

LULEÅ KOMMUN

**Vuxenutbildningens plan mot diskriminering och
kränkande behandling**

| Dokumenttyp | Ärendenr | Fastställd | Giltighetstid |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--|
| Handlingsplan | 2024/278-1.2.1.2 | 2024-01-21 §XXX | 2025-01-21- 2026-01-31 |
| Dokumentansvarig | Senast reviderad | Beslutsinstans | Dokument gäller för |
| Skolchef vuxenutbildningen | - | Arbetsmarknads- och gymnasienämnden | Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen |

Innehåll

| | |
|---|----|
| Vuxenutbildningens plan mot diskriminering och kränkande behandling | 1 |
| 1. Grunduppgifter | 4 |
| 2. Vad menas med diskriminering och kränkande behandling? | 5 |
| 3. Delaktighet | 2 |
| 4. Vuxenutbildningens mål och värdegrund | 3 |
| 5. Ansvar | 4 |
| 6. Telefonnummer | 6 |
| 7. Så gör vi arbetet känt för alla | 7 |
| 8. Främjande arbete | 8 |
| 9. Analys av 2024 års arbete | 9 |
| Rektor 1 | 9 |
| Rektor 2 | 10 |
| Rektor 3 | 11 |
| 10. Förebyggande arbete - årshjul aktiviteter..... | 13 |
| Årligen återkommande aktiviteter – likabehandlingsgruppen. | 14 |
| Övriga löpande aktiviteter..... | 16 |
| Huvudmannens åtgärder för 2025 | 17 |
| 11. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier | 18 |
| 12. Checklistor | 19 |
| Checklista, elev kränker elev | 19 |
| Checklista, personal kränker/diskriminerar elev..... | 21 |
| Checklista, elev kränker medarbetare..... | 22 |
| Checklista: Arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda | 23 |
| 13. Lagar och styrdokument..... | 24 |

1. Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Vuxenutbildningen är en verksamhet med flera olika skolformsdelar som vilar på en gemensam värdegrund så som den uttrycks i Läroplan för vuxenutbildningen, Lag (2009:128) om yrkeshögskolan, Skollag och Diskrimineringslag. Planen omfattar samtliga skolformer, yrkeshögskolan och administration- och vägledning inom Vuxenutbildningen i Luleå kommun.

Ansvariga för planen

Huvudman är ansvarig för att det varje år upprättas en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen fastställs av Vuxenutbildningens skolchef. Rektorer och enhetschef för administration och vägledning har det övergripande ansvaret för att se till att planen följs.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling beskriver hur det systematiska arbetet genomförs på vuxenutbildningen, vilka aktiviteter och åtgärder som är aktuella för året samt hur de genomförs, samt vilket ansvar chefer, medarbetare och elever har.

Vår vision

Vuxenutbildningens vision speglar vår strävan att tillhandahålla en inkluderande och tillgänglig utbildning som möter de vuxna studerandes skiftande behov och bidrar till livslångt lärande.

Vuxenutbildningen ska vara en trygg studiemiljö fri från trakasserier, kränkningar och diskriminering. Var och en ska ges möjlighet att inhämta kunskap och lyckas med sina studier utifrån sina förutsättningar.

Detta innebär att alla elever/studerande ska känna sig trygga, sedda och respekterade. Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling ska vara en ledstång i detta arbete för att stötta visionen.

Planen gäller

2025-02-01- 26-01-31

2. 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:

- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Ålder
- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning

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!

3. Delaktighet

Elevernas delaktighet

Varje ny elev inom Vuxenutbildningen får information om planen mot diskriminering och kränkande behandling via antagningsbesked, välkomstbrev samt i förekommande fall vid kursstart. Planen i sin helhet finns tillgänglig på Vuxenutbildningens hemsida. SFI arbetar med planen på lätt svenska samt i temaarbete med ordförklaringar, diskussioner och studieväg 1 har även haft en utställning i Ljussgården. Grupperna tittar på film och diskuterar muntligt samt ger exempel kontinuerligt under året för att värdegrundsarbetet hela tiden ska vara levande.

Eleverna ges möjlighet att komma med synpunkter och förslag när planen går igenom med dem, samt via e-post, enkäter och utvärderingar av kurser och utbildningar.

