BORÅS STAD

Vuxenutbildningens övergripande plan mot diskriminering och kränkande behandling 2025

Vision

En dynamisk vuxenutbildning är en plats där vuxna ska få möjlighet att studera vad de vill, när de vill och hur de vill. Detta förutsätter att ingen diskrimineras, trakasseras eller utsätts för kränkande behandling.

Övergripande målsättningar

Alla ska känna sig trygga och välkomna att studera och arbeta på Vuxenutbildningen.
Elever/studerande såväl som personal ska uppleva ett meningsfullt sammanhang och en delaktighet i verksamheten.

Alla ska därför veta

- att Vuxenutbildningen inte accepterar någon form av kränkning.
- att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling på skolan och planens huvudsakliga syfte.
- hur du går till väga när du känner att du blivit utsatt för diskriminering eller kränkning.
- att alla delar ansvaret för att ingen blir diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Vuxenutbildningens värderingar

Vuxenutbildningens verksamhet har nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling. Skolans personal ska därför:

- Arbeta med värdegrundsarbete och vara väl förtrogna med innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling,
- Arbeta förebyggande mot rasism, våld, mobbning eller annan kränkande behandling genom att aktivt verka för ökad förståelse för andra människor.
- Vid upptäckt av kränkningar eller tendenser till kränkningar direkt vidta åtgärder enligt rutiner i detta dokument.
- Föra kontinuerliga diskussioner om arbetssätt och kursinnehåll för att förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- Kontinuerligt informera alla elever/studerande om planen mot diskriminering och kränkande behandling. Elever/studerande ska även uppmuntras att engagera sig som elevombud.
- Ha ett inkluderande förhållningssätt i undervisningen
- Aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta kan göras genom kursmöten, elevforum, enkätundersökningar och arbetsmiljöronder. Vid behov kan enskilda samtal mellan chef och personal respektive lärare och elev/studerande äga rum.

BORÅS STAD

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Elever och personal i Vuxenutbildningens alla skolformer:

- Grundläggande vuxenutbildning
- Gymnasial teoretisk
- Gymnasial yrkesutbildning
- Lärvux
- Yrkesutbildning vård
- Svenska för invandrare
- Yrkeshögskolan

Elever/studerande som gör APL/LIA omfattas även av denna plan.

Ansvariga för planen

Varje rektor har inom sin skolform skyldighet att se till att planen följs och utvärderas och att det vid behov avsätts medel för att genomföra främjande insatser och förebyggande åtgärder.

Planens giltighetstid

Planen gäller det år som anges i rubriken. Årets plan utvärderas och handlingsplanen för förebyggande åtgärder dokumenteras i januari månad. Chefen för varje enhet ansvarar för att göra en sammanställning av sin verksamhets handlingsplan och det förebyggande arbetet som gjorts en gång per år.

Studerandes delaktighet

Eleverna bör uppmuntras att ha en dialog med, och vara delaktiga i, skolans värdegrundsarbete. Det kan ske genom individuella samtal med lärare/handledare, elevforum/kursråd, skolklimatundersökning eller i samband med arbetsmiljöronden.

Personalens delaktighet

Alla anställda kan ha en dialog och vara delaktiga i skolans arbete genom medarbetarsamtal, APT, LSG, arbetsmiljöenkät samt arbetsmiljöronden.

Förebyggande åtgärder

Redovisas i separata bilagor per verksamhet.

Rutiner för att utreda och åtgärda när kränkning skett

Du som elev/studerande kontaktar någon ur skolans personalgrupp som du har förtroende för. Det kan vara en lärare, din handledare, kurator eller rektor. Skolan har en skyldighet att utreda om diskriminering eller kränkning har förekommit. Din rektor är ansvarig för utredning och dokumentation. I de situationer där elev/studerande upplever att hen har blivit kränkt, diskriminerad eller trakasserad av sin rektor ska denna inte ansvara för utredningen.

