



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Likabehandlingsplan för Vuxenutbildningen

År 2017 - 2018

Innehåller områdets handlingsplan i arbetet mot våld, mobbning och kränkande behandling.

Vision:

Vuxenutbildningen ger de studerande de bästa förutsättningar för ett framgångsrikt yrkesliv och/eller vidare studier i syfte att bli goda samhällsmedborgare.

Vår värdegrund:

- Alla människor har lika värde.
- Ärlighet är en förutsättning för trygghet och samverkan.
- Delaktighet är en förutsättning för engagemang.
- Alla har ansvar att visa respekt för varandra.

”Beteende jag vill se runt mig måste jag själv gestalta”

Innehåll

1. Vad säger lagen?.....	3
2. Syftet med likabehandlingsplanen	3
3. Målet med likabehandlingsplanen	3
4. Definitioner.....	3
Diskriminering	3
Indirekt diskriminering	3
Trakasserier	3
Annan kränkande behandling	4
Mobbning.....	4
5. Ansvarsfördelning.....	4
Rektor.....	4
All skolpersonal.....	4
Studera nde	5
6. Information om likabehandlingsplanen	5
7. Kartläggning och nulägesanalys	6
Mål.....	6
8. Förebyggande och främjande arbete.....	6
8.1 Kön:	6
8.2 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:	7
8.3 Funktionshinder:	7
8.4 Sexuell läggning:.....	8
8.5 Annan kränkande behandling:	8
9. Uppsikt och upptäckt.....	9
Metoder:.....	9
10. Åtgärder	10
Hur en upptäckt kränkning åtgärdas:	10
11. Utvärdering och revidering.	10

1. Vad säger lagen?

Den 1 januari trädde lagen (2008:571, 2008:567) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och studerande i kraft. Lagens syfte är att främja studerandes lika rättigheter, motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder samt motverka annan kränkande behandling.

Lagen omfattar all utbildning och annan verksamhet som omfattas av skollagen (1985:1100 kap 14 A). Lagen gäller när skolpersonal kränker studerande såväl som när studerande kränker andra. Om skolan inte följer lagens bestämmelser eller vidtar tillräckliga åtgärder mot kränkningarna kan skolan bli skadeståndsskyldig.

Varje enskild verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lagens syfte. Det ska finnas en likabehandlingsplan där det framgår hur verksamheten ska förebygga och förhindra kränkningar samt hur verksamheten ska utreda och åtgärda trakasserier och kränkningar.

2. Syftet med likabehandlingsplanen

Syftet med likabehandlingsplanen är att ge stöd till personal och studerande att förebygga, upptäcka och bekämpa alla former av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

3. Målet med likabehandlingsplanen

Målet med likabehandlingsplanen är att alla studerande och personal tillsammans kan skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer och en trygg arbetsmiljö med optimala möjligheter till inläring.

4. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är ett övergripande begrepp för särbehandling av individer och grupper utifrån de fem diskrimineringsgrunderna i lagen: **kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.**

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon behandlas sämre än andra.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när verksamheten tillämpar bestämmelser eller har ett förfaringsätt som verkar neutralt men som i praktiken missgynnar vissa studerande.

Trakasserier

Trakasserier är en behandling som kränker någons värdighet och som är kopplad till de fem diskrimineringsgrunderna.

Annan kränkande behandling

Annan kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en persons värdighet men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkningarna kan vara:

- **Fysiska** t.ex. knuffar och slag.
- **Verbala** t.ex. att bli hotad eller kallad hora eller bög.
- **Psykosociala** t.ex. att bli utsatt för ryktesspridning eller utfrysning.
- **Text- och bildburna** t.ex. klotter, lappar och brev, e-post, sms, mms.

Mobbning

Mobbning är när någon eller några personer utsätts för **upprepade** kränkningar. Skillnaden mellan mobbning och konflikt är att vid mobbning är det alltid samma personer som är i underläge.

Det är ytterst den som är utsatt för handlingen som värderar om den är kränkande eller inte. Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör. På Vuxenutbildningen tillåter vi därför inte heller skämtkränkningar och motarbetar alla bråk. Vi tillåter inte heller slentrianmässigt användande av nedsättande ord och uttryck.