Vuxenutbildningen har även rutiner för klagomålshantering som bidrar till delaktighet och inflytande.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vuxenutbildningen har kontakt med vårdnadshavare och god man i de fall som det krävs, eftersom vuxenutbildningen främst vänder sig till vuxna.

Personalens delaktighet

Inför planen för kommande år har en arbetsgrupp tillsatts med medlemmar från alla verksamheter, likabehandlingsgruppen kallad hädanefter. Vid arbetsplatsträffar samt vid samtal har personalen möjlighet att komma med inspel i arbetet med planen, detta sker löpande. Personalen ges även möjlighet att lämna synpunkter och vara aktiv i uppföljning av planen efter årets slut.

Upphandlade utbildningsleverantörer ska enligt upphandlingsavtal agera i enlighet med kommunens plan samt följa upprättade rutiner.

4. Vuxenutbildningens mål och värdegrund

Värdegrund

Det övergripande målet för Vuxenutbildningen är att alla elever ska ha lika rättigheter och möjligheter att lyckas med sina studier i en jämlik miljö fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering. Skolans värdegrund bygger på grundläggande demokratiska värderingar och FN:s konvention om mänskliga rättigheter så som de kommer till uttryck i ovan nämnda styrdokument.

På Vuxenutbildningen är det nolltolerans vilket innebär att ingen ska utsättas för någon form av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier i samband med verksamheten.

På Vuxenutbildningen behandlar vi varandra på ett respektfullt sätt och man förväntas följa den värdegrund som gäller och inte kränka någon.

5. Ansvar

Skolchef och rektorer/enhetschef

Ansvarar för att:

- Det bedrivs ett arbete mot diskriminering, kränkande behandling samt likabehandlingsarbete och att planen årligen revideras.
- Arbetet dokumenteras, kartläggs och följs upp.
- Samtliga medarbetare och elever känner till Vuxenutbildningens plan mot diskriminering, kränkande behandling samt likabehandlingsarbete och vad det innebär.
- Händelser av kränkning, trakasserier och diskriminering utreds, åtgärdas, dokumenteras och anmäls till huvudman.
- Utse arbetsgrupp som stöttar arbetet inom ramen för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.
- Stötta och följa upp att medarbetare i sina uppdrag arbetar i linje med vuxenutbildningens Plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Stötta medarbetare i deltagande i utbildningsdagar inom området.
- Följer upp arbetet med diskriminering och kränkande behandling samt likabehandling på till exempel arbetslagsmöten, klassrumsbesök och i medarbetarsamtal.

Likabehandlingsgruppen

Ansvarar för att:

- Utifrån rektors direktiv stötta arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och likabehandling i hela vuxenutbildningens verksamhet.
- Leda kartlägningsarbetet inför revidering av Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Processledare under 2025 biträdande rektor på rektorsområde 3.
- Planera och organisera verksamhetsdagar/aktiviteter i syfte att hjälpa till med att hålla hela verksamheten uppdaterad på området.

Medarbetare

Ansvarar för att:

- Hålla sig uppdaterad, ta del av och arbeta utifrån vuxenutbildningens plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Reagera och agera mot trakasserier och kränkande särbehandling. I det ligger också att rapportera till rektor som tar beslut om att eventuell utredning ska påbörjas.
- Arbeta förebyggande genom att vara förebild och låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.

- Alla medarbetare förmedlar och diskuterar vuxenutbildningens värdegrund och plan mot diskriminering, kränkande behandling i sina respektive grupper/kurser.

Elever/studerande

Ansvarar för att:

- Känna till skolans värdegrund och plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Agera i enlighet med vuxenutbildningens värdegrund.
- Följa vuxenutbildningens ordningsregler.
- I möjligaste mån ges möjlighet till att vara delaktiga i arbetet mot diskriminering, kränkande behandling samt likabehandling.
- Berätta för lärare, rektor och övrig personal då de ser, hör eller upplever kränkningar.

