

Kunskapens hus

Likabehandlingsplan för Vuxenutbildningen

Kunskapens Hus värdegrund

Alla som verkar på skolan skall arbeta för att skapa ett öppet och positivt klimat, som ger en trygg, vänlig och trivsamt miljö. Alla i verksamheten ska känna sig trygga, de ska möta respekt för sin person, sitt arbete och alla ska utgå från ett demokratiskt förhållningssätt. Varje form av kränkande behandling mellan individer är otillåten och i strid mot de grundläggande värderingar som ska präglade verksamheterna. All kränkande behandling skall upptäckas och åtgärdas.

Syftet med likabehandlingsplanen

Planen skall främja elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Syftet är att förebygga all form av kränkande behandling. Planen skall vara en vägledning i det främjande arbetet. Den skall innehålla rutiner för hur enheterna arbetar med att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkningar. Planen skall också vara ett stöd för all personal när elever blir utsatta för kränkande behandling.

Målen med likabehandlingsplanen

- att skapa en trygg och positiv arbetsmiljö på skolan där hänsyn har tagits till elevernas önskemål från läsårets elevutvärdering och elevenkät
- att arbeta förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling, genom konkreta mål som stöds av en tydlig ansvarsfördelning i organisationen
- att medvetandegöra alla i skolan om förekomster av mobbning och annan kränkande behandling och arbeta aktivt mot det, samt följa upp och utvärdera insatserna som görs
- att personal tillsammans med eleverna avsätter tid för att skapa goda förutsättningar för arbetet med planen mot diskriminering eller kränkande behandling
- att ha goda rutiner för hur elever och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering eller kränkande behandling
- att ha goda rutiner för hur personalens och rektorns anmälningsskyldighet ska dokumenteras och fullgöras
- att ha goda rutiner för hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska utredas, åtgärdas och dokumenteras

Innehållsförteckning

- 1. Skolans ansvar utifrån lagar och styrdokument**
- 2. Ansvarsfördelning och riktlinjer utifrån styrdokumentet**
 - 2:1 Alla som arbetar i skolan skall**
 - 2:2 Lärarens/mentors ansvar**
 - 2:3 Rektors ansvar**
 - 2:4 Elevens delaktighet och ansvar**
- 3. Organisation**
 - 3:1 Förebyggande/främjande arbete**
 - 3:2 Våra rutiner**
 - 3:3 Elevhälsoteam och likabehandlingsgrupp**
- 4. Definitioner och begrepp**
 - 3:1 Vad är diskriminering, trakasserier, mobbing och kränkande behandling?**
- 5. Handlingsplan och åtgärdande arbete**
 - 5:1 Årshjul**
 - 5:2 Åtgärdssteg**
 - 5:3 Dokumentation**
- 6. Utvärdering och tillsyn**
 - 6:1 Uppföljning**
 - 6:2 Elevutvärdering för vuxenutbildningen läsåret 2015/2016**

1. Skolans ansvar utifrån lagar och styrdokument

Skollagen (2010:800)

Utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som samhället vilar på (kap. 6)

Läroplanen (GY 11)

Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska präglade verksamheten. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation eller för annan kränkande behandling. Sådana tendenser ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Läroplan för vuxenutbildningen (2017)

Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen ska inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att kränkande behandling så långt som möjligt förebyggs. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande behandling inte kan accepteras i verksamheten. Denna föreskrift gäller i skolan likaväl som på andra arbetsplatser. De studerande är jämställda med andra arbetstagare enligt Arbetsmiljölagen.

2. Ansvarsfördelning och riktlinjer utifrån styrdokumentet

2:1 Ansvar för alla som arbetar i skolan:

- medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen
- reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning samt genom sitt bemötande
- aktivt främja likabehandling av individer och grupper
- uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder samt dokumentera dessa för att förhindra och åtgärda alla former av kränkande behandling
- visa respekt för den enskilda eleven, ha ett demokratiskt förhållningssätt samt vara en god förebild
- alla elever är all personals ansvar

2:2 Lärares/mentors ansvar:

- klargöra det svenska samhällets grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna samt med eleverna diskutera konflikter som kan uppstå mellan dessa värden och rättigheter och faktiska händelser
- öppet redovisa och tillsammans med eleverna analysera olika värderingar, uppfattningar och problemställningar samt konsekvenserna av dessa
- klargöra skolans normer och regler och hur dessa är en grund för arbetet
- tillsammans med eleverna diskutera och utveckla regler för arbetet och samvaron i gruppen.

2:3 Rektors ansvar

Rektor har ansvaret för skolans resultat och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att:

- se till att all personal, alla elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- vid kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och åtgärder vidtas
- se till att skolpersonal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och kränkande behandling samt de åtgärder som vidtagits
- se till att ett målinriktat arbete med likabehandlingsfrågor bedrivs
- se till att likabehandlingsplanen årligen utvärderas och revideras i samarbete med personal och elever

2:4 Elevens delaktighet och ansvar

- respektera de personer som går och/eller arbetar på skolan och följa de regler som gemensamt satts upp på skolan och i klassen
- påtala kränkande behandling som förekommer på skolan till mentor eller annan personal
- ta del av och var delaktig i utformningen av skolans likabehandlingsplan
- behandla andra så som du själv vill bli behandlad

3. Organisation

3:1 Förebyggande/främjande arbete

Värdegrundsarbetet är ett vardagsarbete som ska genomsyra all verksamhet som bedrivs på skolan. Alla som arbetar på skolan har ett ansvar och en skyldighet att delta i det förebyggande och främjande arbetet mot kränkningar.

