



Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling

Komvux

Reviderad 2020-09-30

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	2
2.	Diskrimineringsgrunder	2
3.	Definitioner	3
4.	Vision	4
5.	Kartläggning och nulägesanalys	5
5.1	Förutsättningar för arbetet med kartläggningen	5
5.2	Enkätundersökning	5
6.	Mål	6
7.	Åtgärder	6
7.1	Främjande åtgärder	6
7.2	Förebyggande åtgärder	7
8.	Om du som elev eller personal känner dig diskriminerad, trakasserad, kränkt eller hotad	7
8.1	Så här ska du som är elev eller personal göra	7
9.	Rutiner vid anmälan om diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller hot	8
9.1	Rutiner i normalfallet	8
9.2	Rutiner för akuta situationer	9
10.	Ansvarsfördelning	10
11.	Uppföljning och utvärdering	10

Bilaga

Incidentblankett för dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

LIKABEHANDLINGSPLAN OCH PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

1. Inledning

Två planer blir en. Skolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en **likabehandlingsplan** (enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen) och en **plan mot kränkande behandling** (enligt 6 kap. 8 § skollagen). Planerna är sammanförda till en gemensam plan eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter och likheter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla elevers och personals lika värde.

Syftet med planen

Syftet med planarbetet ska vara att främja elevers och personals lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. (ur handledning från DO, BEO & Skolinspektionen)

2. Diskrimineringsgrunder

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av elever och personal omfattar diskrimineringsgrunderna:

Kön

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Min identitet är min bild av mig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. DO använder ordet könsidentitet. En transperson har en könsidentitet som överbryggat de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

Etnisk tillhörighet

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls.

Funktionsnedsättning

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning. Ibland gör det saker krångligare, ibland spelar det ingen roll. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.

Ålder

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan.

3. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osaklig grund behandlar en elev sämre än andra elever och missgynandet har samband med diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Med **direkt diskriminering** menas att en elev eller någon i personalen missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Men man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas **indirekt diskriminering**. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av någon av någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier är beteende som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när en elev eller personal kränks på grund av en närståendes sexuella läggning, funktionshinder med mera.

Kränkande behandling är uppträdande som kränker en elevs eller personals värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, mobba eller frysa ut någon.

Kränkande behandling är en subjektiv bedömning. Det är inte handlingen i sig som är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. De kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl elever som personal.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs eller personals värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn, ryktesspridning, förlöjliganden)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webbcommunities)

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag (ur Skolverkets Allmänna råd 2009)

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier eller kränkande behandling.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkat i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

4. Vision

Vuxenutbildningen i Hässleholms kommun ska vara en plats där diskriminering eller kränkande behandling inte förekommer. Alla ska känna sig betydelsefulla och respekteras för den man är. Personal och elever ska tillsammans verka för ett arbetsklimat där alla respekterar varandra. Alla former av diskriminering och kränkande behandling är oacceptabla.

5. Kartläggning och nulägesanalys

5.1 Förutsättningar för arbetet med kartläggningen

Vuxenutbildningen har ett kontinuerligt intag av studerande under hela året vilket medför ständiga förändringar med nya individsammansättningar som dessutom har olika etniska ursprung. Denna kontinuerliga förändring av elever och klasser medför att man noggrant måste planera in när och hur information skall ges till eleverna om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Det kan se annorlunda ut när vuxna trakasserar och kränker. När man är vuxen kanske trakasserier och kränkningar sker på annat sätt eller med andra metoder jämfört med när man är yngre. Av den anledningen bör särskild vikt läggas vid att upptäcka hur det kan se ut när trakasserier och kränkningar genomförs av vuxna personer som dessutom talar ett språk som personalen inte förstår. Inom vuxenutbildningen talas många olika språk, vilket gör det svårt att förstå för andra elever och skolans personal om det är en kränkning eller inte.

Metoder för kartläggning och analys

Kartläggning och analys kommer att göras med hjälp av:

- Årlig enkät besvaras av elever i verksamheten.
- Årlig enkät besvaras av personalen i verksamheten.
- Samtal på personalens arbetsplatsträffar.
- Upprätta incidentrapporter.
- Analys av tidigare händelser och ärenden som avser olika former av kränkningar.
- Årlig genomgång av rutiner.

6. Mål

- Elever och personal trivs och känner sig väl och rättvist behandlade av såväl studie- och arbetskamrater.
- Det förekommer inga kränkningar och man möter varandra med respekt i ord och handling.

7. Åtgärder

7.1 Främjande åtgärder

Att främja lika rättigheter och möjligheter kan handla om att skaffa sig kunskaper kring diskrimineringsgrunderna och vad som utgör kränkande behandling. Denna kunskap behöver man för att lära sig förstå och se behovet av att främja och på vilket sätt man kan göra detta.