6. Telefonnummer

Likabehandlingsgrupp

| Namn | Profession | Telefonnummer/e-post |
|------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Åsa Jakobsson | Biträdande rektor | 0920-456363 |
| Petter Brandlöv | Specialpedagog rektor 3 | 0767600753 |
| Susann Strömbäck | Lärare rektor 3, arbetsplatsombud | |
| Malin Ekersund | Utbildningsledare YH | |
| Nina Engman | Specialpedagog rektor 1 | |
| Maud Johansson | Specialpedagog rektor 2 | 0920-45 63 43 |
| Peter Johansson | Syv/adm | |

Andra viktiga telefonnummer

| Organisation | Telefonnummer | Notering |
|--|-------------------------|---|
| DO | 08-120 20 700 | |
| Kvinnojouren | 0920-222223 | Telefontid |
| Kvinnofridslinjen | 020-50 50 50 | |
| RFSL | 08-501 62 900 | |
| NCH- Nationellt centrum för hedersrelaterat våld och förtryck. Stödtelefon för yrkesverksamma. | 010-223 57 60 | Stödlinje för utsatta öppnar sommaren 2024. För mer information ring: 010-223 57 80 |
| Polisen | 114 14 | |
| Socialtjänsten | | Lägg till |
| Vuxenpsykiatri Sunderbyn | 0920-282728 | |
| Närpsykiatri Luleå | 0920-71536 | |
| FREDA-mottagning | 0920-454222, 020-442244 | |
| Stödlinjen för män | 020-808080 | |
| GAPF | 08-7116032 | Hedersrelaterat våld |

7. Så gör vi arbetet känt för alla

Personal, externa utbildningsanordnare och APL/LIA-platser

Arbetet mot diskriminering, kränkande behandling är ständigt pågående och ska vara känt för alla på vuxenutbildningen, både personal och elever. Planen mot diskriminering och kränkande behandling är ett aktivt dokument som finns med i det dagliga arbetet. Den görs känd på APT och verksamhetsdagar. Nyanställda informeras om arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, likabehandling och planen för detta vid introduktionen.

Externa utbildningsanordnare, underleverantörer och handledare på till exempel APL/LIA ska informeras om och delges Vuxenutbildningens plan mot diskriminering och kränkande behandling. Vuxenutbildningen ska se till att antingen vuxenutbildningens plan eller annat likvärdigt underlag gäller under utbildningstid och APL/LIA oavsett utbildningsanordnare. Ansvarig för detta är den personal från vuxenutbildningen som har kontakt med aktuell utbildningsleverantör, APL/LIA-plats eller handledare.

Vid revideringar av planen ska det informeras om på APT.

Elever/studerande

Eleverna/studerande ska informeras om Vuxenutbildningens värdegrund och arbete mot diskriminering, kränkande behandling vid introduktion och kursstart.

Publicering

Planen mot diskriminering, kränkande behandling tillika likabehandlingsplanen finns på <https://www.lulea.se/utbildning--forskola/vuxenutbildning> och teams [Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2023-2024.docx](#) för medarbetare och på teams i respektive kurs/program/ämnesteam för elever.

Revidering

Arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och för likabehandling samt arbetet med planen skall utvärderas och revideras varje år. På vuxenutbildningen genomför vi därför årligen en strukturerad kartläggning vars resultat, ligger till grund för nästkommande års arbete mot diskriminering, kränkande behandling och för likabehandling.

8. Främjande arbete

Det främjande arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och likabehandling är det arbete som ständigt pågår utan att något har hänt. Det sker genom att all personal medvetet bemöter varandra och elever på ett respektfullt sätt samt planerar verksamhet och undervisning på ett normmedvetet sätt.

De aktiviteter som likabehandlingsgruppen ansvarar för, syftar framför allt till att bidra till ett aktivt främjande arbete.

9. Analys av 2024 års arbete

Rektor 1

Utvärdering

- **Delaktighet:** Planen har inte varit väl förankrad hos personalen, vilket också påverkat elevernas/studerandenas delaktighet. Ämnet har lyfts i kurser och undervisning, vilket kan ses i att eleverna trivs och känner sig trygga.
- **Ansvar:** Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras för att säkerställa att alla är medvetna om sina roller och uppgifter. Det är viktigt att varje medarbetare känner till sitt ansvar i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, och att detta arbete integreras i deras dagliga rutiner.
- **Främjande och förebyggande arbete:** Det främjande och förebyggande arbetet behöver stärkas och göras mer systematiskt. Detta innebär att skapa en kultur där alla känner sig inkluderade och respekterade, och att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och kränkande behandling genom utbildning och medvetenhet.
- **Åtgärdande arbete:** Åtgärder vid incidenter måste vara tydliga och konsekventa. Det är viktigt att ha klara rutiner för hur incidenter ska hanteras, inklusive dokumentation, utredning och uppföljning.