5. Ansvarsfördelning

Rektor

- ser till att all personal och de studerande känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten
- ser till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering enligt de sex diskrimineringsgrunderna
- ser till att verksamheten har en likabehandlingsplan som upprättats tillsammans med personal i enlighet med synpunkter från de studerande
- planen utvärderas och revideras årligen
- ser till att utredning görs och åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att någon utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling
- ser till att dokumentation sker av upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt de åtgärder som vidtagits

All skolpersonal

- har ansvar att följa verksamhetens likabehandlingsplan
- har skyldighet att reagera mot trakasserier och annan kränkande behandling de får kännedom om och ska se till att de åtgärdas
- arbetar förebyggande genom att vara goda förebilder och låter skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet
- utnyttjar de vardagliga situationerna i verksamheten för att utveckla de studerandes förmåga att samspela med varandra samt hantera och lösa konflikter

- dokumenterar på uppdrag av rektor eventuellt inträffade kränkande handlingar
- upprättar en plan med de förebyggande åtgärder som verksamheten ska genomföra under läsåret

Studerande

- ska känna till verksamhetens likabehandlingsplan
- ska följa verksamhetens ordningsregler. Se bilaga
- bör prata med någon ur personalen när de upplever, ser eller hör kränkningar.
- har rätt att få stöd och hjälp när de känner sig kränkta. Oavsett vem ur personalen de vänder sig till ska de bli tagna på allvar och få stöd.
- är delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplanen genom att den diskuteras i grupperna.

6. Information om likabehandlingsplanen

Målet är att all personal och alla studerande får information om verksamhetens likabehandlingsplan.

Det sker på följande sätt:

- **Likabehandlingsplanen går igenom med all personal.**
Tidpunkt: Vid nyanställning. Personalen får årlig information om likabehandlingsplanen i samband med att den revideras. All personal har ett eget exemplar av planen. Den finns även på kommunens hemsida.
Ansvarig: Rektor
- **Likabehandlingsplanen går igenom med alla studerande och finns tillgänglig på Lärcentrum och på SFI.**
Tidpunkt: Vid kursernas början samt kontinuerligt.
Ansvarig: Undervisande lärare
- **Likabehandlingsplanen finns utlagd på verksamhetens hemsida.**
Tidpunkt: Hela året. Uppdateras efter revidering
Ansvarig: Rektor
- **Likabehandlingsplanen revideras i samråd med personal och efter synpunkter från de studerande. Sker på APT (arbetsplatsträff).**
Tidpunkt: Våren
Ansvarig: Rektor
- **Likabehandlingsplanen diarieförs och arkiveras.**
Tidpunkt: Våren efter revideringen
Ansvarig: Rektor

7. Kartläggning och nulägesanalys

Mål

Att få kunskap om förekomsten av trakasserier och annan kränkande behandling för att kunna vidta relevanta åtgärder

Det gör vi genom:

- **Riskbedömning. När, var och hur kan kränkningar ske?**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Tillgänglighet och lyhörddhet i det dagliga arbetet med de studerande.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Individuella utvecklingssamtal**
Tidpunkt: Höst och vår
Ansvarig: Undervisande lärare

8. Förebyggande och främjande arbete

Hela verksamhetens arbete ska präglas av den värdegrund som uttrycks i Lpf 94 (Läroplanen) och skollagen. Värdegrundsarbetet ska vara en dagligen återkommande del i undervisningen.

Utifrån lag 2008:571 och 2008:567 uppmärksammar vi särskilt:

8.1 Kön:

Mål:

Alla elever har lika värde, lika rättigheter och skyldigheter oavsett vilket kön man har. Ingen ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av kön.

Aktiviteter:

- **All personal ska alltid markera och ingripa mot könsord, anspelningar, oönskad beröring och gester av sexuell natur.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi arbetar medvetet med att fördela ordet och tiden jämnt mellan män och kvinnor.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi granskar läromedel och vårt eget beteende för att upptäcka diskriminering och förutfattade meningar som är knutna till kön. All personal tänker på att vara förebilder i språk och handling för att befästa jämställdhet.**

Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal

- **Vi använder aktuella händelser som underlag för diskussion eller utgångspunkt för arbetsområden.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi blandar män och kvinnor i verksamhetens aktiviteter och uppmuntrar dem aktivt att inte göra traditionellt könsbundna val.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal

8.2 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning:

Mål:

I vår verksamhet ska alla studerande ha samma rättigheter och möjligheter oavsett kultur, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

Aktiviteter:

- **Vi arbetar med attityder och värderingar så att alla studerande får en förståelse för varandras likheter och olikheter.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi skapar förståelse för olika religioner och trosuppfattningar i undervisningen.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi ger de studerande möjlighet att berätta om sin kultur och etniska bakgrund.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi uppmärksammar hur olika etniska grupper, kulturer och religioner beskrivs i undervisningen.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Verksamheten försäkrar sig om att viktig information kan förstås av alla studerande. Tolkar och översättare engageras vid behov. De studerande får information om möjligheten till tolkhjälp vid samtal och möten.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal

8.3 Funktionshinder:

Mål:

I vår verksamhet ska alla studerande ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionshinder.