3:2 Våra rutiner

- Personalen på skolan har en ”öppen-dörr-policy”
- Vi har uppmärksam personal som agerar om de uppfattar någon form av kränkning
- I samverkansgruppen är elever, lärare och övrig personal från skolans olika verksamhetsgrenar representerade. Trivsel, trygghet, ordningsfrågor och eventuella tvister eller meningsskiljaktigheter diskuteras i gruppen
- Utvecklingssamtal sker en gång per termin

3:3 Likabehandlingsgrupp

Likabehandlingsgruppen träffas kontinuerligt under läsåret. Gruppen arbetar med värdegrundsfrågor, tar årligen fram en likabehandlingsplan samt planerar hur arbetet med planen ska se ut under läsåret. Likabehandlingsgruppen sammankallas även vid akuta mobbingärenden och arbetsuppgifter fördelas då inom gruppen så att det tydligt framgår vem som gör vad.

4. Definitioner och begrepp

4:1 De sju diskrimineringsgrunderna

Kön

I Sverige finns i nuläget två juridiska kön, kvinna och man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet och uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, buddhism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel ateism och agnosticism.

Funktionsvariationer

Med funktionsvariationer menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Det finns även andra sexuella läggningar.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

4:2 Vad är diskriminering, trakasserier, mobbing och kränkande behandling?

Diskriminering

att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan även vara indirekt, till exempel bristfälliga handikappanpassningar i skolan.

Trakasserier

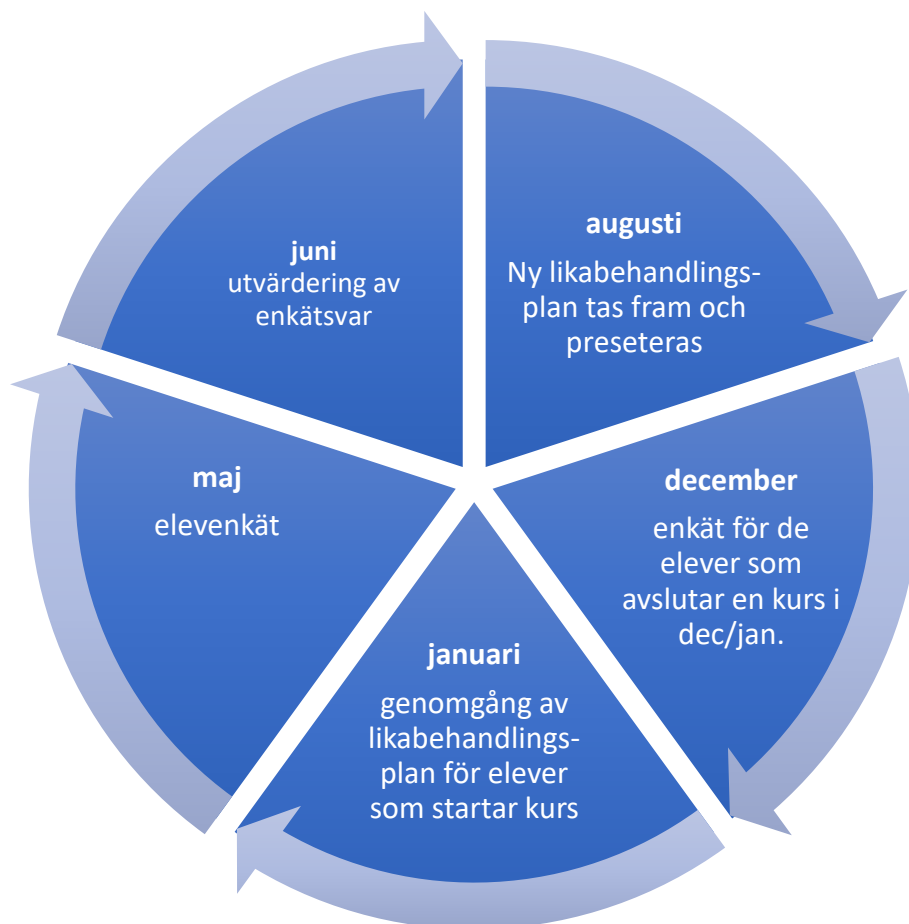
ett upprepat uppträdande som gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det kan handla om att retas, frysa ut någon, knuffas m.m. Trakasserier kan också vara av sexuell art så som beröring, skämt, förslag eller bilder som anspelar sexuellt.

Kränkande behandling

att någon utsätts för handlingar som kränker individen. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta, likväl som dolda eller subtila. De kan utföras direkt i verksamheten men även via telefon och Internet. Kränkande behandling kan exempelvis uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon och kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande samt drabba såväl vuxna som ungdomar. Det är personen som utsätts som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande. En kränkande behandling har inte samband med diskrimineringsgrunderna.