Analys

Elevenkäter och kursutvärderingar visar att elever trivs, vilket är positivt. Det är viktigt att fortsätta analysera dessa resultat för att identifiera områden som kan förbättras och att använda denna information för att utveckla och förbättra planen.

Mål

- **Ökad delaktighet hos personal och elever/studerande:** Genom att involvera både personal och elever i arbetet med planen kan vi säkerställa att den är relevant och effektiv.
- **Ökat deltagande i enkäter:** Genom att öka deltagandet i enkäter kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Alla kurser ska arbeta aktivt med planen och dess information:** Det är viktigt att alla utbildningar aktivt arbetar med planen och att informationen om planen är lättillgänglig för alla.

Aktiviteter

- **Implementera planen på APT:** Genom att ta upp planen i kurser och utbildningar kan vi säkerställa att alla är medvetna om planen och dess innehåll.
- **Möjliggöra för fler kurser att genomföra enkäter med riktade frågor om trygghet, studiero och mot diskriminering och kränkande behandling:** Genom att genomföra enkäter med riktade frågor kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.

Rektor 2

Utvärdering

- **Delaktighet:** Planen har varit förankrad hos personalen men vi har inte arbetat med direkt mot personalen. I de flesta kurser och i undervisningen har pedagogerna arbetat med förståelsen bakom planen på olika sätt, till exempel samtal, utställning och arbetsuppgifter.
- **Ansvar:** Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras för att säkerställa att alla är medvetna om sina roller och uppgifter. Det är viktigt att varje medarbetare känner till sitt ansvar i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, och att detta arbete integreras i deras dagliga rutiner.
- **Kännedom:** Det är viktigt att all personal är väl informerade om planen och dess innehåll. Detta kan uppnås genom regelbundna informationsmöten, utbildningar och att planen görs lättillgänglig för alla.
- **Främjande och förebyggande arbete:** Det främjande och förebyggande arbetet behöver stärkas och göras mer systematiskt. Detta innebär att skapa en kultur där alla känner sig inkluderade och respekterade, och att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och kränkande behandling genom utbildning och medvetenhet.
- **Åtgärdande arbete:** Åtgärder vid incidenter måste vara tydliga och konsekventa. Det är viktigt att ha klara rutiner för hur incidenter ska hanteras, inklusive dokumentation, utredning och uppföljning.

Analys

Elevenkäter och kursutvärderingar visar att elever/studerande trivs, vilket är positivt. Det är viktigt att fortsätta analysera dessa resultat för att identifiera områden som kan förbättras och att använda denna information för att utveckla och förbättra planen.

Mål

- **Ökad delaktighet hos personal och elever/studerande:** Genom att involvera både personal och elever i arbetet med planen kan vi säkerställa att den är relevant och effektiv. Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av vårt SKA arbete.
- **Ökat deltagande i enkäter:** Genom att öka deltagandet i enkäter kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Alla studievägar och grupper ska arbeta aktivt med planen och dess information:** Det är viktigt att alla utbildningar aktivt arbetar med planen på något sätt och att informationen om planen är lättillgänglig för alla.
- **Inventera vad alla gör:** Genom att inventera vad alla gör kan vi få en bättre förståelse för hur planen implementeras och identifiera områden som behöver förbättras.

- **Skapa rutiner för samarbete, studieteknik samt spelregler för klasser och grupper:** Genom att skapa rutiner för samarbete och studieteknik kan vi förbättra elevernas/studerandenas upplevelse och säkerställa att alla känner sig inkluderade och respekterade.

Kommande aktiviteter

- **Implementera planen på APT, personal och med elever:** Genom att ta upp planen på APT och lyfta våra aktiviteter samt att kontinuerligt arbeta med planen på lektioner kan vi säkerställa att alla är medvetna om planen och dess innehåll.
- **Möjliggöra för fler utbildningar att genomföra enkäter med riktade frågor om trygghet, studiero och mot diskriminering och kränkande behandling:** Genom att genomföra enkäter med riktade frågor kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.

