



# **vuxen** **UTBILDNINGEN**

## **LIKABEHANDLINGSPLAN FÖR ELEVER OCH ANSTÄLLDA PÅ VUXENUTBILDNINGEN BROMÖLLA- SÖLVESBORG**

**År 2015**



## Innehåll

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. AKTUELLA LAGAR OCH FÖRORDNINGAR .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DISKRIMINERINGSGRUNDER .....</b>	<b>3</b>
<b>4. AKTUELL TERMINOLOGI .....</b>	<b>4</b>
<b>5. GRUNDEN FÖR LIKABEHANDLINGSPLAN .....</b>	<b>5</b>
5.1 LIKABEHANDLINGSPLANES INNEHÅLL.....	5
5.2 LIKABEHANDLINGSPLANENS MÅL.....	5
<b>6. VUXENUTBILDNINGEN BROMÖLLA- SÖLVESBORGS POLICY OCH MÅLSÄTTNING .....</b>	<b>6</b>
6.1 ANSVARFÖRDELNING .....	7
<b>7. ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPNÅ MÅL OCH POLICY .....</b>	<b>7</b>
<b>8. RUTINER VID VUXENUTBILDNINGEN .....</b>	<b>8</b>
<b>9. HANDLINGSPLAN FÖR INTERNA KONFLIKTER MELLAN PERSONAL .....</b>	<b>9</b>



## 1. Inledning

Likabehandling är en angelägenhet för oss alla. Möten mellan människor av olika bakgrund och med olika erfarenheter ger upphov till en mångfald av tankar och idéer och detta samspel mellan människor är berikande och utvecklande. Målsättningen är att personal och studenter skall bemötas och behandlas med respekt och att alla bedömningar av var och ens arbets- och studieinsatser skall ske på saklig grund. Likabehandling gäller främjandet av jämlikhet, jämställdhet och mångfald, samt handlar också om att bekämpa diskriminering och trakasserier i alla dess former och uttryck.

I detta arbete har vi **alla** ett ansvar, för att det är vi människor som diskriminerar och trakasserar; det är vi som blir offer för dessa handlingar, och det är vi som tysta ser på när någon annan är förövare eller offer. Ansvaret innebär att vi alla skärskådar våra attityder och handlingar. Möter vi alla med respekt? Har vi genom tanklöshet diskriminerat eller trakasserat utan att vara medvetna om hur våra handlingar påverkar vår medmänniska?

## 2. Aktuella lagar och förordningar

FN:s standardregler

Skollagen

Förordning om kommunal vuxenutbildning

Läroplan för vuxenutbildningen

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Arbetsmiljölagen (SFS 1997:1160, AML)

## 3. Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, samt att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder eller
- ålder



## 4. Aktuell terminologi

### ***Direkt diskriminering:***

En elev missgynnas i förhållande till andra elever med hänsyn till diskrimineringsgrunderna

### ***Indirekt diskriminering:***

En elev missgynnas genom att skolan tillämpar till exempel en till synes neutral bestämmelse, som i praktiken missgynnar t ex en elev med visst kön

### ***Kränkning:***

Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### ***Annan kränkning:***

Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker en elevs värdighet t ex genom ryktesspridning, förlöjliganden, utfrysning, elaka mail eller SMS

### ***Mobbning:***

En person är mobbad när han eller hon upprepade gånger och under viss tid blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer

### ***Trakasserier:***

Kränkningar som har samband med diskrimineringsgrunderna

### ***Sexuella trakasserier:***

Trakasserier på grund av sexuell läggning

### ***Sexuell läggning:***

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

### ***Könsöverskridande identitet eller uttryck:***

Transvestiter, trans- och intersexuella personer och andra transpersoner

### ***Etnisk tillhörighet:***

Att tillhöra en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg

### ***Rasism:***

Åsikt att vissa folkgrupper är mindre värda och därför kan förtryckas, utnyttjas och kontrolleras

### ***Främlingsfientlighet:***

Rädsla för och stark motvilja mot grupper från annan kultur som på något sätt skiljer sig från den egna

### ***Funktionshinder:***

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga

Diskriminering, trakasserier och annan kränkning kan ta sig olika uttryck. Det kan vara fråga om texter, bilder och ljud i olika sammanhang, även via modern digitalteknik.

Kränkningar kan också vara verbala, psykiska, psykosociala eller rent fysiska eller bestå av till exempel rasistiska och främlingsfientliga symboler eller musik.



