

# Likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling

Centrum för vuxenutbildning  
2018

## Innehåll

<b>Inledning och bakgrund till planen</b>	<b>3</b>
<b>Definitioner</b>	<b>3</b>
<b>Målsättning</b>	<b>5</b>
<b>Ansvarsfördelning</b>	<b>5</b>
<b>Krav på aktiva åtgärder</b>	<b>6</b>
<b>Det främjande arbetet</b>	<b>7</b>
<b>Det förebyggande arbetet</b>	<b>7</b>
<b>Det åtgärdande arbetet</b>	<b>8</b>
<b>Rutiner för att ta fram, följa upp och se över verksamhetens likabehandlingsplan tillsammans med personal och deltagare</b>	<b>9</b>

## Inledning och bakgrund till planen

Det finns två olika lagar som har ett gemensamt syfte: Att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I Skollagen (2010:800) finns bestämmelser om detta dels i kapitel 5 och 6, dels i de delar av diskrimineringslagen som rör utbildningsområdet.

Nedanstående text är citat ur ” Skolverkets Allmänna råd och kommentarer 2009. För att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling”:

”Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

### **Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

De begrepp som används i de allmänna råden och kommentarerna kommer från både diskrimineringslagen och skollagen. Följande är en beskrivning av hur de olika delarna av lagstiftningen hänger ihop.

## Definitioner

### **Diskriminering**

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt 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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### **Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder**

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig 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. funktionshinder: 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,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Ur Diskrimineringslag (2008:567)Utfärdad: 2008-06-05 Ändring införd: t.o.m. SFS 2011:742

### **Förbud mot diskriminering och kränkande behandling**

Det är förbjudet för huvudmannen och personalen att diskriminera ett barn eller en elev. Huvudmannen eller personalen får inte heller utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Om någon trakasseras eller utsätts för kränkande behandling måste verksamheten utreda omständigheterna kring detta och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra att det upprepas.

Om huvudmannen eller personalen bryter mot förbuden mot diskriminering och kränkande behandling, eller inte uppfyller skyldigheterna att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller kränkande behandling, kan huvudmannen för verksamheten bli skyldig att betala diskrimineringsersättning eller skadestånd till den som kränkts. (Ur Allmänna bestämmelser)

## Målsättning

Vuxenutbildningens mål är att skolan ska vara fri från alla tendenser till trakasserier, mobbing och annan kränkande behandling.

Studerande och personal ska känna sig trygga och respektera andra människors egenvärde. Alla studerande ska ha lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

## Ansvarsfördelning

Huvudmannen (i detta fall Kompetens- och arbetsmarknadsnämnden) är skyldig att se till att all personal i verksamheten får kunskap om sitt ansvar att agera när någon utsätts för kränkande behandling.

Ansvar att agera enligt Likabehandlingsplanen är en mycket sträng bestämmelse. Det räcker med att verksamheten får kännedom om att en deltagare blir eller anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling, för att en utredning skall påbörjas.

Ansvar att agera omfattar:

- Rektor och skolledare
- All personal, såsom lärare, vaktmästare osv.

Alla deltagare inom Centrum för vuxenutbildning ska informeras och agera enligt likabehandlingsplanens uppställda rutiner så snart de misstänker att en deltagare kan ha utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling.

Om personal misstänks för kränkning av en deltagare skall rektor ansvara för utredningen.

Uppföljning av hur lagarna om förbud mot kränkande behandling och diskriminering efterföljs sker bl. a i form av frågor i en studerandeenkät en gång/termin. Utvärderingen av enkäten finns att läsa i verksamhetens kvalitetsredovisning.

## Krav på aktiva åtgärder

Lagstiftaren har ansett att det inte är tillräckligt att förbjuda diskriminering och kränkande behandling. Det behövs även aktiva åtgärder för att minska förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Detta innebär att verksamheterna åläggs att bedriva ett målinriktat arbete för att dels främja lika rättigheter och möjligheter, dels förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Det *främjande arbetet* handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten.

Det *förebyggande arbetet* tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Både det främjande och det förebyggande arbetet ska anpassas till barnens och elevernas ålder och till den aktuella verksamheten.

Det främjande och förebyggande arbetet ska framgå av verksamhetens *plan mot diskriminering och kränkande behandling*. Huvudmannen kan bli skyldig att betala skadestånd eller vite om en enskild verksamhet saknar en sådan plan eller om planen inte lever upp till skollagens eller diskrimineringslagens krav.

De olika delarna av arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan beskrivas på följande sätt.

### **FRÄMJANDE** arbete

- syftar till att förstärka respekten för allas lika värde.
- omfattar alla diskriminerings - grunderna.
- riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning. är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

### **FÖREBYGGANDE** arbete

- syftar till att avvärja risker för att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifieras som riskfaktorer.

### **ÅTGÄRDANDE** arbete

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- ska påbörjas genast när det kommit signaler om att en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

## Det främjande arbetet

Personalen ska verka för att demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, likabehandling och trygghet råder på arbetsplatsen. Lärarna ska i sin undervisning ta upp dessa ämnen och ge de studerande möjlighet att reflektera kring normer, värderingar och relationer.

