



Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling Flexvux 2017

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
6. Mål	5
7. Åtgärder	6
7.1 Främjande åtgärder	6
7.2 Förebyggande åtgärder	7
8. Om du som är elev känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt	7
8.1 Så här ska du som är elev göra	7
9. Rutiner vid anmälan om diskriminering trakasserier eller kränkande behandling	7
9.1 Rutiner i normalfallet	8
9.2 Rutiner för akuta situationer	9
10. Ansvarsfördelning	10
11. Uppföljning och utvärdering	10
11.1 Uppföljning av föregående års plan	10
11.2 Förebyggande åtgärder	11

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 lika värde.

Syftet med planen

Syftet med planarbetet ska vara att främja elevers 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 omfattar diskrimineringsgrunderna:

Kön

Trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till en elevs könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

Religion och annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen. Undervisningen i skolan ska enligt läroplanen vara icke-konfessionell och skolan får inte missgynna någon elev på grund av hans eller hennes religion.

Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel buddism eller ateism. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Funktionsnedsättning

Funktionshinder kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt. Som funktionshinder räknas både sådana som syns, som att man använder rullstol, och sådana som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, ADHD och dyslexi.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Diskrimineringsgrunden omfattar de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck – mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

För att omfattas av diskrimineringskyddet måste personens könsöverskridande identitet eller uttryck uppfattas av andra, men det krävs inte att den som diskriminerar känner till begreppen.

Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning. Personer med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Transsexuella personer omfattas även av diskrimineringsgrunden kön.

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 missgynnandet 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 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 kränks på grund av en närståendes sexuella läggning, funktionshinder med mera.

Kränkande behandling är uppträdande som kränker en elevs 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 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 Flexvux hemsida.
- Webbformulär för synpunkter/klagomål finns för eleverna på Flexvux 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, 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.
- Information kring ny lagen kring bristande tillgänglighet som börjar gälla 2015-01-01.

7.2 Förebyggande åtgärder

En gång om året görs en enkät bland eleverna. Eleverna får svara på frågor om trygghet i skolsituationen, trivsel, mobbing, våld och rasism. Enkätens resultat redovisas i kvalitetsuppföljningen som lämnas till kommunstyrelsen för godkännande.

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

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 eller känner dig kränkt.

8.1 Så här ska du som är elev göra

Om du blir utsatt för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling 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 Flexvux hemsida: **Synpunkter och klagomål**.

9. Rutiner vid anmälan om diskriminering trakasserier eller kränkande behandling

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 kränkningar 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 eller kränkande behandling, 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.

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 trakasserierna eller kränkningarna 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 bevitnat 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.
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.

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.

11.1 Uppföljning av föregående års plan

Hur främjande åtgärder har genomförts

Likabehandlingsplanen har följts upp vid den årliga verksamhetsplaneringen. Följande framkom:

Individnivå

- Nyanställda medarbetare har introducerats i likabehandlingsplanen som en obligatorisk del i introduktionsprogrammet på arbetsplatsen.
- Personalen har getts tillfälle till fortbildning i likabehandlingsfrågor. Några i personalen har deltagit i föreläsningar eller seminarier i ämnet.

Gruppnivå

- Personalen har i olika sammanhang diskussioner kring sitt förhållningssätt till eleverna.
- Årliga enkätundersökningar gjordes bland personal och elever på Flexvux.
- Under utbildningsåret har personalen haft värdegrundsdiskussioner.
- Mångfaldsdiskussioner ingår i vårdutbildningarnas etikkurser.
- Ordningsregler uppdateras vid behov.

Verksamhetsnivå

- Likabehandlingsplanen är uppsatt på anslagstavlorna i samtliga byggnader och finns även på skolans hemsida.
- Det är viktigt att vi dokumenterar samtal med elever så att det tydligt framgår vad som har överenskommits.
- Vi har ett konsekvent förhållningssätt mot eleverna som bl.a. innebär att alla behandlas lika. Vi har därför tydliga regelverks när det gäller våra aktiviteter, exempelvis vid fördelning av praktikplatser etc.

11.2 Förebyggande åtgärder

Den elevenkät som genomförs en gång om året visar att det inte krävs ytterligare åtgärder. Om enkätvaren skulle avvika avsevärt i negativ inriktning i förhållande till de senaste årens trend görs en bedömning om förändringar måste göras i de förebyggande åtgärderna.

Incidentblankett för dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

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

Arbetsmarknad & kompetensutveckling
Stobygatan 5
281 39 Hässleholm
tel vx. +46 451 - 26 70 00
www.hassleholm.se