Rektor 3

Utvärdering

- **Delaktighet:** Planen har inte varit väl förankrad hos personalen, vilket också påverkat elevernas/studerandenas delaktighet. Ämnet har dock lyfts i kurser och undervisning, vilket kan ses i att eleverna trivs och känner sig trygga. Vi vet att elever på externa utbildningsanordnare inte har fått information om det förebyggande och främjande arbetet som pågår. Rektor bör därför lyfta detta med de externa utbildningsanordnarna för att säkerställa att alla elever får samma information och stöd.
- **Ansvar:** Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras för att säkerställa att alla är medvetna om sina roller och uppgifter. Det är viktigt att varje medarbetare känner till sitt ansvar i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, och att detta arbete integreras i deras dagliga rutiner.
- **Kännedom:** Det är viktigt att både yrkesutbildningar och personal inom yrkeshögskolan är väl informerade om planen och dess innehåll. Detta kan uppnås genom regelbundna informationsmöten, utbildningar och att planen görs lättillgänglig för alla.
- **Främjande och förebyggande arbete:** Det främjande och förebyggande arbetet behöver stärkas och göras mer systematiskt. Detta innebär att skapa en kultur där alla känner sig inkluderade och respekterade, och att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och kränkande behandling genom utbildning och medvetenhet.
- **Åtgärdande arbete:** Åtgärder vid incidenter måste vara tydliga och konsekventa. Det är viktigt att ha klara rutiner för hur incidenter ska hanteras, inklusive dokumentation, utredning och uppföljning.

Analys

Elevenkäter och kursutvärderingar visar att elever/studerande trivs, vilket är positivt. Det är viktigt att fortsätta analysera dessa resultat för att identifiera områden som kan förbättras och att använda denna information för att utveckla och förbättra planen.

Mål

- **Ökad delaktighet hos personal och elever/studerande:** Genom att involvera både personal och elever i arbetet med planen kan vi säkerställa att den är relevant och effektiv.
- **Ökat deltagande i enkäter:** Genom att öka deltagandet i enkäter kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Alla utbildningar ska arbeta aktivt med planen och dess information:** Det är viktigt att alla utbildningar aktivt arbetar med planen och att informationen om planen är lättillgänglig för alla.
- **Inventera vad alla gör:** Genom att inventera vad alla gör kan vi få en bättre förståelse för hur planen implementeras och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Skapa rutiner för samarbete, studieteknik, närträffar samt spelregler för klasser och grupper:** Genom att skapa rutiner för samarbete och studieteknik kan vi förbättra elevernas/studerandenas upplevelse och säkerställa att alla känner sig inkluderade och respekterade.

Aktiviteter

- **Implementera planen på APT, yrkesråd, ledningsgrupper och med utbildare:** Genom att ta upp planen i kurser och utbildningar kan vi säkerställa att alla är medvetna om planen och dess innehåll.
- **Möjliggöra för fler utbildningar att genomföra enkäter med riktade frågor om trygghet, studiero och mot diskriminering och kränkande behandling:** Genom att genomföra enkäter med riktade frågor kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Inventera vad alla gör på respektive utbildning på ett APT, hur eleverna ser detta och får delta, samt skapa aktiviteter:** Genom att inventera vad alla gör kan vi få en bättre förståelse för hur planen implementeras och identifiera områden som behöver förbättras. Det är också viktigt att skapa aktiviteter som involverar eleverna och ger dem möjlighet att delta i arbetet med planen.
- **LIA/APL-handledare ska gå igenom detta:** Det är viktigt att LIA/APL-handledare är medvetna om planen och dess innehåll och att de aktivt arbetar för att värdegrundsarbetet ska tydliggöras även ute på APL och LIA-platser

10. Förebyggande arbete - årshjul aktiviteter

Aktivt förbättringsarbete 2025 – 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 kursuppstarter 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)

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.
- OSA-enkät för personal

Analys av underlag

Skolledningen har delegerat ansvaret till likabehandlingsgruppen att ansvara för att de olika enkäterna analyseras och presenteras för eleverna/studerande 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.

Årligen återkommande aktiviteter – likabehandlingsgruppen.