BORÅS STAD

Du som personal kontaktar närmaste arbetsledare, skyddsombud, annan facklig representant eller en arbetskamrat du har förtroende för. Din närmaste chef eller överordnad är ansvarig för utredning och dokumentation. I de situationer där personal upplever att den har blivit kränkt, diskriminerad eller trakasserad av sin chef eller överordnad ska denna inte ansvara för utredningen.

När en situation med risk för hot och våld förekommit ska verksamhetens rutiner för sådana situationer följas. (Se hot och våld riktlinjer vid situation)

Exempel på arbetsgång

1. Enskilda samtal där de inblandade får berätta sin version.
2. Samtal med samtliga inblandade för att hitta en lösning.

Uppföljning inom 1-2 veckor. Flera uppföljningar kan göras beroende på hur länge behovet kvarstår. Utredning ska genomföras snabbt, med största diskretion och respekt för de berörda parterna. Därefter görs en uppföljning.

Om det behövs ytterligare insatser tar skolan in hjälp utifrån från exempelvis psykolog eller personalvårdsinstanser Rektor/vuxenutbildningschef ansvarar för eventuella kontakter med andra myndigheter. Eventuell polisanmälan görs av den som blivit utsatt eller i särskilda fall av rektor/vuxenutbildningschef.

Överenskommelser och åtgärder dokumenteras i särskild åtgärdsplan (se bilagor). Kopia av åtgärdsplanen lämnas till skolans skyddsombud.

BORÅS STAD

De sju diskrimineringsgrunderna

1. Kön
Detta innebär att en person inte får bli diskriminerad på grund av sin könstillhörighet. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av denna diskrimineringsgrund och skyddas därmed av diskrimineringslagen.

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck
Könsöverskridande identitet eller uttryck innebär att en person inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, vilket gör att de skyddas av diskrimineringslagen.

3. Etnisk tillhörighet
Med etnisk tillhörighet menas en persons nationella eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Etnisk tillhörighet handlar om hur en person definierar eller uppfattar sig själv. Detta innebär alltså att det är den enskilda individen som identifierar sin etnicitet utifrån sin egen historia. Denna diskrimineringsgrund innebär att personer omfattas av lagens skydd mot diskriminering oavsett vilken etnisk tillhörighet de har.

4. Religion eller annan trosuppfattning
Med religion avses religiösa åskådningar som till exempel buddism, hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som har sin grund i eller samband med en åskådning som till exempel ateism och agnosticism. Denna diskrimineringsgrund innebär att personer oavsett vilken religion eller trosuppfattning de har omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

5. Funktionsnedsättning
Begreppet funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Nedsättningen kan vara medfödd eller uppkomma senare i livet. Denna diskrimineringsgrund betyder att personer som har en funktionsnedsättning omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

6. Sexuell läggning
Det finns många olika sexuella läggningar och enligt lagen definieras sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell. Denna diskrimineringsgrund innebär att människor oavsett vilken sexuell läggning de har omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

7. Ålder
Denna diskrimineringsgrund innebär att människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

BORÅS STAD

Viktiga begrepp

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan och det ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte.

Likabehandling innebär att alla ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla elever ska behandlas likadant, då människor har olika förutsättningar.- Se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling innebär ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker någons värdighet.

Hänvisningar

- Skollagen och läroplanen
- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen
- Skolverkets allmänna råd: Främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Lagen om Yrkeshögskolan och Förordning om Yrkeshögskolan
- Diskrimineringsombudsmannens handledning: Förebygga diskriminering och kränkande behandling.

BORÅS STAD

Bilaga 1

Åtgärdsplan vid kränkande behandling

Datum

Namn på inblandade (med personnummer):

Vem rapporterade händelsen?

När och var hände det?

Vad hände?

Eventuella konsekvenser?

Har detta hänt tidigare?

Förslag på åtgärder

Datum för uppföljning

Underskrift av rektor/chef/arbetsledare

BORÅS STAD

Bilaga 2

Uppföljning av åtgärdsplan vid kränkande behandling

Datum

Namn

Nuvarande situation:

Ytterligare åtgärder:

Underskrift av rektor/chef/arbetsledare