## 5. Grunden för likabehandlingsplan

Vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg ska aktivt arbeta för jämställdhet och mångfald utifrån två aspekter. Den ena aspekten bygger på demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Varje individ har rätt till jämlik behandling. Den andra aspekten handlar om kvalitet och kvalitetshöjande faktorer, eftersom personal och studenter med olika bakgrund, synsätt, kunskaper och erfarenheter skapar möjligheter till en ökad kreativitet och bidrar till en större mängd kunskap och kompetens.

### 5.1 Likabehandlingsplanens innehåll

- Den verksamhet som vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg ska bedriva för att aktivt främja sökandes och studenters rättigheter, oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- De åtgärder som ska vidtas för att förebygga diskriminering och trakasserier på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- De åtgärder som krävs för att värna om och vidareutveckla vuxenutbildningen
- Vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborgs tillgänglighet för studenter med funktionshinder.

### 5.2 Likabehandlingsplanens mål

- Att främja studenternas lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Att förebygga trakasserier på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Att ha en väl fungerande tillgänglighet för sökande och studenter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Likabehandlingsplanen ska göras känd och förankras väl genom tydligt remissförfarande. Planen ska även vara tillgänglig på webbsidan, samt finnas i infoteket. Planen kommer att vara ett levande dokument som ska utvärderas och revideras varje år.



## 6. Vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborgs policy och målsättning

Jämställdhet och mångfald är viktigt för vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg, då dessa begrepp är kopplade till kvaliteten.

Vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborgs långsiktiga mål när det gäller arbetet med jämställdhet och mångfald bland de studerande kan uttryckas på följande sätt:

- En breddad rekrytering inom alla utbildningar. Vuxenutbildningen strävar dels efter att inkludera alla grupper oavsett kön, bakgrund, kultur, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning och funktionshinder, dels efter att utjämna en sned fördelning till vissa utbildningar vad gäller såväl kön som etnicitet. Studenternas egna kompetenser skall, ses, förstås, värdesättas och tillvaratas. Genom att värdera individernas egna kompetenser positivt och se dem som resurser i den lärande organisationen tillvaratas den mångfald av kunskaper och erfarenheter, tankar och idéer som bidrar till att verksamheten utvecklas.
- Nolltolerans vad gäller diskriminering och trakasserier. Alla typer av diskriminering och trakasserier skall motverkas.
- Jämställdhet och mångfald skall integreras i verksamheten och genomsyra hela verksamheten. Alla vid vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg ska vara medvetna om frågor som rör jämställdhet och mångfald, både på vuxenutbildningen och i samhället. Studenter skall under sin undervisningstid ges möjlighet att förvärva kunskap, förståelse och insikt, rörande jämställdhet och mångfald.
- Kommunikation och demokrati. Verksamheten inom Vuxenutbildningen ska präglas av en öppen dialog och ett demokratiskt förhållningssätt, samt värna om allas välbefinnande.
- Personal och studenter ska känna trygghet på arbetsplatsen.
- Studerande och personal ska främja jämställdheten mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.
- Alla studerande ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg, oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Alla studerande oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet av studerande och personal vid vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg. Diskriminering och trakasserier ska inte förekomma.
- Studerande och anställda ska ha god kännedom om lagen och handläggningsordningen vid anmälan om diskriminering.
- Ett kontinuerligt arbete ska bedrivas för att aktivt främja likabehandling av studerande oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.



## 6.1 Ansvarsfördelning

Rektor har det yttersta ansvaret för att främja likabehandling, förhindra och förebygga, att någon student eller anställd utsätts för diskriminering och trakasserier. Men **alla som befinner sig på vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg har ett gemensamt ansvar att ta del av och ingå i likabehandlingsplanen**. Vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg har skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot alla former av diskriminering och trakasserier.