Likabehandlingsgruppen träffas varannan månad. Gruppen har ansvar för genomförandet att ett antal årligen återkommande aktiviteter. Detta syftar till att verksamheterna ska ha ett förebyggande arbete.

| Period | Aktivitet | Internationella dagar man kan uppmärksamma (se bilaga för fullständig lista) |
|---------|--|--|
| Dec 24 | Analys av årets enkäter + aktiviteter | |
| Jan-feb | Arbete med ny plan. Planen mot diskriminering och kränkande behandling klar. | 27/1 Internationella dagen till minne av förintelsens offer. |
| Feb. | Ta fram kompetensutvecklingsplan för personal 20/2 Planera för Pride | 6/2 Internationella dagen mot kvinnlig köns- stympning. 20/2 Världsdagen för social rättvisa. 21/2 Internationella dagen för modersmål. |
| Mars | Fortsatt planering Pride | 1/3 Internationella dagen mot diskriminering. 8/3 Internationella kvinnodagen. 21/3 Rocka sockorna. För att hylla olikheter. FN har utlyst 21 mars till Världsdagen för Downs syndrom. |
| April | Nyhetsbrev, info. om Prideveckan. Del av verksamhetsdag/APT | 2/4 Internationella autismdagen. 7/4 Världshälsodagen |
| Maj | Temaperiod, HBTQI i samband med Pride | 3/5 Internationella dagen för pressfrihet. |
| Juni | | 12/6 Internationella dagen mot barnarbete. |
| Juli | | 30/7 Internationella dagen mot trafficking |
| Aug. | Utse processhandledare för årets kartläggning. Påbörja analys av resultat från elevenkät. | 9/8 Internationella dagen för världens ursprungsfolk. |

| | | |
|-----------------|---|---|
| Sep. | <p>Analys elevenkät – lyfta fram fokusområden och planera elevsamtal.</p> <p>Sep/okt. del av verksamhetsdag APT.</p> | <p>8/9 Internationella läskunnighetsdagen. 10/9 Internationella suicidpreventiva dagen. 15/9 Internationella dagen för demokrati. 21/9 Internationella fredsdagen.</p> |
| Okt. V 40-44 | <p>Temaperiod – aktuellt ämne. Elevsamtal.</p> | <p>1/10 Internationella dagen för äldre. 2/10 Internationella ickevåldsdagen. 5/10 Internationella dagen för lärare. 11/10 Internationella flickdagen. 24/10 FN-dagen.</p> |
| Nov. | <p>Sammanställa kartläggning</p> | <p>16/11 Internationella dagen för tolerans. 20/11 Internationella barndagen. 25/11 Internationella dagen för avskaffandet av våld mot kvinnor. "Orange day".</p> |
| Dec. | <p>Revidera Plan mot diskriminering och kränkande behandling och planera aktiviteter för det kommande likabehandlingsarbetet.</p> | <p>3/12 Internationella funktionshindersdagen. 10/12 Internationella dagen för mänskliga rättigheter. 20/12 Internationella dagen för mänsklig solidaritet.</p> |

Övriga löpande aktiviteter

Här beskrivs de löpande aktiviteter som olika funktioner/professioner har ansvar för.

| Aktiviteter | Period | Ansvarig |
|---|--|--|
| Introduktion av nya medarbetare: <ul style="list-style-type: none"> - Värdegrund - Likabehandling | Vid nyanställningar | Ansvarig rektor/chef |
| Informera nya elever/studerande: <ul style="list-style-type: none"> - Värdegrund - Likabehandling | Vid kursstart. Repetera och påminna vid behov. | Respektive lärare. |
| Informera nya elever om: <ul style="list-style-type: none"> - Vilket stöd man kan få hos olika funktioner. - Hur man går till väga för att få stöd. | Vid introduktion av nya elever. Repetera och påminna vid behov. | Undervisande lärare, syv och skoladministration. Samt övrig personal som möter elever i behov av stöd kring studier eller annat. |
| Föra värdegrund och likabehandling på tal, utifrån läroplan och andra styrdokument. <ul style="list-style-type: none"> - I undervisning - På hemsidan - I våra lokaler | Ständigt pågående. | Alla, oavsett profession. |
| Elevenkäter vid avslutad kurs/utbildning | | Undervisande lärare/utbildningsledare |
| APT Arbete mot diskriminering kränkande behandling, organisation/grupp/individ | | |
| Branschråd, kursråd, yrkesråd, ledningsgrupper YH | | |

