



LULEÅ
KOMMUN

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

VUXEN
UTBILD
NINGEN

Innehåll

Vad menas med diskriminering och kränkande behandling?.....	1
<i>Diskriminering</i>	1
Det finns olika former av diskriminering.....	1
Hur gör vi på vuxenutbildningen för att förebygga diskriminering och kränkande behandling?	3
<i>Värdegrund</i>	3
<i>Hur vi gör</i>	3
<i>Analys av kartläggningar</i>	4
<i>Om någon känner sig utsatt</i>	4
<i>Åtgärda</i>	4
<i>Uppföljning</i>	4
<i>Vad händer om någon av personalen på vuxenutbildningen kränker mig som elev/studerande?</i>	4
<i>Vad händer om jag som elev/studerande kränker någon i personalen?</i>	5
Ansvarsfördelning.....	6
Lagar och styrdokument	7
<i>Skollagen (6 kap.8§)</i>	7
<i>Diskrimineringslagen (3 kap.16§)</i>	7
<i>Skollagen (1kap.5§)</i>	7
<i>Diskrimineringslagen (2008:567)</i>	7
<i>Arbetsmiljölagen (1977:1 160)</i>	7
Arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda	8



Vad menas med diskriminering och kränkande behandling?

Diskriminering

När skolan missgynnar en elev/studerande eller sökande och det har ett samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna:

- * Kön
- * Etnisk tillhörighet
- * Religion eller annan trosuppfattning
- * Funktionsnedsättning
- * Sexuell läggning
- * Könsoverskridande identitet eller uttryck
- * Ålder

Det finns olika former av diskriminering

- * *Direkt diskriminering* betyder att en elev/studerande eller sökande missgynnas genom att behandlas sämre än andra och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.
- * *Indirekt diskriminering* betyder att skolan till exempel har en rutin som verkar helt neutral men som i själva verket missgynnar en elev/studerande pga. Någon av diskrimineringsgrunderna.
- * *Bristande tillgänglighet* betyder att en person med en funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation.
- * *Trakasserier* är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel berör en person på ett sätt som upplevs opassande/obehagligt eller kastar närgångna blickar. Det kan också vara ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.
- * *Instruktioner att diskriminera* är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera en person eller ett företag som åtagit

sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag. Instruktionen kan till exempel vara att enbart sökande med svenska namn ska antas till en utbildning eller att någon som är homosexuell inte ska få samma service som en heterosexuell person. Instruktion att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

* *Annan kränkande behandling*

- ∞ Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde
- ∞ Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck
- ∞ Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera
- ∞ En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande
- ∞ Kränkningar utförs av och drabbar såväl elever/studerande som personal

Man utgår alltid från den individuella upplevelsen. Upplever någon sig som kränkt måste den personen alltid tas på allvar!

Hur gör vi på vuxenutbildningen för att förebygga diskriminering och kränkande behandling?

Värdegrund

- * Alla som arbetar på Vuxenutbildningen i Luleå ska visa respekt för den enskilda individen
- * Alla ska arbeta för att främja goda relationer och miljöer
- * All personal inom Vuxenutbildningen ska ta ansvar för att uppmärksamma och åtgärda diskriminering, kränkande behandling, våld och rasism mot enskilda individer eller grupper
- * Skolledningen har yttersta ansvaret men samtlig personal inom Vuxenutbildningen ska känna till sina möjligheter och skyldigheter att medverka till ett gott arbetsklimat

Elever/studerande medverkar i det förebyggande arbetet och är mycket betydelsefulla för det fortsatta arbetet. Alla nya elever/studerande får information om planen när man börjar vid Vuxenutbildningen. Det är av yttersta vikt att elever/studerande meddelar personalen om det blir känt att någon blivit kränkt.

Vi har nolltolerans mot alla former av kränkande behandling!

Hur vi gör

- * Elevernas trygghet och studiero kartläggs i form av regelbundna utvärderingar. Metoderna för uppföljning skiljer sig åt mellan Vuxenutbildningens olika verksamheter.
- * Vi arbetar med kursutvärderingar som lärarna ansvarar för
- * En utbildningsutvärdering, som skickas ut en gång per år, innehåller också frågor om ev. upplevelser av diskriminering och kränkande behandling
- * Inom yrkeshögskolan kartlägger man genom kursutvärderingar efter varje kursavslut där utbildningsledaren ansvarar för dessa. Där arbetar vi även med studeranderepresentanter som för klassens talan vid ledningsgruppsmöten som är regelbundet återkommande
- * Frågan om arbetsklimat lyfts även av rektor i externa kursråd 2-4 gånger/år.
- * Inom SFI genomförs gemensamma aktivitetsdagar med lärare och elever som ett sätt att skapa trygghet. Alla arbetslag har fått utbildning av

specialpedagog för att kunna bemöta personer med olika typer av neuropsykiatriska funktionsvariationer.

Analys av kartläggningar

Skolledningen ansvarar för att de olika kartläggningarna analyseras och presenteras för eleverna i samband med upprättande av planen. För de studerande inom yrkeshögskolan görs detta av utbildningsledaren. Detta sker i olika tidsintervaller beroende på verksamhet. Finns behov kan elever/studerande delta i analys och diskussion om ev. åtgärder beroende på ärendets art.

Om någon känner sig utsatt

För att anmäla ett ärende ska eleven/studerande vända sig till mentor, lärare, utbildningsledare eller rektor.