Rektor ansvarar för verksamhetens förebyggande och främjande åtgärder. Följande åtgärder arbetar vi med kontinuerligt. Vi arbetar på individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

Individnivå

- Nya medarbetare informeras om likabehandlingsplanen samt hur den ska delges eleverna.

Gruppenivå

- En enkätundersökning genomförs en gång per år i vilken det finns frågor om diskriminering och trygghet. Redovisas i den årliga kvalitetsuppföljningen.
- Undervisningen innehåller mångfaldsfrågor.
- Skolans värdegrund ska diskuteras vid den årliga verksamhetsplaneringen.
- Personalen har getts tillfälle till fortbildning i likabehandlingsfrågor. Några har deltagit i föreläsningar eller seminarier i ämnet.
- Ordningsregler uppdateras kontinuerligt.

Verksamhetsnivå

- Verksamhetens likabehandlingsplan ska finnas väl anslagen på anslagstavlor och på Komvux hemsida.
- Webbformulär för synpunkter/klagomål finns för eleverna på Komvux hemsida.
- Vikten av dokumentation har belysts.
- Det är viktigt att vi är tydliga mot eleverna och markerar att vi behandlar alla lika. Därför måste vi ha bra och tydliga regelverk när det gäller våra aktiviteter, exempelvis vid antagning och fördelning av praktikplatser.

Utbildning för personalen

- Hur man utreder och dokumenterar händelser/ärenden avseende olika former av trakasserier, kränkningar och diskrimineringar.
- Diskrimineringslagen och skollagen 14 a kap.
- Diskrimineringsgrunderna (kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder).
- Mångfaldsfrågor.

8. Om du som är elev känner dig diskriminerad, trakasserad, kränkt eller hotad

Ett verktyg för eleven

Du som är elev ska **aldrig** behöva acceptera att bli utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Skolan har i uppdrag att arbeta för en skolmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Denna text berättar hur du som är elev ska göra om du blir diskriminerad, trakasserad, hotad eller känner dig kränkt. *Detta gäller såväl på skolan som på sociala medier.*

8.1 Så här ska du som är elev göra

Om du blir utsatt för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller hot av en elev eller personal ska du göra en anmälan till rektor, eller någon i personalen som sedan vidarebefordrar anmälan till rektorn.

Om det är rektorn som utsatt dig för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska du göra en anmälan till en personal på skolan.

Därefter kommer du att bli kallad till ett möte. På mötet kan rektor, personal och eventuellt den som du gjort din anmälan mot delta. Om du vill kan du ta med dig en kamrat som stöd på mötet.

Du kan även kontakta rektor via Komvux hemsida: **Synpunkter.**

9. Rutiner vid anmälan om diskriminering Trakasserier, kränkande behandling eller hot

Förutsättningar för utredningar

Det ska finnas minst en person ur personalen som rektor utsett till att leda utredningar om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Denna person ska leda utredningar på rektors begäran och utses beroende på förutsättningarna i varje enskilt fall.

Om personal misstänks för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elev ska rektor leda utredningen. Den som rektor har utsett ska leda utredningen när det är rektor som är misstänkt för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av elev.

Alla händelser som anmälts eller observerats av personal ska dokumenteras på särskild incidentblankett. Dokumentationen förvaras i en utredningspärm. All dokumentation går igenom en gång i månaden. Genomgången ska göras av rektor eller av den som rektor utsett.

Skyldighet att utreda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inträder redan vid första händelsen. Utredningens omfattning och metod måste anpassas till varje enskilt fall. Ibland kan det vara tillräckligt att genom några frågor få händelsen klarlagd. En sådan enkel utredning kan bara anses tillräcklig om händelsen varit bagatellartad och situationen därefter är uppklarad. I andra fall kan utredningsskyldigheten bli mer långtgående och omfatta fler elever och personal. Vid val av utredningsmetod är det viktigt att vara uppmärksam på om en kränkning är en enstaka händelse eller om den är en del av systematiskt återkommande händelser.

Utredningen ska allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till detta samt omfatta både den eller de som kan ha utövat trakasserier eller kränkningarna och den som blivit utsatt.

Dokumentation som uppkommer i samband med utredningar förvaras i en utredningspärm.

9.1 Rutiner i normalfallet

När elev utsatts för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller hot, av annan elev eller personal tillämpas följande arbetsordning:

1. Den som tar emot anmälan dokumenterar händelsen på en incidentblankett. All personal som ser att sådant händer ska göra en anmälan.
2. Rektor eller den som rektor utsett ska kalla de berörda parterna till samtal, enskilt eller med samtliga berörda parter för att utreda händelserna. Hot polisanmäls av rektor.