5. Handlingsplan och åtgärdande arbete

5:1 Årshjul för likabehandlingsplan



Kommentar till årshjul

Vid kursslut genomförs en enkät med frågor som rör undervisning, trygghet och trivsel för elever på Kunskapens hus. Enkäten genomförs i maj (med undantag för de elever som avslutar sina studier i januari, som gör enkäten i december).¹

Resultatet av enkäten sammanställs i juni, och ligger till grund för nästa läsårs likabehandlingsarbete. En ny plan tas då också fram.

¹ Elever som studerar på SFI (utbildning i svenska för invandrare) gör inte enkäten vid avslutad kurs, utan i maj.

5:2 Åtgärdssteg: Metod och ansvarsfördelning

Det är den/de inblandades upplevelser som ska vara utgångspunkt för bedömning och utredning vid alla typer av kränkande behandling. Den konkreta arbetsmetoden går i stora drag ut på att förövaren skall inse att han/hon kränker och att någon far illa av det. Förövaren skall i praktiken visa att den negativa handlingen upphört. Istället för att lägga skuld på förövaren ska fokus ligga på att göra en överenskommelse om att arbeta konstruktivt för en förändring av situationen.

- Steg 1.** En elev som upplever sig kränkt, eller som känner till att någon annan elev är utsatt, ska vända sig till den som eleven känner sig mest trygg med, ansvarig lärare, rektor eller annan personal. Den personal som får kännedom om att en elev far illa är skyldig att rapportera uppgifterna till rektor snarast.
Ansvarig: berörd personal
- Steg 2.** Rektor, eller den rektor utser, sammankallar de berörda och utredning inleds. Ärendet kartläggs och beslut fattas om åtgärder. Ärendet dokumenteras löpande på de blanketter som förvaltningen har tagit fram. Om behov finns utser rektor en arbetsgrupp, eller tillkallar likabehandlingsgruppen, och tid bokas snarast för ett möte. Arbetet leds av rektor som också fyller i blanketten ”Anmälan till huvudman” och skickar till förvaltningen.
Ansvarig: rektor
- Steg 3.** Utredande samtal med den utsatta eleven. Rektor/ansvarig lärare leder samtalet. Eleven informeras om den fortsatta handläggningen av ärendet. Eleven uppmanas att omedelbart kontakta ansvarig lärare eller annan personal vid eventuella fortsatta kränkningar. Tid för uppföljande samtal bokas.
Ansvarig: rektor och berörd personal
- Steg 4.** Samtal med den/de som utsatt en annan elev. Enskilda samtal genomförs under ledning av rektor. Ansvarig lärare finns med som stöd för eleven och för att ha insyn i ärendet.
Ansvarig: rektor och berörd personal
- Steg 5.** Ansvarig lärare följer upp den utsatta elevens situation genom att regelbundet kolla av med eleven att kränkningarna har upphört.
Ansvarig: ansvarig personal
- Steg 6.** Om kränkningarna inte upphör kopplas rektor in igen och beslut om åtgärd fattas.
Ansvarig: Ansvarig personal/rektor.
- Steg 7.** Ärendet avslutas när eleven anser att kränkningarna har upphört.

5:3 Dokumentation

Vid all form av kränkande behandling ska dokumentation påbörjas skyndsamt och rektor informeras. Vid behov förs ärendet vidare till huvudmannen.

Ansvarig: Berörd personal ansvarar för att dokumentation görs och lämnar blanketten till rektor som ansvarar för arkivering. Rektor, eller den rektor utser, anmäler händelsen till huvudmannen vilken är kommunens myndighetsutskott, samt informerar utskottet vilka åtgärder som skolan vidtagit.

6. Utvärdering och tillsyn

Uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen skall göras årligen. En ny plan tas fram och därefter lämnas till rektor. Själva arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska utvärderas genom elevenkäter varje läsår, eller vid kurslut. Revidering av likabehandlingsplanen kommer att ske i augusti 2018.

6:1 Uppföljning

I samband med läsårets start har planen diskuterats och förankrats. Tryckta kopior finns utdelade och uppsatta.

Delaktigheten säkerställs vid olika former av råd t.ex. samverkansråd och APT.

Enkäter gjorda höstterminen 2017 visar på god stämning inom arbetsområdet. Ingen elev har specifikt framfört att kränkningar har genomförts och inte har blivit åtgärdade.

6:2 Elevutvärdering för Vuxenutbildningen läsåret 2017/2018

Elevutvärderingen genomfördes i maj 2018.

Analys och åtgärder elevenkät Vux 2018

* I genomgången av enkäten får vi inte fram individuella skillnader. Vi har i genomsnitt bra omdömen men vi ser inte spridningen mellan elever.

* Det behöver vara tydligt för eleverna att det är ok att framföra åsikter kring utbildningen.

* Vi behöver bättre lyfta fram likabehandlingsplanen så eleverna är väl förtrogna med denna. Enkäten visar att endast 15 elever svarat att de är väl insatta i dessa.

