

Vuxenutbildningen

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

År 2022



Innehållsförteckning

Vision

Vad säger lagen?

Kränkande särbehandling

Diskriminering

Tidiga tecken på kränkningar

Definitioner/ordlista

Vad ska man göra om någon utsätts för kränkningar?

Utredning, åtgärder och uppföljning

Förebyggande arbete

Vision

Likabehandlingsplanen ska vara känd av alla elever och personal på vuxenutbildningen.

Ingen ska bli orättvist behandlad.

Likabehandlingsplanen ska tydliggöra att vi alla är lika och unika. Vi ska alla känna trygghet och ha samma rättigheter.



Vad säger lagen?



Skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling regleras i **diskrimineringslagen (2008:567)** och **skollagen (2010:800)**.

Diskrimineringslagen säger att verksamheten skall bedriva ett målmedvetet arbete som främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Skollagen säger att vi ska bedriva en verksamhet som förebygger kränkande behandling.

Lagen syftar till följande:

- Alla skall känna sig trygga och ha samma rättigheter
- Förebygga kränkande behandling och diskriminering
- Främja lika rättigheter och möjligheter
- Skyldighet att utreda omständigheter om någon upplever sig ha blivit kränkt eller inte blivit behandlad likvärdigt
- Tydliggöra utbildningsansvarig ansvar för att lagarna följs och till eventuellt kopplat skadeståndsansvar

Kränkande särbehandling



Konflikter kan vara små och obetydliga men om konflikter trappas upp, börjar involvera flera personer eller blir systematiskt, kan det utvecklas till kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling innebär att en person under en längre tid känt sig illa behandlad. Mobbning är ett annat ord för kränkande särbehandling. I arbetsmiljöverkets författningssamling definieras kränkande särbehandling på detta sätt:

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4 § 4)”

Diskriminering



Diskriminering innebär att ingen människa får behandlas orättvist på grund av; kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta tydliggörs i kap 1§4 i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och förklaras på detta sätt:

”direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”

Detta innebär att en utbildningsanordnare som får kännedom om att en elev eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (2 kap. 7 § diskrimineringslagen (2008:567))

Tidiga tecken på kränkningar



Det är alltid allas ansvar att arbeta med att förebygga kränkande särbehandling. Det görs genom att tydliggöra värdegrunden samt berätta för varandra att kränkning inte tillåts. Om någon ser tecken på konflikter är det viktigt att ta tag i det direkt. Tidiga tecken kan vara:

- små grupperingar
- informella ledare
- prat bakom ryggen
- menande blickar
- undanhållande av information mot en person.

Ifall en person blir utsatt för kränkande särbehandling är det viktigt att se till att personen får hjälp. Genom att tala med sin närmaste chef och/eller lärare kan en plan läggas upp för att se vilka åtgärder som kan vidtas. Ingen ska behöva må dåligt på skolan eller arbetsplatsen där man vistas många timmar.

Definitioner/ordlista:

Diskriminering innebär att någon behandlas orättvist på grund av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Trakasserier innebär att personal eller annan deltagare säger nedsättande eller kränkande omdömen som kränker en annan persons värdighet kopplat till kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Det är personen som blir utsatt för trakasserier som bestämmer vad som är obehagligt och gör skolan till en otrygg plats.

Kränkanden särbehandling innebär att deltagare utsätts för hot, ofredande, misshandel eller sätts i en tvångssituation.

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande i arbetslivet eller skola av sexuell natur som kränker en arbetstagare eller elev. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och ovälkomna.



Vad ska man göra om någon blir utsatt för kränkningar?



