



Vuxenutbildningen i Herrljunga/Vårgårda

# Övergripande plan för likabehandling och mot kränkande behandling 2021

## Övergripande målsättningar

Alla skall känna sig trygga och välkomna att arbeta och studera hos oss. Elever såväl som personal skall uppleva ett meningsfullt sammanhang och delaktighet i verksamheten.

### Alla skall dessutom känna till:

- att vi inte accepterar några former av kränkningar.
- att det finns en likabehandlingsplan på skolan och dess huvudsakliga syfte.
- hur man går till väga när man känner att man blivit utsatt för en kränkning.
  - att alla delar ansvaret för att ingen blir diskriminerad, trakasserad eller på annat sätt kränkt.

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Elever och personal i Vuxenutbildningen med skolformerna komvux, sfi, och lärvux (ansvarig lärare för yrkesutbildningarna skall även informera handledare för APL).

## Ansvariga för planen

Rektor har skyldighet att tillse att planen följs och utvärderas och att det avsätts medel för att genomföra främjande insatser och förebyggande åtgärder.

## Elevers delaktighet

Ska möjliggöras genom exempelvis individuella samtal med lärare/handledare, elevråd, elevenkäter samt arbetsmiljöroenden.

## Personalens delaktighet

Medarbetarsamtal, APT, LSG, arbetsmiljöenkät samt arbetsmiljöroenden.

## Planens giltighetstid

Planen gäller det år som anges i rubriken. Planen ska utvärderas och revideras årligen.

## **Främjande insatser**

### **Följande faktorer måste beaktas i det främjande arbetet:**

Verksamheten har ett kontinuerligt intag av elever under hela året vilket medför att gruppammansättningarna på skolan ständigt förändras. Vidare anordnar skolan praktik i olika former som ställer särskilda krav när det gäller tydliga roller, efterlevnad och uppföljning av likabehandlingsarbetet.

Vi har elever från olika länder och kulturer med olika språk. Detta kan eventuellt medföra att det kan vara svårt att förstå för andra studerande och skolans personal om det är en kränkning eller inte. Vår utgångspunkt och definition av begreppet kränkning utgår från gällande lag.

### **Alla i vår verksamhet ska**

- arbeta med värdegrundsarbete i det dagliga och vara väl förtrogna med innehållet i likabehandlingsplanen.
  - arbeta för ökad kunskap och förståelse för olika kulturer, religioner och andra trosuppfattningar.
- arbeta förebyggande på skolan mot rasism, våld, mobbning eller annan kränkande behandling.
- vid upptäckt av kränkningar eller tendenser till kränkningar reagera direkt enligt rutiner i detta dokument.
- aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet (som även innefattar den psykosociala arbetsmiljön) genom, elevråd, enkätundersökningar och arbetsmiljöronder samt vid behov enskilda samtal mellan chef-personal/lärare-elev.

### **Lärargrupperna ska**

- föra kontinuerliga diskussioner om arbetssätt och kursinnehåll för att förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- arbeta för ökad kunskap om olika kulturer och motverka rasism.
- informera alla nya elever om likabehandlingsplanen oavsett om det är vid terminsstart eller vid kontinuerlig intagning, samt förhålla sig till den på ett konsekvent sätt.
- i enlighet med styrdokumentet för skolan ha ett inkluderande förhållningssätt i undervisningen.

## **Rutiner när situationer uppstår**

Alla elever och all personal ska informeras om skolans värdegrunder och om skolans likabehandlingsarbete. I samband med detta ska alla få veta att de är skyldiga att agera om de misstänker kränkningar. Varje fall av misstänkta kränkningar skall rapporteras (se rutan nedan).

Nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling gäller i hela vår verksamhet.

En god kommunikation mellan skolans personal och elever, samt att vi jobbar för ett öppet och trivsamt arbetsklimat är viktiga förutsättningar för tidig upptäckt.

Utredning av kränkning ska genomföras skyndsamt tillsammans med inblandade parter. Utredningen ska följas upp. Har en situation med risk för hot och våld förekommit ska verksamhetens rutiner för sådana situationer aktiveras.

**Arbetsgång:**

1. Enskilda samtal där de inblandade får berätta sin version.
2. Samtal med samtliga inblandade för att söka en positiv lösning (parterna ska bemötas med största diskretion och respekt).
3. Uppföljning inom 1–2 veckor (uppföljningen kan fortsätta längre om behovet kvarstår).
4. Vid behov tar skolan in hjälp utifrån, till exempel psykolog.
5. Rektor/vuxenutbildningschef ansvarar för eventuella kontakter med andra myndigheter.
6. Eventuell polisanmälan görs av elev eller av rektor/vuxenutbildningschef.
7. Överenskommelser och åtgärder dokumenteras i särskild åtgärdsplan (se bilagor).

**Rutiner för att utreda och åtgärda när kränkning skett**

Du som **elev** kontaktar någon ur skolans personalgrupp som du har förtroende för. Det kan vara någon av dina lärare, språkstödjare eller rektor. Skolan har en skyldighet att utreda om kränkning har förekommit. Din rektor är ansvarig för utredning och dokumentation.

Du som **personal** kontaktar rektor, skyddsombud eller annan facklig representant eller någon arbetskamrat du har förtroende för. Din rektor är ansvarig för utredning och dokumentation.

## **Definitioner och begrepp**

De sju diskrimineringsgrunderna är

### **1. Kön**

Att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

### **2. Könsoverskridande identitet eller uttryck**

Någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

### **3. Etnisk tillhörighet**

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

### **4. Religion eller annan trosuppfattning**

### **5. Funktionsnedsättning**

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga, som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

### **6. Sexuell läggning**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

### **7. Ålder**

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan och det skall ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken miss-gynnar av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

**Likabehandling** innebär att alla ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

**Trakasserier** innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Kränkande behandling** innebär ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker någons värdighet.

## **Hänvisningar**

Skollagen och läroplanen

Diskrimineringslagen

Arbetsmiljölagen

Skolverkets allmänna råd: Främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Diskrimineringsombudsmannens handledning: Förebygga diskriminering och kränkande behandling.

## **Bilaga 1**

### **Åtgärdsplan vid kränkande behandling**

Datum

Namn på inblandade (med personnummer):

Vem rapporterade händelsen?

När och var hände det?

Vad hände?

Eventuella konsekvenser?

Har detta hänt tidigare?

Förslag på åtgärder

Datum för uppföljning

Underskrift

Rektor

## **Bilaga 2**

### **Uppföljning av åtgärdsplan vid kränkande behandling**

Datum

Namn

Nuvarande situation:

Ytterligare åtgärder:

Underskrift

Rektor