättas (datum)

Uppföljning/utvärdering genomförd av	Datum
--------------------------------------	-------

Datum	
Underskrift rektor	Namnförtydligande