Elev	Personal	Rektor och verksamhetschef	Huvudman
Vänder sig till lärare, rektor verksamhetschef eller annan personal på vuxenutbildningen, för att få hjälp och stöd.	Anmäler till rektorn. <i>Alla händelser ska anmälas, dvs det ska inte göras någon värdering av hur allvarlig händelsen är.</i> Anmälan ska helst göras samma dag som händelsen inträffat, men senast dagen därpå.	Anmäler detta till huvudmannen. Rektor ska helst samma dag som händelsen inträffat, men senast dagen därpå, skicka anmälan till huvudmannen på blanketten ”Anmälan om kränkande behandling/diskriminering/trakasserier”.	Utreder omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och vidtar åtgärder som krävs för att förhindra kränkande behandling i framtiden

Utredning, Åtgärder och Uppföljning



Utredning	Åtgärder	Uppföljning, utvärdering och avslutande av ärende
<p>Rektor ska inleda en utredning. Om det är personal som misstänks ha utsatt en elev för trakasserier eller kränkande behandling, ansvarar närmaste arbetsledare för utredningen. Utredningen ska: -Vara grundlig. -Visa när händelsen eller händelserna inträffade. -Visa om händelsen inträffat vid enstaka eller</p>	<p>Skolan/verksamheten ska vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier eller kränkningar. Åtgärderna ska: Grundas på utredningen. Syfta till att lösa situationen långsiktigt. Riktas till både den som blivit utsatt och den eller de som utsatt.</p>	<p>Allt likabehandlingsarbete ska dokumenteras! Skolan/verksamheten ska följa upp åtgärderna kontinuerligt, systematiskt och långsiktigt. När rektor kan visa att trakasserier eller kränkningar upphört till följd av åtgärderna kan ärendet avslutas.</p>

<p>flera tillfällen samt under vilken tidsperiod. -Visa om trakasserierna eller kränkningarna blivit värre. -Visa om händelserna är en del i ett större mönster eller problem.</p> <p>Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Utredningen ska dokumenteras. Dokumentationen av ärendet, inkl. utredning, åtgärder och uppföljning/utvärdering ska förvaras hos rektor till dess att ärendet kan avslutas.</p>	<p>Det kan även krävas åtgärder på grupp- eller verksamhetsnivå.</p>	<p>Rektor skickar då blanketten ”Anmälan om avslutat ärende” tillsammans med dokumentation av utredning, åtgärder och uppföljning till huvudmannen.</p>
--	--	---

Förebyggande arbete



Beskrivning av problemet/ analys	Förebyggande åtgärder	Utvärdering och uppföljning
Undersök riskerna för diskriminering och kränkande behandling	Förebygg och förhindra kränkningar och diskriminering	
HUR?	HUR?	HUR?
Elevenkät (trivselenkät) Medarbetarenkät som görs löpande.	Gör likabehandlingsplanen och värdegrunden känd för elever och personal	Utvärdering och uppföljning sker årligen i likabehandlingsteam och i samverkan.

<p>Lärare uppmanas ta upp frågan i sina grupper.</p> <p>Analys av föregåendes års elevenkät och medarbetarenkät samt samtal med elever.</p> <p>Fördjupad arbetsmiljökartläggning med personalen.</p> <p>Medarbetarsamtal.</p> <p>Lektionsbesök</p> <p>Kursutvärderingar</p>	<p>Informera om regler och rutiner i det förbyggande arbetet i samband med att eleverna börjar med sina studier.</p> <p>Resultatet av medarbetarenkäter redovisas för medarbetare och elevenkäter för elever och medarbetare. Analys av enkäterna görs av ledningsgruppen och i samverkan och resultatet och eventuella åtgärder återkopplas</p> <p>Utse elevambassadörer som informerar andra elever på skolan.</p> <p>Skapa ett demokratiskt och diskrimineringsfritt klassrum</p> <p>Upprätta en plan för hur kränkningar och diskriminering ska förhindras (varje år).</p>	<p>Resultatet av enkäterna ligger till grund för analys. Analysen görs sedan i två steg, steg ett sker i samband med kvalitetsdag för att i sedan i steg två analyseras i rektors rapport. Återkoppling på resultatet av analysen sker till medarbetare.</p>
---	--	--