

## VUXENUTBILDNINGENS PLAN ÖVER AKTIVA ÅTGÄRDER

### MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING, 17/18

#### Mål – Vision

Aleholms vuxenutbildning ska vara fri från all form av diskriminering och annan kränkande behandling.

#### Begreppsförklaring

##### Diskriminering

Diskriminering är förbjudet om det beror på:

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

Detta är diskrimineringsgrunderna i lagen. Diskrimineringslagen skyddar människor, inte företag eller organisationer t.ex. en chef får inte diskriminera sina anställda, skolan får inte diskriminera elever och den som jobbar i en affär får inte diskriminera kunder.

**Den som är chef ansvarar för att de anställda inte diskriminerar någon.**

Det finns sex olika former av diskriminering:

##### *1. Direkt diskriminering*

Om du behandlas sämre än någon annan skulle behandlas i en situation, som liknar din situation.

##### *2. Indirekt diskriminering*

Om du behandlas sämre än någon annan skulle behandlas i en jämförbar situation, för att man använder en regel som verkar rättvis, men som blir orättvis när man använder den. Om regeln måste finnas, så är det inte diskriminering. Regler som måste finnas är till exempel regler som gör att det är säkert i trafiken.

##### *3. Bristande tillgänglighet*

Bristande tillgänglighet kan vara när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet. Sjukhus, skolor och restauranger är exempel på verksamheter.

##### *4. Trakasserier*

Att trakassera är att behandla någon illa. Att trakassera kan vara att kalla dig för något du inte tycker om eller att skämta på ett obehagligt sätt. Trakasserier är förbjudna om de beror på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan tro, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder

##### *5 Sexuella trakasserier*

Det kan vara att någon tar på din kropp, fast du inte vill, eller att någon säger att hon eller han vill ligga med dig, fast du inte vill. Det kan vara att visa dig sexuella bilder, som du inte vill se.

Det kan också vara att skämta om sex på ett sätt du inte tycker om. Det är olika vad människor tycker är trakasserier. Det är du som blir trakasserad som bestämmer om det är okej eller inte. Det är viktigt att du berättar för den som trakasserar att han eller hon ska sluta.

#### 6. Instruktioner att diskriminera

En instruktion är att bestämma vad någon ska göra. Om en arbetsgivare säger till sina anställda att diskriminera dig, så kallas det för instruktion att diskriminera. Det är förbjudet. Den som säger till någon annan att diskriminera gör ett lagbrott.

## Kartläggning

Under hösten 2016 har undervisande lärare och övrig personal samtalat i grupper kring frågorna nedan. Därefter har varje lärare genomfört samtal i grupper med sina elever. Det betyder att en elev kan ha deltagit i samtal om likabehandling i flera olika grupper.

- Var finns riskerna för diskriminerande eller kränkande behandling på vår skola?
- Var går gränsen mellan befogad tillrättvisning och kränkande behandling?
- Hur reagerar jag när jag blir provocerad eller kränkt?
- Hur skapar jag öppna och förtroendefulla relationer?
- Vet du hur du ska rapportera och till vem när du får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?

## Nulägesbeskrivning/analys

I kartläggningen framkom att eleverna känner sig trygga i skolan och trivs. För en del elever är det ett problem att man ingår i olika grupper och inte känner övriga elever. Eleverna saknar studie- och sällskapsutrymmen.

Rökning förekommer på skolans område.

Rutinerna vid händelse av diskriminering och kränkande behandling och anmälningsärenden är inte kända för alla i personalen. Personalen uppmärksammar att skolan inte har kartlagt hur tillgänglig skolmiljö och utbildning är för samtliga elever.

## Åtgärder

- Arbetslaget ska verka för att lokalutrymmet för komvuxeleverna inte minskar utan ökar, samt att skolan löser problemet med rökning inom skolans område.
- Bilda en trygghetsgrupp där en uppgift är att ta fram arbetsgången - "undersöka, analysera, åtgärda och följa upp" för hur skolan ska arbeta med likabehandling under året.
- Läraren ansvarar för att goda relationer i undervisningsgruppen skapas.
- Att eleverna och personalen lämnar förslag på ordnings- och trivselregler senast sista oktober 2017.
- Att samtliga lärare tar upp frågor kring diskriminering och kränkande behandling i sina kurser

## Åtgärder vid händelse

Anmälan från elev om diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier

Alla elever bör anmäla misstänkt kränkande behandling till mentor eller annan personal, som i sin tur anmäler till rektor som upprättar anmälan.

Rutiner för hur skolan ska utreda, åtgärda och dokumentera trakasserier eller kränkande behandling

Trygghetsgruppen arbetar med misstänkt kränkande behandling enligt följande mall och all handläggning ska ske skyndsamt. Vid höstterminens start 2017 bildas trygghetsgruppen.

Rektor beslutar om trygghetsgruppen ska arbeta vidare med ärendet, om det ska föras tillbaka till mentor, om polisanmälan ska ske eller vilken annan åtgärd som ska vidtas. Rektor anmäler till huvudmannen.

Om Trygghetsgruppen ska arbeta vidare görs det enligt följande modell:

- Samtal med den som upplever sig vara kränkt.
- Ev. samtal med andra elever på skolan.
- Samtal med den eller de som påstås ha utfört kränkningen (enskilda och i en följd).
- I tillämpliga fall informeras hemmen.
- Överenskommelse om att kränkningen ska upphöra.
- Uppföljande samtal under de närmaste dagarna.
- Rektor informeras kontinuerligt, Trygghetsgruppen ansvarar.
- Det utförda arbetet i gruppen dokumenteras skriftligt och arkiveras i skolans arkiv, Trygghetsgruppen ansvarar.
- Huvudmannen informeras av rektor.

#### Personalens respektive rektors anmälningsplikt

All personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor.

Rektor som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

#### Rutiner för hur skolan ska utreda, åtgärda, och dokumentera när anställda utsätter elever för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Om anställda misstänks utsätta elever för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ansvarar rektor för skyndsamt utredning, vidtagande av eventuella åtgärder och dokumentation. Huvudmannen informeras kontinuerligt.

## Årshjul

Arbetet med likabehandlingsplanen sker löpande över året.

- |  |                  |
|--|------------------|
| • Trivselenkät                                   | november         |
| • Analys av resultat av enkätsvar                | december         |
| • Framtagande av förbättringsåtgärder            | januari          |
| • Implementering av förbättringsåtgärder         | februari-oktober |
| • Uppföljning av förbättringsåtgärder            | november         |
| • Anmälningsärenden som underlag för förbättring | löpande          |
| • Revidering av plan                             | mars             |

## Informationsspridning och kortversion

Planen över aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling informeras om vid studiestart och delas ut till samtliga elever i kortversion, samt för SFI vid varje kursstart.

Planen ska publiceras på skolans hemsida under "information till studerande"

Information om planen och var den finns publicerad, lämnas till personal: vid nyanställning och vikariat tillsättning (+papperskopia) vid personal- och studiedagar