



# ULRICEHAMNS KOMMUN

## Likabehandlingsplan för Vuxenutbildningen 2021–2022

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.
- Vi bemöter varandra med respekt.

*”Så som jag själv vill bli behandlad ska jag behandla andra”*

## 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 .....	4
Annan kränkande behandling.....	4
Mobbning .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
5. Ansvarsfördelning .....	4
Rektor .....	4
All skolpersonal.....	4
Studera.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
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:.....	8
8.4 Sexuell läggning:.....	8
8.5 Annan kränkande behandling:.....	9
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 (2010:800). 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 åtgärda 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 sju diskrimineringsgrunderna i lagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, 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.

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 konflikter och 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 sju 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.

## Elever

- 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 och arbetet med likabehandlingsplanen genom att den diskuteras i grupperna.

## 6. Information om likabehandlingsplanen

Vi arbetar för att all personal och alla elever har information och kunskap om likabehandlingsplanen samt tillämpar denna samt verksamhetens ordningsregler.

### Aktiviteter:

- **Likabehandlingsplanen går igenom med all personal.**  
Tidpunkt: Information vid nyanställning. Personalen får årlig information om likabehandlingsplanen i samband med att den revideras. Den finns tillgänglig på kommunens hemsida.  
Ansvarig: Rektor
- **Likabehandlingsplanen går igenom med alla studerande och finns tillgänglig.**  
Tidpunkt: Vid kursernas början samt kontinuerligt.  
Ansvarig: Undervisande lärare
- **Likabehandlingsplanen finns utlagd på verksamhetens hemsida och på lärplattform.**  
Tidpunkt: Hela året. Uppdateras efter revidering.  
Ansvarig: handledare och samordnare.
- **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

### Aktiviteter:

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

## 8. Förebyggande och främjande arbete

Hela verksamhetens arbete ska präglas av den värdegrund som uttrycks i LVUX 12 (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 och könsöverskridande identitet och uttryck:

#### 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 ingripa vid användande av 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 individer.**  
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 elever 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 elever ha samma rättigheter och möjligheter oavsett kultur, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

### Aktiviteter:

- **Vi arbetar med attityder och värderingar så att alla elever får en förståelse för varandras likheter och olikheter.**

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvarig: All personal

- **Vi skapar förståelse och respekt för olika religioner och trosuppfattningar i undervisningen.**

Tidpunkt: Kontinuerligt

Ansvarig: All personal

- **Vi ger elever 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 försäkras sig om att viktig information kan förstås av alla elever. 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 elev ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller familjesammansättning.

#### Aktiviteter:

- **Oavsett sexuell läggning ska alla bemötas med respekt och diskriminerande ord, beteende och handlingar ska aktivt motverkas.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- **När vi diskuterar frågor som sexualitet, könsidentitet och familjesammansättning ska information om homo-, bi-, transsexualitet samt queera uttryck och identiteter ingå.**



Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal

## 8.5 Annan kränkande behandling:

### Mål:

I vår verksamhet ska alla känna sig trygga och trivas.

### Aktiviteter:

- **Vi har tydliga gemensamma regler som främjar ett gott arbets- och umgängesklimat på skolan.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- **Vi skapar genomtänkta gruppsammansättningar.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- **Vi arbetar kontinuerligt och medvetet med elevdemokrati genom vårt arbetssätt i utbildning och undervisning.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- **Personalen får återkommande utbildning i att arbeta med elevdemokrati och skapande av gott gruppklimat.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: Rektor
- **Vi har regelbundna samtal om och utvärdering av arbetet med elevhälsa i arbetslagen.**  
Tidpunkt: arbetslagsmöten, APT  
Ansvarig: All personal

## 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.

### Aktiviteter:

- **All personal får utbildning om likabehandlingsplanen och om hur man ska agera om kränkningar uppstår.**  
Tidpunkt: Utbildning efter nyanställning samt kontinuerlig fortbildning genom tex föreläsning på KU-dag och diskussioner i arbetslaget.  
Ansvarig: Rektor

- **All personal ska noggrant uppmärksamma de beteendemönster och förhållningssätt som råder i verksamheten.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- **Under individuella samtal och i elevenkät ställs frågor om den studerandes trivsel och trygghet.**  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal

## 10. Åtgärder

Hur en upptäckt kränkning åtgärdas:

1. Agera genast! Ta kontakt med berörd personal och informera rektor. Rektor avgör hur ärendet vidare skall beredas.
2. I det fall då personal kan vara den kränkande tas frågan om hand av rektor.
3. Lärolaget 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. Lärolaget 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.

Under de följande veckorna hålls situationen under uppsikt. Uppföljningssamtal sker enskilt med de inblandade. Samtal dokumenteras som ovan. Uppföljningssamtalen upprepas och pågår så länge behovet kvarstår.

5. Om kränkningarna inte upphör så övervägs anmälan till polis.
6. 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 av personalgruppen.

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