



## Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Planen är utformad i enlighet med Diskrimineringslag 2008:567 samt Skollagens 2010:800 kapitel 6.

### *Mål*

Målet för vuxenutbildningen är att förebygga all form av diskriminering och kränkande behandling. Det är viktigt att skolan präglas av så öppna och tillitsfulla relationer mellan elever/studerande och personal att eleverna självmant vänder sig till lärare, mentor, kurator, rektor eller annan personal och berättar om ev. förekommande kränkning/mobbning. En annan förutsättning är att eleverna/studerande känner tilltro till skolans förmåga att bekämpa och få stopp på mobbningen. Planen syftar till att främja studenternas och personalens lika rättigheter oavsett:

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

Det finns olika former av diskriminering:

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

Enligt Arbetsmiljölagen 1999:841 är Vuxenutbildningen i Luleå att betrakta som vilken arbetsplats som helst, där både studerande och personal ska trivas och må bra. Vuxenutbildningen i Luleå ansvarar för en trygg, jämlik, positiv och utvecklande arbetsmiljö. Om studerande eller personal av någon anledning far illa av arbetsmiljön, är det viktigt att vi så tidigt som möjligt uppmärksammar detta och har rutiner för hur situationen ska lösas.



## *Definitioner*

### **Diskriminering**

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

### **Kränkning**

En handling som gör att en person som blir utsatt känner sig ledsen, sårad eller mindre värd.

### **Kränkande behandling**

Ett begrepp som används i Skollagen och innebär ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) " kränker en elevs värdighet". Kränkande behandling kan t.ex. innebära att någon vid ett eller flera tillfällen drabbas av förtal, förolämpningar, förnedring, förföljelse och hot eller utfrysning.

### **Mobbning**

När någon blivit utsatt för kränkning och/eller trakasserier av en eller flera personer vid flera tillfällen.

### **Några exempel på diskriminering och kränkande behandling är:**

- att medvetet undanhålla information eller på annat sätt försvåra arbetets utförande
- att uppenbart förolämpa, frysa ut, särbehandla eller negligera arbetskamrater eller elev/studerande

Det är den utsatta personens upplevelse av en situation som främst ska ligga till grund för om en händelse kan bedömas som kränkande.



## Strategi

- att alla arbetar åt samma håll och bidrar till att motverka kränkande behandling, våld, rasism och negativ särbehandling av grupper och individer.
- att arbetsgivare, arbetstagare och studerande/elever samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Skolledningen/arbetsgivaren har dock det yttersta ansvaret.
- att samtliga inom Vuxenutbildningen i Luleå görs medvetna om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott arbetsklimat.
- att alla inom Vuxenutbildningen i Luleå ska ta ansvar för att uppmärksamma och åtgärda kränkande behandling, våld och rasism mot enskilda eller grupper.

## Kartläggning/undersökning sker i alla verksamheter inom vuxenutbildningen genom:

- Kartläggning sker i form av uppföljningar i de mentorssamtal som lärarna har kontinuerligt med sina elever/studerande i de fall de har mentorer. För dem som har stöd av speciallärare/-pedagog fungerar denne som mentor.
- Utvärderingar i enkätform görs en gång per halvår alternativt vid kurslut. Ansvariga är lärare.
- Frågan om arbetsklimat tas upp i de klassråd alt. bedömnings- och uppföljningsamtal som läraren leder men tas även upp i de externa kursråd som rektor leder. Detta sker 2-4 gånger per halvår.

## Analys av undersökning:

Rektorerna ska ansvara för att de olika kartläggningarna analyseras och presenteras för eleverna/studerande. Detta sker i olika tidsintervaller beroende på verksamhet. Finns behov kan elever delta i analys och diskussion om ev. åtgärder. Det beror på ärendets art och verksamhetsområde.

## Åtgärder:

De förebyggande insatserna på vuxenutbildningen är de som görs för att förbättra trivsel, arbetsklimat och atmosfär. Att skapa en känsla av vardagsomtanke och medmänsklighet är viktigt. Eleverna/studerande ska uppmuntras att ta kontakt med personer även utanför den egna vänskapskretsen. Det är viktigt att lära sig att samarbeta med alla oavsett olikheter. Förebyggande åtgärder sker genom:

- Information och samtal med elever och studerande. Lärarna ansvarar för att information går fram till alla elever/studerande och organiserar även samtal/diskussioner i elevgrupper med tema "arbetsklimat". Detta kan ske vid kursstart



samt behandlas integrerat i alla kurser t ex genom att lärare och elever arbetar utifrån artiklar, filmer, studiebesök eller annat. Det kan även innebära att eleverna arbetar med likabehandlingsplanens implementering och revidering.