Åtgärda

När det framkommer att en elev/studerande känner sig kränkt ska det i första hand utredas av rektor och av rektor utsedd personal så fort som möjligt. Dessa personer har samtal med de inblandade för att kartlägga händelsen. Samtliga samtal och händelser dokumenteras. Händelsen ska alltid anmälas till huvudman.

Uppföljning

- * Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker efter cirka en vecka. Rektor har ansvar för detta och att samtalen dokumenteras
- * Berörd personal får information och ansvarar för att aktivt bevaka situationen
- * Om kränkningarna inte upphör behöver särskilda åtgärder sättas in. Rektor kallar elev/studerande till samtal.
- * I allvarliga fall sker anmälan till polisen och arbetsmiljöverket. Det kan även bli aktuellt med avstängning av elev från undervisningen.

Vad händer om någon av personalen på vuxenutbildningen kränker mig som elev/studerande?

Om du som elev/studerande känner dig trakasserad eller kränkt av personal inom vuxenutbildningen vänder du dig till rektor eller annan personal som i sin tur vänder sig till rektor. Rektor kontaktar berörda parter för samtal och utredning samt ansvarar för att dokumentation upprättas. Om inte parterna är överens överväger och ev. vidtar rektor vidare åtgärder.

Vad händer om jag som elev/studerande kränker någon i personalen?

Om någon i personalen känner sig kränkt av en elev/studerande ska denne vända sig till ansvarig rektor eller skyddsombud. Rektor kontaktar berörda parter samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker. Rektor ansvarar också för att dokumentation upprättas. Om parterna inte är överens överväger och ev. vidtar rektor vidare åtgärder.

Aktivt förbättringsarbete 2023/2024 – vilka utvecklingsmål har vi?

Inom vuxenutbildningen strävar vi mot att planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara ett "levande dokument". Det ska vara väl känt hos både personal och elever/studerande. Vi kommer aktivt att arbeta utifrån följande utvecklingsområden:

- * Öka svarsfrekvensen i enkäter/utvärderingar – ju fler som svarar desto mer tillförlitligt blir resultatet
- * Öka vetskapen och kunskapen om planen mot diskriminering och kränkande behandling samt dess innehåll. Vid samtliga kursuppgifter ska elever/studerande informeras om den.
- * Öka kunskapen om och anpassa undervisningen för elever/studerande i behov av extra hjälp och stöd – en utbildning tillgänglig för alla (tillgänglighetsprincipen i diskrimineringslagen)

Ansvarsfördelning

Vuxenutbildningens skolledning har det övergripande ansvaret för:

- * Att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inom skolan
- * Att vidta åtgärder när diskriminering eller kränkningar upptäcks
- * Att ansvara för att planen mot diskriminering och kränkande behandling upprättas och fastslås i slutet av varje år
- * Att ansvara för att ny personal får information om rutiner i arbetet för ökad likabehandling
- * Att personal informerar elev/studerande om planen mot kränkande behandling och diskriminering och dess innehåll
- * Att all personal har ansvar för att ingripa vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling mot elever på skolan och rapportera vidare till rektor/skolledning

Lagar och styrdokument

Skollagen (6 kap.8§)

Enligt skollagen är varje enhet skyldig att ta fram en plan mot kränkande behandling, för att säkerställa att skolan aktivt arbetar förebyggande. Det är skolans huvudman dvs kommunen som ansvarar för och genomför arbetet med att ta fram planer. Varje rektor har ansvar för att arbetet genomförs på respektive enhet och i samarbete mellan skolans elever och personal.

Diskrimineringslagen (3 kap.16§)

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnare varje år upprätta en plan med åtgärder som behövs för att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för elever.

Skollagen (1kap.5§)

Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder sexuell läggning eller ålder.

Arbetsmiljölagen (1977:1 160)

De studerande är likställda med andra arbetstagare enligt arbetsmiljölagen. Lagen påbjuder att god arbetsmiljö skall finnas på arbetsplatsen och anpassas till människors olika förutsättningar i fysiska och psykiska sammanhang, samt att sådant som kan leda till ohälsa undanröjs.

Arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda

- * Rektor ansvarar för att utredning genomförs
- * Var alltid två personer i samtalet med eleven/studerande. Den ena leder samtalet och den andra observerar och för anteckningar
- * Tala med en elev/studerande i taget
- * Tala om för den som har utfört kränkningen att du fått reda på vad som hänt
- * Var väl förberedd och visa i ord och handling vem som leder samtalet
- * Ställ tydliga frågor, följdfrågor och klargör eventuella oklarheter av ordens betydelse
- * Den som utövat kränkningen måste själv få insikt i att hen har ett ansvar för det som har hänt
- * I samtal med de inblandade skall framgå att alla trakasserier och kränkande behandling är oförenlig med skolans värdegrund och samhällets lagar
- * Var tydlig och informera om att kränkningen kan rubriceras som brottslig handling och därmed polisanmälas
- * Informera om skolans regler, rättigheter och skyldigheter
- * Var konkret och utgå från de uppgifter som framkommit i utredningen
- * Arbeta gemensamt fram en strategi för en långsiktig lösning
- * Moraliser inte och ställ inga varför-frågor
- * Informera om uppföljningssamtal
- * Om problemet ska tas upp i elevgruppen, bedöms från fall till fall
- * Utifrån det enskilda fallet skall det alltid övervägas om åtgärder också bör vidtas i syfte att förbättra förhållanden på grupp- och organisationsnivå
- * Vid behov upprättas handlingsprogram för likabehandling
- * Uppföljande samtal med samtliga inblandade sker vid behov och beroende på ärendets karaktär
- * Ärendet ska diarieföras