## 7. Åtgärder för att uppnå mål och policy

- Informera personal och studeranderepresentanter om diskrimineringslagarna och lagen om likabehandling.
- I all personalutbildning som rör förhållningssätt gentemot personal och studenter ska diskrimineringslagstiftningen och lagen om likabehandling ingå.
- Ge information om vuxenutbildningens policy vad gäller etnisk och annan diskriminering till studerande och personal.
- Studiemiljön ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av kön. Häri ingår bland annat att all personal och studenter ska vara väl informerade om innebörden i begreppet sexuella trakasserier samt om vuxenutbildningens handlingsplan mot sexuella trakasserier.
- Alla som undervisar på vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg ska erhålla sådan kunskap att de kan leva upp till de målsättningar som uttrycks i likabehandlingsplanen.
- Utbilda personal i aktuell lagstiftning, vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborgs hantering av diskrimineringsärenden, Arbetskraftsregler och sociala förmåner för icke svenska medborgare.
- Personer med olika typer av funktionshinder ska kunna kommunicera med vuxenutbildningen Bromölla- Sölvesborg och söka information på likvärdiga villkor som varje annan studerande och anställd.
- Vid uppdatering av måldokument, policyprogram och handlingsplaner ska tillgänglighetsaspekten beaktas.

## 8. Rutiner vid Vuxenutbildningen

Den som får kännedom om kränkande behandling har skyldighet att agera utan dröjsmål. Detta gäller all personal vid Vuxenutbildningen. Redan misstanke om att kränkningar förekommer bör detta uppmärksammas. Observera att även enstaka tillfälle/incident kan vara kränkning och att det är den studerandes uppfattning och känsla som bestämmer. Den senaste tidens förflackning av begreppet kränkning i språkbruket behöver dock uppmärksammas. Till exempel är tillrättavisningar, som har till syfte att upprätthålla ordning och miljö inte att betrakta som kränkning. Om en studerande känner sig orättvist behandlad behöver inte vara en kränkning.

1. Den i personalen som upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera genom att inhämta information från uppgiftslämnaren och de direkt berörda. Bedömning, analys och noggrann dokumentation görs av händelsen och mentor informeras.
2. I vissa fall kopplas mentor direkt in på fallet för handläggning av händelsen.
3. Om så behövs och bedöms lämpligt, övertar rektor ansvaret för utredningsarbetet och vidtar vid behov åtgärder i enlighet med Skollagen 6 kap 10§.
4. I allvarigare fall eller om tidigare åtgärder och insatser inte är framgångsrika remitteras ärendet till extern professionell person/instans.

Om en elev kränker personal eller personal kränker elev ansvarar rektor för att ärendet utreds och att lämpliga åtgärder vidtages.

Kränkningar som faller under brottsbalkens regler, t ex misshandel, ofredande, olaga hot, förtal, sexuellt ofredande eller hets mot folkgrupp, polisanmäls av rektor.

Diskrimineringsersättning utdöms vid överträdelser av diskrimineringsförbudet eller om skolan brister i skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot diskriminering, trakasserier eller kränkningar. Skadestånd/vite kan också bli aktuellt, även för ”hämd” mot anmälan av till exempel trakasserier.





## 9. Handlingsplan för interna konflikter mellan personal

När rektor eller skyddsombud får reda på/kontaktas angående en inbördes konflikt mellan personalen på Vuxenutbildningen träder följande handlingsplan i kraft. Grundprincipen i tillämpningen är Farstamodellen, men vuxenanpassad.

- 1 Om man är säker på att kränkningen upphört, påbörjas de viktiga uppföljningssamtalen. Först sker samtal med den utsatte och även med de personer som den utsatte säger vara hans/hennes vänner. Därefter sker samtal med den anklagade.  
**Ansvariga:** Rektor och skyddsombud.
- 2 Om problemet kvarstår även efter uppföljningssamtalen kommer professionell hjälp att Ta reda på vad som hänt, vem som gjort vad och när det hänt. Tala med neutral person som har kännedom om händelsen.  
**Ansvariga:** Rektor och skyddsombud
- 3 Samtal med den utsatte för att få fram fakta. När? Var? Hur? Vem?  
**Ansvariga:** Rektor och skyddsombud.
- 4 Samtal med den aktive-den som anklagas. Viktigt att samtalet är lösningsfokuserande, inte anklagande.  
**Ansvariga:** Rektor och skyddsombud.
- 5 Efter några dagar kontrollerar man med den utsatte att kränkningen upphört.  
**Ansvariga:** Rektor och skyddsombud. anlitas.
6. Om problemet kvarstår även efter uppföljningssamtalen kommer professionell hjälp att anlitas.  
**Ansvarig:** Rektor i samråd med skyddsombud.
- 7 Om personal känner sig kränkt av rektor tillämpas samma modell.  
**Ansvarig:** En överordnad chef, t ex förbundschefen. Skyddsombudets roll är även här central.

Fastställd den 2014

Jim Thorstensson  
Rektor Vuxenutbildningen