



## Vuxenutbildningens övergripande plan för likabehandling och mot kränkande behandling

### **Vision**

*En dynamisk vuxenutbildning där man kan studera vad man vill, när man vill och hur man vill förutsätter att ingen diskrimineras, trakasseras eller utsätts för kränkande behandling.*

### **Övergripande målsättningar**

Alla skall känna sig trygga och välkomna att arbeta och studera hos oss. Studerande såväl som personal skall uppleva ett meningsfullt sammanhang och delaktighet i verksamheten.

#### **Alla skall dessutom känna till:**

- att vi inte accepterar någon form av kränkningar.
- att det finns en likabehandlingsplan på skolan och dess huvudsakliga syfte.
- hur man går till väga när man känner att man blivit utsatt för en kränkning.
- att alla delar ansvaret för att ingen blir diskriminerad, trakasserad eller på annat sätt kränkt

### **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Elever och personal i Vuxenutbildningen med skolformerna komvux, sfi, sårvux och yrkeshögskola (samordnare skall även informera handledare för APU/LIA).

### **Ansvariga för planen**

Varje rektor har inom sitt ansvarsområde skyldighet att tillse att planen följs och utvärderas och att det avsätts medel för att genomföra främjande insatser och förebyggande åtgärder.

### **Likabehandlingsteamet**

Ett likabehandlingsteam har uppgiften att samordna en utvärdering av planen samt kartläggning och sammanställning av handlingsplanen för det förebyggande arbetet en gång per år. Viktiga informationskällor för teamets uppgift finns under rubrikerna nedan om delaktighet. Teamet består av:

- Rektor (sammanställande)
- Lärargrupper
- Huvudskyddsombud vid behov
- Kurator vid behov
- Elevombud (om sådana finns utsedda på elevforum/kursråd)

### **Studerandes delaktighet**

Skall möjliggöras genom exempelvis individuella samtal med lärare/handledare, elevforum/kursråd, skolklimatundersökning samt arbetsmiljöonden.

### **Personalens delaktighet**

Medarbetarsamtal, APT, LSG, arbetsmiljöenkät samt arbetsmiljöonden.

### **Planens giltighetstid**

Planen gäller det år som anges i rubriken. Årets plan ska utvärderas och handlingsplanen för förebyggande åtgärder dokumenteras i november månad.

## **Främjande insatser**

### **Följande faktorer måste beaktas i det främjande arbetet:**

Verksamheten har ett kontinuerligt intag av studerande under hela året vilket medför att gruppammansättningarna på skolan ständigt förändras. Vidare anordnar skolan praktik i olika former (bland annat LIA, APU och lärling) som ställer särskilda krav när det gäller tydliga roller, efterlevnad och uppföljning av likabehandlingsarbetet.

Mycket av vår kommunikation sker via datorer och vi uppmanar våra studerande att använda Internet aktivt. Här kan det finnas många svårupptäckta källor till kränkande verksamhet som ligger utanför skolans kontroll.

Vi har elever från olika länder och kulturer med olika språk. Detta kan eventuellt medföra att det kan vara svårt att förstå för andra studerande och skolans personal om det är en kränkning eller inte.

### **Alla i vår verksamhet skall**

- arbeta med värdegrundsarbete i det dagliga och vara väl förtrogna med innehållet i likabehandlingsplanen.
- arbeta för ökad kunskap och förståelse för olika kulturer, religioner och andra trosuppfattningar.
- arbeta förebyggande på skolan mot rasism, våld, mobbning eller annan kränkande behandling.
- vid upptäckt av kränkningar eller tendenser till kränkningar skall man reagera direkt enligt rutiner i detta dokument
- aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet (som även innefattar den psykosociala arbetsmiljön) genom kursmöten (där det går), elevforum, enkätundersökningar och arbetsmiljöronder samt vid behov enskilda samtal mellan chef-personal / lärare-elev.

### **Lärargrupperna skall**

- föra kontinuerliga diskussioner om arbetssätt och kursinnehåll för att förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- arbeta för ökad kunskap om olika kulturer och motverka rasism.
- informera alla nya studerande om likabehandlingsplanen oavsett om det är vid terminsstart eller vid kontinuerlig intagning, samt förhålla sig till den på ett konsekvent sätt.
- i enlighet med styrdokumentet för skolan ha ett inkluderande förhållningssätt i undervisningen
- uppmana eleverna att engagera sig i frågor som rör arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö. Elever skall även uppmanas att engagera sig som elevombud och delta i arbetsmiljöarbetet och utvärdering av likabehandlingsplanen.

## **Förebyggande åtgärder**

Redovisas i separata bilagor per verksamhet.

## **Rutiner när situationer uppstår**

Nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling gäller i hela vår verksamhet.

### **Att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling**

Alla studerande och all personal skall informeras om skolans värdegrunder och om skolans likabehandlingsarbete. I samband med detta skall alla få veta att de är skyldiga att agera om de misstänker kränkningar. Varje fall av misstänkta kränkningar skall rapporteras (se rutan nedan).

En god kommunikation mellan skolans personal och studerande bl a genom utvecklings-samtalen, samt att vi jobbar för ett öppet och trivsamt arbetsklimat är viktiga förutsättningar för tidig upptäckt.

### **Rutiner för att utreda och åtgärda när kränkning skett**

*Du som **studerande** kontaktar någon ur skolans personalgrupp som du har förtroende för. Det kan vara någon av dina lärare, din handledare, kurator eller rektor. Skolan har en skyldighet att utreda om kränkning har förekommit. Din rektor är ansvarig för utredning och dokumentation.*

*Du som **personal** kontaktar närmaste arbetsledare, skyddsombud eller annan facklig representant eller någon arbetskamrat du har förtroende för. Din närmaste chef är ansvarig för utredning och dokumentation.*

Utredning skall genomföras med snabbhet, konfrontation, diskretion, respekt för den klagande och den anklagade och uppföljning. Har en situation med risk för hot och våld förekommit skall verksamhetens rutiner för sådana situationer aktiveras.

### **Arbetsgång:**

1. Enskilda samtal där de inblandade får berätta sin version.
2. Samtal med samtliga inblandade för att söka en positiv lösning (parterna skall bemötas med största diskretion och respekt).
3. Uppföljning inom 1-2 veckor (uppföljningen kan fortsätta längre om behovet kvarstår).
4. Om det behövs hjälp tar skolan in hjälp utifrån, t ex psykolog.
5. Rektor/Vuxenutbildningschef ansvarar för eventuella kontakter med andra myndigheter.
6. Eventuell polisanmälan görs av studerande eller av rektor/vuxenutbildningschef.
7. Överenskommelser och åtgärder dokumenteras i särskild åtgärdsplan (se bilagor).

## **Definitioner och begrepp**

De sju diskrimineringsgrunderna är

1. **Kön**

Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

3. **Etnisk tillhörighet**

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

4. **Religion eller annan trosuppfattning**

5. **Funktionsnedsättning**

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

6. **Sexuell läggning**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

7. **Ålder**

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

**Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet 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 barn och elever ska behandlas lika, 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.

Diskrimineringsombudsmannens handledning: Förebygga diskriminering och kränkande behandling.

# 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 .....

Rektor/chef/arbetsledare.....

## Bilaga 2

### Uppföljning av åtgärdsplan vid kränkande behandling

Datum .....

Namn .....

Nuvarande situation: .....

.....

.....

.....

Ytterligare åtgärder: .....

.....

.....

.....

Underskrift .....

Rektor/chef/arbetsledare.....