

Likabehandlingsplan och Plan mot kränkande behandling

Vuxenutbildningen 2011/2012



Innehållsförteckning:

Bakgrund	3
I lagtexterna görs följande definitioner:	4
Diskriminering	4
Trakasserier:	4
Kränkande behandling:	4
Diskriminering p g a.....	4
• kön	4
• etnisk tillhörighet	4
• religion eller annan trosuppfattning	4
• sexuell läggning	4
• funktionsnedsättning	4
• ålder	4
• könsöverskridande identitet eller uttryck.....	4
Ansvarsfördelning	5
Rektor inom vuxenutbildningen ansvarar för att:	5
Lärare och övrig skolpersonal inom vuxenutbildningen ansvarar för att:.....	5
Elever inom vuxenutbildningen ska:.....	5
Förväntningar	6
Aktiviteter för att nå målen i likabehandlingsplanen och denna bilaga	6
Kartläggning.....	6
Aktiviteter inom ramen för kartläggningen är.....	6
Upptäckt	7
Aktiviteter för att vi tidigt ska upptäcka eventuell diskriminering och eventuella trakasserier.	7
Rutiner för utredning och dokumentation.	8
Den kränkte	8
I det fall en elev upplever sig kränkt av en lärare eller annan skolpersonal	8
Den/de som kränkt	8
Åtgärder.....	9
Dokumentation och uppföljning.....	9
Lärare och annan skolpersonal	9

Konkretisering av vuxenutbildningens arbete för att genomföra och förverkliga den övergripande planen för likabehandling.

Bakgrund.

Tidigare var den svenska lagstiftningen mot diskriminering uppdelad på flera lagar och skyddet mot diskriminering var olika långtgående beroende på vilken diskrimineringsgrund det handlade om. I och med den nya diskrimineringslagen slogs de tidigare lagarna ihop till en enda lag. Två nya diskrimineringsgrunder infördes också: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Diskrimineringsombudsmannen utreder diskriminering och trakasserier samt granskar hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till lagens¹ krav på åtgärder för att förebygga diskriminering. Barn- och elevombudet (BEO) ska tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbeta för att motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier.

En ny påföljd, diskrimineringsersättning, har införts i och med den nya lagen. Diskrimineringsersättningen ska både vara en ersättning för den kränkning som diskrimineringen innebär och samtidigt avskräcka från diskriminering. När det gäller kränkande behandling kan skadestånd utkrävas. Huvudmannen för skolverksamheten, Sydnärkes utbildningsförbund, ansvarar för att anställda och uppdragsgivare följer de skyldigheter som anges i lagen när de handlar i tjänsten.



¹ Skollag (1985:1100) 14 a kap.

I lagtexterna görs följande definitioner:

Diskriminering: ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan).

Trakasserier: ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling: ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Under denna definition hamnar allt som upplevs kränkande av en elev och som inte faller under ovanstående definition och inte kan kopplas till diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering p g a

- **kön** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin könstillhörighet.
- **etnisk tillhörighet** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin hudfärg eller sitt etniska eller nationella ursprung.
- **religion eller annan trosuppfattning** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning.
- **sexuell läggning** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av att man är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
- **funktionsnedsättning** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad för att man har varaktiga fysiska, psykiska eller intellektuella begränsningar.
- **ålder**- att bli annorlunda eller orättvist behandlad p g a ålder².
- **könsöverskridande identitet eller uttryck** – att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av hur man uppfattar sitt kön eller hur man uttrycker sig eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön³.

² Denna diskriminering regleras i Diskrimineringslag (2008:567) och inte i Skollag (1985:1100) 14 a kap.

³ Denna diskriminering regleras i Diskrimineringslag (2008:567) och inte i Skollag (1985:1100) 14 a kap.

Ansvarsfördelning.