## Det förebyggande arbetet

- Ledning och personal är ständigt observanta på att studerande inte diskrimineras av verksamhetens organisation eller av tillämpningen av olika beslut.
- Respektive lärare har i uppdrag att kritiskt granska litteraturen som ingår i undervisningen, för att säkerställa att innehållet inte kan uppfattas som diskriminerande eller på annat sätt kränkande.
- Krisgruppens medlemmar genomgår utbildning, dels för att arbeta fram metoder för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling och dels för att vara förberedda på att hantera krissituationer.
- Skolledning och lärare ansvarar för hur information om innehållet i denna plan delges de studerande.
- Kursrepresentanter får ta del av likabehandlingsplanen och resultatet av den gemensamma enkäten som bl a berör trygghet och likabehandling vid de planerade studeranderådsmötena.
- Skolledningen ansvarar för att alla studerande vet hur de ska agera och vart de ska vända sig om någon utsätts för trakasserier eller kränkande behandling.
- Rutiner skapas för akuta åtgärder vid trakasserier eller kränkande behandling och dokumentation av dessa.

## Det åtgärdande arbetet

### **Åtgärder och rutiner för att hantera händelser av diskriminering eller annan kränkande behandling**

- Centrum för vuxenutbildning tillämpar en nolltolerans mot diskriminering eller annan kränkande behandling och således skall även enskilda händelser av detta slag utredas enligt stegen ovan.
- En avvägning skall dock göras om det räcker med en tillrättavisning eller ett samtal mellan berörda i samband med händelsen, eller om ärendet skall anmälas till rektor för att en formell utredning skall inledas.
- Den som känner sig diskriminerad, kränkt eller mobbad och den som ser att sådant förekommer skall anmäla detta till rektor eller någon annan i personalen som sedan anmäler till rektor.
- Rektor framställer en formell skriftlig anmälan som tas upp som ett ärende i verksamhetens krisgrupp. All skriftlig dokumentation i ärendet sparas tillsammans med anmälan i särskild pärm för ändamålet, och utgör den skriftliga dokumentationen i ärendet.
- Rektor kallar de berörda parterna till enskilda samtal för att utreda händelsen. Det kan även bli aktuellt att ha samtal med samtliga berörda parter samtidigt. Samtalen dokumenteras.
- Rektor använder tillsammans med den övriga krisgruppen informationen som framkommit vid samtalen med de berörda som underlag för det fortsatta utredningsarbetet, vilket syftar till att slå fast lämpliga åtgärder. Åtgärder skall grundas på utredningen och vad som skett i det enskilda fallet. Åtgärderna nedtecknas skriftligen.
- Rektor ansvarar för, tillsammans med den övriga krisgruppen, att kontinuerligt följa upp vidtagna åtgärder, bl. a genom nya samtal med de berörda, vilket dokumenteras.
- Om kränkningarna inte upphör får rektor ta ställning till om det kan krävas disciplinära åtgärder i form av avstängning från verksamheten. Ärendet skall i så fall hänskjutas skriftligen till ansvarig politisk nämnd. I avvaktan på nämndens avgörande får rektor, om det bedöms nödvändigt, besluta att med omedelbar verkan tillfälligt stänga av en deltagare (högst under två veckor).



Även ett sådant beslut nedtecknas skriftligen och översänds till ansvarig nämnd.

- Rektor och den övriga krisgruppen bedömer i samråd med berörda när problemen är åtgärdade och kränkningen upphört, samt tar beslut om att avsluta ärendet. Detta dokumenteras.

**Dessutom gäller följande:**

- Alla gärningar som misstänks vara brottsliga anmäls till polisen.
- Alla händelser som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa, anmäls till Arbetsmiljöverket.

## Rutiner för att ta fram, följa upp och se över verksamhetens likabehandlingsplan tillsammans med personal och deltagare

### Tidplan för förankring av likabehandlingsplanen avseende 2012

Inledningsvis vill vi klargöra att omsättningen bland deltagarna inom Centrum för vuxenutbildning är stor. Detta försvårar arbetet med att engagera deltagarna i framtagandet av planen.

Centrum för vuxenutbildnings utkast till likabehandlingsplan kommer att gå på en remissrunda till personalen under mars månad. Synpunkter kommer att beaktas. Förslag från remissrundan kommer att föras in i likabehandlingsplanen i samband med färdigställandet.

### Personal

- Samtliga anställda inom Centrum för vuxenutbildning kommer under mars månad få ta del av utkastet till likabehandlingsplanen avseende 2012.
- Planens innehåll kommer att diskuteras på APT. Synpunkter och förslag på ändringar framförs skriftligen till ledningsgruppen, dock senast 21 mars 2012.
- En gemensam rutin för undervisningsgruppernas spelregler och hur de ska arbetas fram i samband med studiernas början, tas fram under vårterminen.

### **Studeringe**

- Samtliga studeringe inom Centrum för vuxenutbildning ska i den dagliga verksamheten få kunskap om att det inte finns någon som helst tolerans mot kränkande beteenden och vid introduktionen till studierna få veta hur de får reda på sina rättigheter, dvs. vad som står i denna plan och hur de kan vara delaktiga vid framtagandet av en framtida plan.
- Planen presenteras på studeranderådet 28 mars, eleverna har möjlighet att lämna in synpunkter senast 4 april.

### **Uppföljning av likabehandlingsplanen 2012 (samt förankring av likabehandlingsplan 2013)**

- Likabehandlingsplanen och hur väl Centrum för vuxenutbildning levt upp till lagstiftningen, kommer att följas upp av rektor i oktober månad.
- Likabehandlingsplan för 2013 fastställs i december, utifrån ledningsgruppens, personalens och studeranderådets reviderade version. Uppföljningen av likabehandlingsplanen och resultatet i studerandeenkäten kommer även att utgöra en del av Centrum för vuxenutbildnings kvalitetsredovisning.