Om de berörda önskar kan en stödperson delta, exempelvis en kollega, en

facklig representant eller en studiekamrat.

Det som sägs och överenskommes under samtalen dokumenteras.

3. Rektor eller den som rektor utsett ska göra en bedömning om polisanmälan ska göras. Vid händelse som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska Arbetsmiljöverket underrättas. Oavsett om anmälan gjorts till annan myndighet är verksamheten skyldig att vidta relevanta åtgärder för att komma tillrätta med problemet.
4. Den information som framkommit vid samtalen med de berörda används som underlag för det fortsatta utredningsarbetet, och för bedömning om vilka åtgärder som ska sättas in.
5. Rektor eller den som rektor utsett följer kontinuerligt upp vidtagna åtgärder. Uppföljningen dokumenteras.
6. Om elev inte upphör med trakasserier eller kränkningar efter genomförd utredning och efter att eleven haft samtal med rektor ska rektor besluta om vidare åtgärder krävs. Rektor ska då ta ställning till om det krävs extraordinära åtgärder som avstängning eller förvisning från utbildningen i enlighet med förordningen om kommunal vuxenutbildning 6 kapitlet.
7. Om personals diskriminering, trakasserier eller kränkningar av elev inte upphör efter genomförd utredning beslutar rektor om vidare åtgärder.

Om det är rektor som trakasserat, kränkt eller diskriminerat och inte upphört med detta efter genomförd utredning ska beslut om anmälan till Arbetsmiljöverket fattas av förvaltningschef.

9.2 Rutiner för akuta situationer

1. Den personal som tar emot anmälan eller själv bevittnat händelsen rapporterar muntligt till rektor eller till den som rektor utsett.
2. Rektor eller den som rektor utsett, hämtar omgående de berörda parterna till samtal, enskilt eller med samtliga berörda parter för att utreda händelserna. Hot polisanmäls av rektor.
3. Under samtalet upprättas incidentrapport. Det som i övrigt sägs och överenskommes under samtalen dokumenteras.
4. Extraordinära åtgärder som avstängning kan tillämpas om så behövs för att skydda den som blivit utsatt och i väntan på att utredning genomförs. Avstängning kan göras enligt förordningen om kommunal vuxenutbildning 6 kapitlet.

Därefter vidtar ordinarie rutiner ”9.1 Rutiner i normalfallet” fr.o.m. punkt 3.

9.3 Rutin vid kränkande särbehandling personal

Rutin vid kränkande särbehandling personal finns på Hässleholms kommuns intranät.

10. Ansvarsfördelning

Rektor	Ansvar
	Planen mot diskriminering och kränkande behandling hålls aktuell och följs upp.
	Incidentrapporter och annan dokumentation av händelser sparas i utredningspärmerna.
	Incidentrapporter och annan dokumentation av händelser följs upp.
	Anmälda ärenden behandlas och följs upp.
	Stöd ges till elever som utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
	Polisanmälan görs i de fall där anmälan är påkallad.
	Anmälan till Arbetsmiljöverket görs i de fall där anmälan är påkallad.
Arbetslaget	Ansvar
	Är den grupp där man i första hand kan få stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till planen mot diskriminering och kränkande behandling.
	Person i arbetslaget som tar emot anmälan om-, får information om eller bevittnar trakasserier, en kränkande behandling eller diskriminerande händelse ska dokumentera på avsedd blankett. Denna person ansvarar även för att rektor underrättas.
	Informera elever om planen mot diskriminering och kränkande behandling.
Elever	Ansvar
	Ska ta ställning mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt ta del av likabehandlingsplanen.

11. Uppföljning och utvärdering

Metod

Planen ska utvärderas en gång om året. Resultatet ska mätas med hjälp av personal-, och elevenkäterna. Även eventuella incidentrapporter ska användas vid mätningen av resultatet. Detta kompletteras med diskussioner i personalgruppen för att ta reda på om eventuella åtgärder haft effekt. Vid behov revideras planen.

Incidentblankett för dokumentation av diskriminering,
trakasserier, kränkande behandling och hot

Datum för händelsen	Klockslag	Plats
Personer som var närvarande eller som har information om händelsen. Namn och klass/befattning	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	

Beskrivning av händelsen – förloppet:

Åtgärder:
Datum för uppföljning:

Informationslämnare

Datum

Rektor / Den som rektor utsett
(Stryk över det som inte gäller)

Datum



Hässleholms kommun

Arbetsmarknadsförvaltningen
Väpnaregatan 13 C
281 50 Hässleholm
Tel vx. + 46 451 – 26 70 00
www.hassleholm.se