Rektor inom vuxenutbildningen ansvarar för att:

- det på skolan drivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter och motverka att diskriminering och kränkande beteende förekommer.
- all personal och alla elever är informerade om likabehandlingsplanen och dess innebörd.
- all personal får, vid behov, möjlighet till kompetensutveckling inom arbetet med att främja likabehandling och motverka kränkande behandling.
- årligen upprätta, utvärdera och revidera likabehandlingsplanen i samarbete med personal och elever.
- se till att utredning görs och åtgärder vidtas vid förekomst av diskriminering eller kränkande behandling. Informera samtliga personalgrupper som är verksamma i skolans lokaler om likabehandlingsplanen och så långt möjligt involvera dem i arbetet med dess genomförande



Lärare och övrig skolpersonal inom vuxenutbildningen ansvarar för att:

- ta del av och följa skolans likabehandlingsplan.
- inom sitt ämne/område involvera likabehandlingsarbetet.
- regelbundet reflektera över de normer och förhållningssätt som förmedlas via undervisningen och övrig kontakt med eleverna. Detta sker bland annat på arbetsplatsträffar.
- uppmärksamma om det förekommer diskriminering eller kränkande behandling och vidta åtgärder.
- följa skolans rutiner för utredning och dokumentation.

Elever inom vuxenutbildningen ska:

- följa skolans likabehandlingsplan.
- påtala diskriminering och annan kränkande behandling, som förekommer på skolan, till lärare, rektor eller annan personal .

Förväntningar

Som elev kan du förvänta dig av oss att vi:

- bemöter dig med respekt
- bryr oss om dig.
- ingriper mot alla former av mobbning och kommer att ingripa vid alla former av kränkande tilltal.

Vi förväntar oss av dig som elev att du:

- bemöter andra med respekt
- använder ett vårdat språk
- aldrig bidrar till att någon råkar illa ut

Aktiviteter för att nå målen i likabehandlingsplanen och denna bilaga

Likabehandlingsplanen delas ut till anställda/elever vid läsårets början.

Likabehandlingsplanen delas ut till elever/anställda som börjar på skolan under pågående läsår.

Likabehandlingsplanen och denna bilaga ska finnas på tillgänglig på vuxenutbildningens webbplats och i pappersform på samtliga expeditioner inom vuxenutbildningen.

Kartläggning.

Avsikten med en kartläggning är att skolans personal skall få information om eventuell förekomst av diskriminering och kränkande behandling för att kunna utforma relevanta åtgärder.

Aktiviteter inom ramen för kartläggningen är.

En gång varje år genomförs en övergripande kartläggning av risker för diskriminering, trakasserier och andra hot mot likabehandling. Resultatet av kartläggningen analyseras och åtgärder planeras för att motverka de risker som upptäcks.



Alla eventuella rapporter om diskriminering och/eller trakasserier dokumenteras. Dokumentation förvaras på expeditionen. Den utgör underlag dels för omedelbara åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier/fortsatt diskriminering, dels för det långsiktiga förebyggande arbetet.

En gång per termin genomförs en övergripande elevenkät i vilken ska ingå frågor om trivsel, trygghet och förekomst av eventuell diskriminering/eventuella kränkningar inom vuxenutbildningen. Resultatet dokumenteras, analyseras och återkopplas till all personal och elever samt ligger till grund för eventuella åtgärder.

Upptäckt

Om det förekommer diskriminering och annan kränkande behandling ska vi upptäcka detta tidigt.

Aktiviteter för att vi tidigt ska upptäcka eventuell diskriminering och eventuella trakasserier.

Skolan har ett aktivt förhållningssätt som innebär att personalen avsätter en arbetsplatsträff per termin till att reflektera över de normer och värderingar som skolan förmedlar genom sin organisation och undervisning.

Kartläggning genomförs och analyseras vad gäller tänkbara risker för diskriminering och trakasserier. Analyserna ligger till grund för förebyggande åtgärder.

Kartläggning genomförs för att inventera och skapa en gemensam bild av vilka aktiviteter som idag förekommer inom olika verksamheter, kurser och ämnen för att diskutera likabehandling, utveckla tillfällen till integration och mångfald, diskutera jämställdhet, mm. Kartläggningen ska resultera i en gemensam bild av nuvarande verksamhet, sprida inspiration och information så att aktiviteterna kan utvecklas samt utvisa var vi behöver genomföra utvecklingsåtgärder.

Eleverna ska ha tillgång till vuxenutbildningens övergripande handlingsplaner, däribland planen för likabehandling och denna bilaga till handlingsplanen för likabehandling. Information sprids till elever vid terminsstart och till alla elever som påbörjar sina studier under pågående termin.

Alla elever ska ha kännedom om skolans arbete för att förhindra diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Information ges vid terminsstart och till alla elever som påbörjar sina studier under pågående termin.