Aktiviteter:

- **Vid planering av den dagliga verksamheten ska konsekvenserna beaktas för studerande med funktionshinder.**
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: All personal
- **Berörd personal ska få stöd, fortbildning och handledning om funktionshindret hos enskild studerande.**
Tidpunkt: Regelbundet
Ansvarig: Rektor
- **Saklig information ges till den studerandes kamrater om den studerande ger sitt samtycke till detta.**
Tidpunkt: Regelbundet
Ansvarig: Ansvarig personal efter överenskommelse.
- **Kompensatoriska hjälpmedel ska sättas in så tidigt som möjligt.**
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Rektor
- **Lokalerna anpassas efter den enskilda studerandes behov.**
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Rektor

8.4 Sexuell läggning:

Mål:

Ingen studerande ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller familjesammansättning.

Aktiviteter:

- **Vi markerar och reagerar på ord som anspelar på sexuell läggning och pratar om vad orden betyder.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **När vi diskuterar frågor som sexualitet, könsidentitet och familjesammansättning ska information om homo-, bi- och transsexualitet ingå.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi granskar undervisningsmaterial i syfte att undvika läromedel som förmedlar en diskriminerande bild av homo-, bi- och transsexualitet.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal

8.5 Annan kränkande behandling:

Mål:

I vår verksamhet ska alla känna sig trygga och ha redskap för att hantera konflikter.

Aktiviteter:

- **Vi har tydliga gemensamma regler som främjar ett gott arbets- och umgängesklimat på skolan.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi är genomtänkta vid gruppsammansättningar.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Vi arbetar kontinuerligt och medvetet med elevdemokrati.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Personalen får återkommande utbildning i att arbeta med elevdemokrati och skapande av gott gruppklimat.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: Rektor
- **Regelbundna samtal om elevhälsa i arbetslagen.**
Tidpunkt: APT, vid behov
Ansvarig: Rektor
- **Förebyggande åtgärder utvärderas och dokumenteras.**
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Rektor

9. Uppsikt och upptäckt

Mål:

Vi arbetar aktivt för att förebygga och upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling. Om kränkningar sker ska alla reagera skyndsamt så att händelsen utreds och åtgärdas.

Metoder:

- **All personal får utbildning om likabehandlingsplanen och om hur man ska agera om kränkningar uppstår.**
Tidpunkt: Utbildning efter nyanställning samt kontinuerlig påfyllnad genom föreläsningar på studiedag och diskussioner i arbetslaget.
Ansvarig: Rektor
- **All personal ska noggrant uppmärksamma den jargong och de beteendemönster som råder i verksamheten.**
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- **Under de individuella utvecklingssamtalen ställs frågor om den studerandes trivsel och trygghet.**
Tidpunkt: En gång/termin med alla studerande.
Ansvarig: Undervisande lärare

10. Åtgärder

Hur en upptäckt kränkning åtgärdas:

1. Agera genast! Ta kontakt med den studerandes lärare eller rektor. Rektor avgör hur ärendet vidare skall beredas.
2. Rektor skaffar information om vad som hänt. I det fall då personal kan vara den kränkande tas diskussionen upp i skolledningen och i gruppen mot kränkande behandling.
3. Lärarlaget utser vilka som skall tala med den utsatte. Vid samtalet deltar två ur personalen. Särskilt dokumentationsblad används. Viktigt är att ge den utsatte stöd och skydd.
4. Lärarlaget utser också vilka som skall tala med den/de som kränker. Samtalen skall ske enskilt med dem – en och en, gärna parallellt, utan att något sagts om samtalen i förväg. Vid samtalet deltar två ur personalen. Samtalen dokumenteras som ovan.
5. Under de följande veckorna hålls situationen under uppsikt. Uppföljningssamtal sker enskilt med de inblandade. Samtalet dokumenteras som ovan. Uppföljningssamtalen upprepas och pågår så länge behovet kvarstår.
6. Om kränkningarna inte upphör så övervägs anmälan till polis.
7. Ärendet avslutas när man är säker på att kränkningen upphört. Kopia på dokumentationen skickas till rektor för arkivering.

11. Utvärdering och revidering.

Denna likabehandlingsplan utvärderas och revideras årligen i arbetslagen.

- Tidpunkt: Under våren så att den nyreviderade likabehandlingsplanen är klar att tas i bruk till läsårsstarten i augusti.
Ansvarig: Rektor