Huvudmannens åtgärder för 2025

Åtgärderna är planerade utifrån aktuella händelser samt resultat från kartläggningen. Åtgärderna revideras och uppdateras minst en gång per år. Likabehandlingsgruppen tar fram förslag på åtgärder vilka sedan samverkas och beslutas av vuxenutbildningens rektorer, som slutligen fastställs av nämnd.

| Åtgärder | Period | Ansvarig |
|--|-----------------------|--|
| Ny plan mot diskriminering och kränkande behandling färdigställs | Januari 2025 | Skolchef, rektorer, enhetschef, likabehandlingsgrupp (LBG) |
| Plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras på APT samt publiceras i teams och v: | Januari-februari 2025 | Rektor, biträdande rektor och enhetschef med stöd av LBG |
| Varje rektorsområde lyfter på APT i jan-feb önskemål om kompetensutvecklingsbehov gällande diskriminering och kränkande behandling | Jan-feb 2025 | Rektor, biträdande rektor, enhetschef med stöd av LBG |
| Plan för kompetensutveckling gällande diskriminering och kränkande behandling tas | Februari 2025 | LBG |
| Planera för ny rutin för kartläggning (del av elevenkät) | Våren 2025 | Rektorer, biträdande rektor, likabehandlingsgrupp |
| | | |

11. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier

Jargonger klassrum och korridorer

Jargonger och beteenden kan upplevas som kränkande utan att avsikten är att kränka. För det pågå kan det utvecklas till allvarliga situationer med kränkningar och trakasserier som följd.

Som personal på vuxenutbildningen måste man vara lyhörd och direkt ta upp eventuella händelser till diskussion och samtal. Man kan behöva påminna om vuxenutbildningens värdegrund och samtala om att en viss jargong/beteende inte är ok och att det kan upplevas kränkande. Syftet med att ta det direkt är att kränkande jargonger aldrig får tolkas vara ok eller sanktionerat.

Vi som jobbar på vuxenutbildningen måste i första hand lyssna till den som har upplevt sig kränkt och en utredning om kränkning ska därefter påbörjas. En utredning kan landa i att inga vidare åtgärder vidtas likaväl som det kan medföra att elev stängs av från skolan.

Skolan är också skyldig att agera om det sker kränkningar utanför skolan, till exempel på sociala medier. Då kränkningen misstänks ha samband med skolverksamheten spelar det ingen roll var kränkningen sker

12. Checklistor

Vid händelse av, eller misstanke om, kränkning, diskriminering, trakasserier.

Här redogörs för checklistor då elev kränker elev, medarbetare kränker elev och när elev kränker medarbetare.

Checklista, elev kränker elev

| Åtgärd/aktivitet | Ansvarig | När |
|---|--|------------|
| <p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan och dokumentera. Vid pågående kränkning ingrip direkt genom att ta upp det du upplever med dem det berör eller genom att meddela rektor/chef.</p> | Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för. | Samma dag. |
| Anmäla till rektor | Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för. | Samma dag |
| Anmälan till huvudman | Rektor anmäler kränkning till huvudman, via ProRenata | Skyndsamt |
| <p>Beslut om utredning Rektor utser någon eller har själv samtal med berörd person och fattar beslut om vidare utredning.</p> | Rektor | Skyndsamt |
| <p>Utredning Enskilda samtal med berörda om vad som har hänt. Be att få ta del av ev. meddelanden (sms, mail, annat). DOKUMENTERA! Vid behov ha med studiehandedare, specialpedagog eller annan lämplig personal. Man ska ej genomföra dessa samtal själv.</p> | Rektor eller av rektor utsedd person/personer. | Skyndsamt |
| <p>Anmälan ProRenata Elevskada, risk eller tillbud.</p> | Rektor eller av rektor utsedd person | Skyndsamt |