Alla elever och all personal ska ha god kännedom om de rutiner som gäller då man upptäcker diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier. För personalens del tas rutinerna upp minst en gång per termin vid arbetsplatsträffar och information ges till all ny personal. För elevernas del ges information vid terminsstart och till alla elever som påbörjar studier under pågående termin.

Rutiner för utredning och dokumentation.

All personal har skyldighet att ingripa då de upptäcker diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier.

Om diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller annan kränkande behandling upptäcks eller anmäls ska likabehandlingsplanens rutiner tillämpas.

Utredningen skall syfta till att få reda på kränkningens karaktär och ligger sedan till grund för vilka åtgärder som ska vidtas. Skolans personal ska ta in information om händelsen men hålla sig neutrala. Det är viktigt att den som ansvarar för utredningen samlar så mycket information som möjligt.

Elev som känner sig utsatt eller känner till att någon annan blir utsatt för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier, ska berätta om för, lärare, rektor, studievägledare eller skolsekreterare. Den person som har nåtts av informationen ansvarar sedan för att arbeta vidare med berörda personer.

Den kränkte – Personalen ska alltid ta hänsyn till den utsattes upplevelse av diskrimineringen/kränkningen/trakasserier och visa eleven att en kränkning är fel och oacceptabel. Lärare eller annan personal som får kännedom om diskriminering/kränkning /trakasserier ska först lyssna på eleven som tar kontakt. Följande frågor bör ställas:

- Vad har hänt?
- Hur ofta?
- Hur länge?
- Vem/vilka är inblandade?
- Hur upplever eleven händelsen och vad har eleven för önskemål?
- Samtalet dokumenteras av personalen enl. bilaga 1 "Samtal med den utsatte".
- Det är viktigt att informera eleven om att ett uppföljningssamtal kommer att genomföras.
- Rektor, studievägledare och skolsekreterare kan alltid konsulteras.
- Rektor ska alltid informeras.

I det fall en elev upplever sig kränkt av en lärare eller annan skolpersonal kontaktar eleven rektor skolsekreterare eller studievägledare. Dokumentation och frågeställningar enligt ovanstående genomförs.

Den/de som kränkt – Personal tar ett första samtal med den/de som kränkt för att få dennes/deras bild av vad som hänt. Det skall tydliggöras att han/hon måste ta ansvar för sina handlingar och var tydlig med att skolan aldrig kommer att acceptera kränkningar och att man kommer att följa upp och övervaka att kränkningarna upphör.

Samtalet dokumenteras av personal enl. bilaga 2 "samtal med utövaren".

En ny samtalstid för uppföljning bokas.

Vid behov konsulteras rektor, studievägledare eller skolsekreterare..

Åtgärder – Målet med åtgärden är att en trygg situation skapas. Åtgärden ska avhjälpa den akuta situationen och ge långsiktiga lösningar.

Vid brott, som till exempel misshandel, hot, hets mot folkgrupp och sexuella övergrepp, görs alltid polisanmälan. Denna ska alltid göras av rektor.

Dokumentation och uppföljning – Varje misstanke om kränkning ska dokumenteras. Utredningen, åtgärderna och uppföljningen dokumenteras på särskilda blanketter som finns tillgängliga på vuxenutbildningens samtliga expeditioner. Blanketterna ingår även i denna handlingsplan som en bilaga.

Lärare och annan skolpersonal – Läraren eller annan skolpersonal som fått kännedom om kränkningar ska kontakta rektor, studievägledare eller skolsekreterare som i sin tur kan ge råd, stöd och vägledning. Rektor avgör om en anmälan till polis ska göras.

Vårt arbete för att undvika diskriminering, kränkande behandling och trakasserier omfattar för all personals del självklart även alla våra externa kontakter inom ramen för vår myndighetsutövning.

Detta innebär bl a att vi i alla kontakter med till exempel sökande till utbildning, allmänhet som vänder sig till oss för information, m fl måste uppträda på ett sådant sätt och använda ett sådant språk att vi uppfattas som korrekta och sakliga och att ingen kan känna sig diskriminerad, kränkt eller trakasserad.

Minst en gång per termin ska tid anslås vid arbetsplatsträffar för att diskutera detta.

Personalen ska regelbundet ges tillfälle till lämplig kompetensutveckling för att kunna bemöta olika situationer och undvika att diskriminera eller kränka studerande eller utomstående som kontaktar vuxenutbildningen.