- Att lärare ansvarar för att samtliga elever/studerande blir delaktiga när det gäller olika typer av gruppaktiviteter/-arbeten.
- SFI arbetar kontinuerligt med likabehandlingsfrågor i grupperna och strävar efter att skapa en bra arbetsmiljö med tolerans och respekt för varandra, t ex genom OS-spelet, där alla träffar varandra genom aktiviteter gemensamma för hela skolformen SFI.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling läggs ut på vuxenutbildningens lärplattform/ EdWise/hemsida.
- Det finns möjlighet för sökande/elever att vid ansökan till utbildning/kurser, som utgör underlag för den individuella studieplanen, uppge funktionsnedsättning eller andra svårigheter som vuxenutbildningen och dess lärare behöver känna till och som kan vara avgörande för studiernas genomförande. De elever/studerande som har behov av kompensatoriska läromedel för att underlätta studierna ska informeras om och erbjudas dessa.
- Att skapa fysiska mötesplatser inom verksamheten.
- Kompetensutvecklingsinsats genomförs och innehållet i planen berörs på olika sätt på APT och ny personal får information via kommunen.
- Närmsta chef tar upp planen mot diskriminering och kränkande behandling med samtlig personal.

### **Hur motverkar vi diskriminering och kränkande behandling?**

Vid diskriminering och kränkande behandling är flera parter involverade. Parter kan vara elever/studerande, grupper av elever samt alla som är verksamma vid vuxenutbildningen. Olika situationer och de olika rollerna i en situation måste bemötas på olika sätt, vilket beskrivs i handlingsplanen.

### **Åtgärder vid upplevd kränkande behandling:**

1. Den som upplever kränkande behandling eller diskriminering erbjuds att på något sätt beskriva händelsen eller situationen.
2. Samtal med den/de som diskriminerar, trakasserar eller utsätter andra för annan kränkande behandling.
3. Uppföljning i samtal med berörda parter var för sig.
4. Om den utsatte önskar så möts hen och den/de som kränker i ett samtal.
5. Om inte åtgärderna leder till önskad effekt, ansvarar rektor för fortsatt handläggning.



Vid utvecklingssamtal/medarbetarsamtal då elevens/studerandens/arbetstagarens situation tas upp aktualiseras också frågor kring arbetsmiljö och kränkande behandling i alla former. Chef/rektor på varje enhet är ansvarig för att utarbeta rutiner för ovanstående punkter. Alla har ett ansvar att reagera om man ser, hör eller misstänker att någon behandlas illa!

### *Handlingsplan*

Alla ska vara medvetna om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen. Elever/studerande eller personal som uppmärksammar att någon blir kränkt, ska tydligt markera att beteendet är olämpligt och inte accepteras. Tala om möjligt direkt med den som gjort den kränkande handlingen.

Elever/studerande eller personal som misstänker eller får kännedom om diskriminering eller kränkande särbehandling ska så snart som möjligt informera rektor. Man kan även vända sig till mentor, kurator eller annan personal vid Vuxenutbildningen i Luleå. Den som själv känner sig utsatt för kränkande särbehandling/mobbning tar kontakt med sin mentor, kurator eller närmsta chef. Chef/rektor bereder sedan ärendet och ger förslag om åtgärd. En kontinuerlig utvärdering ska ge en bild av hur elever/studerande och personal trivs. Utvärderingen ska därefter utgöra ett underlag för fortlöpande planering och förbättringar av arbetsmiljön.

Chef för Vuxenutbildningen ansvarar för att planen mot diskriminering, kränkande behandling och mobbning upprättas, används och utvärderas.

En lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev/studerande anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn.

En rektor som får kännedom om att en elev/studerande anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

### *Krav på dokumentation*

Enligt arbetsmiljölagen ska både misstanke om händelser och faktiska händelser ("tillbud och händelser") som avser diskriminering och kränkningar dokumenteras. Dokumentationen diarieförs och sekretessbeläggs enligt dokumenthanteringsplan. Personal som behöver handlingarna i sitt arbete ska enligt Sekretesslagen få tillgång till



dokumentationen, liksom den berörda och eventuella förvaltaren. I övrigt bör inte handlingarna spridas, då dessa i de flesta fall omfattas av Sekretesslagen (7 Kap9 §). Observera att handlingar i diskriminering och kränkande behandling ska sparas i 10 år efter händelsen.