| | | |
|--|---|-----------------------|
| Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse. | Rektor i samråd med avdelningschef. | Snarast |
| Beslut om vidare åtgärder Ex: Avstängning, tillfällig eller permanent. Avskiljande från grupp, samtal eller annat. | Rektor i samråd med avdelningschef. | Skyndsamt |
| Uppföljningssamtal Med den som upplevt sig kränkt och den som kränker. Samtalen dokumenteras. Vid behov ytterligare uppföljningssamtal. | Rektor eller utsedd person | Inom två veckor |
| Om kränkning ej upphört Avstängning av elev. | Rektor i samråd med avdelningschef. | Omgående. |
| Avslut Ärendet avslutas. Samtal med inblandade elever. Dokumentation arkiveras i Pro-Renata. | Rektor arkiverar i Pro-Renata. Annan lämplig person kan utses till att ha avslutande samtal. | I samband med avslut. |
| Uppföljning av anmälan | Rektor. Nämnd kan be rektor att redogöra för utgången av ärendet. | Efter en tid. |

Checklista, personal kränker/diskriminerar elev

| Åtgärd/aktivitet | Ansvarig | När |
|--|---|-----------|
| <p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan. Vid pågående kränkning/ diskriminering ingrip genom att, om möjligt, prata med den som kränker. Ta hjälp av arbetsgång som finns nedan.</p> | Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för. | Snarast |
| Meddela rektor | Medarbetare som fått kännedom om. | Samma dag |
| Samtal med elev | Rektor. Annan personal, t ex HR kan delta vid samtalet. | Snarast |
| Utredning och vidare åtgärder | Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare. | Snarast |
| <p>Polisanmälan Om det bedöms vara en lagövertredelse.</p> | Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare. | |
| <p>Viktigt att ha i åtanke: En befogad tillrättavisning av en elev är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven kan uppleva det som kränkande. En utredning om kränkande behandling kan landa i att tillrättavisningen varit befogad.</p> | | |

Checklista, elev kränker medarbetare

| Åtgärd/aktivitet | Ansvarig | När |
|---|--|-----------|
| <p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan om du ser hör eller upplever en medarbetare bli kränkt. Gäller det dig själv – säg ifrån och meddela rektor.</p> | <p>Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för. Den som upplever sig kränkt.</p> | Snarast |
| <p>Säg ifrån Om möjligt, ingrip genom att säga ifrån. Ta upp det du upplever.</p> | Medarbetare som får kännedom om/upplever. | Snarast |
| Meddela rektor | Medarbetare som fått kännedom om/upplever. | Samma dag |
| Meddela skyddsombud | Rektor | |
| <p>Samtal med inblandade - utredning Med hjälp av skyddsombud skaffar sig rektor en bild av situationen. Och gör en bedömning om vidare åtgärder. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p> | <p>Rektor. Det kan bli aktuellt med kontakt med HR.</p> | Snarast |
| <p>Vidare åtgärder för utsatt Till exempel samtal med företagshälsa eller annat, utifrån medarbetares behov. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p> | <p>Rektor i samarbete med avdelningschef, HR och medarbetare. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.</p> | Snarast |
| <p>Vidare åtgärder kring elev som kränker Om kränkningarna ej upphör kan det bli aktuellt med avstängning. DOKUMENTERA i gällande system för elever och medarbetare.</p> | Rektor i samarbete med avdelningschef. | |
| <p>Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse.</p> | Rektor i samarbete med avdelningschef. | |

Checklista: Arbetsgång/förhållningsätt vid samtal med de berörda

- 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
- Var väl förberedd och visa i ord och handling vem som leder samtalet
- Tala om för den som har utfört den misstänkta kränkningen att du fått reda på vad som hänt
- Ställ tydliga frågor, följdfrågor och klargör eventuella oklarheter av ordens betydelse
- Den som utövat den misstänkta 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 en kränkning kan rubriceras som brottslig handling och därmed kan 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 anmäls i ProRenata

13. Lagar och styrdokument

Skollagen (6 kap.8§) [Skollag \(2010:800\) | Sveriges riksdag](#)

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§) [Diskrimineringslag \(2008:567\) | Sveriges riksdag](#)

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§) [Skollag \(2010:800\) | Sveriges riksdag](#)

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) [Diskrimineringslag \(2008:567\) | Sveriges riksdag](#)

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) [Arbetsmiljölagen \(1977:1160\) | Sveriges riksdag](#)

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.

Läroplanen för vuxenutbildning (Lvux12, kap1)

[Vuxenutbildning \(Komvux gymnasial\) - Skolverket](#)

Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för människors olikheter. Ingen ska inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas