

Värmdö kommun

134 81 Gustavsberg

[08-570 470 00](tel:08-57047000)

varmdo.kommun@varmdo.se

www.varmdo.se

Datum: 2023-01-04

Riktlinjer för arbetet att motverka diskriminering och kränkande behandling inom vuxenutbildningen

Diarienummer: 2023GVAN/0007-5

Ansvar: Enheten för antagning och
auktorisering

Uppföljning: Enheten för antagning och
auktorisering

Beslutsdatum: 2023-03-16

Beslutsnivå: Gymnasie-,
vuxenutbildnings- och arbetslivsnämnden



Innehåll

Verksamheter som omfattas av likabehandlingsplan och plan mot diskriminering och kränkande behandling	1
Ansvarsfördelning	1
Rektor	1
Lärare och annan personal	2
Elever på skolan	2
Huvudman	3
Vuxenutbildningens värderingar	3
Ansvariga för planen	4
Planens giltighetstid	4
Delaktighet	5
Elevernas delaktighet	5
Personalens delaktighet	5
Rutiner för att utreda och åtgärda	5
Arbetsgång hos huvudman.....	6
De sju diskrimineringsgrunderna	6
Kön	6
Könsöverskridande identitet eller uttryck	7
Etnisk tillhörighet liknande förhållande	7
Religion eller annan trosuppfattning	7
Funktionsnedsättning	7
Sexuell läggning	8
Ålder	8
Viktiga begrepp	8
Direkt diskriminering	8
Indirekt diskriminering	8
Likabehandling.....	8
Trakasserier	8
Kränkande behandling	9
Hänvisningar	9

Verksamheter som omfattas av likabehandlingsplan och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Elever inom vuxenutbildningens följande skolformer:

- Grundläggande vuxenutbildning
- Gymnasial teoretisk vuxenutbildning
- Gymnasial yrkesvux
- Svenska för invandrare
- Studerande som genomför arbetsplatsförlagt lärande (APL) omfattas även av denna plan

Personal på enheten för antagning och auktorisation på vuxenutbildning- och arbetslivskontoret omfattas också.

Ansvarsfördelning

Rektor

Rektorer hos kommunens utbildningsanordnare ansvarar enligt lag för att:

- Se till att all personal och alla elever känner till likabehandlingsplanen och att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att motverka all diskriminering med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionshinder eller ålder. Även annan kränkande behandling måste motarbetas.

- Årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplanen i samarbete med personal och elever.
- Om skolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer är det rektorns ansvar att en utredning startar och att åtgärder vidtas.
- Se till att all skolpersonal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt vilka åtgärder de ska vidta.

Lärare och annan personal

Det är lärarens och annan skolpersonals ansvar att:

- Följa och ställa sig bakom skolans likabehandlingsplan.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling.
- Se till att åtgärder vidtas då diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks.
- Dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling samt de åtgärder som vidtas.
- Bevaka att utreda fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, där den enskilda läraren är berörd, följs upp.
- Planera så att alla elever kan delta i aktiviteter i och utanför klassrummet oavsett funktionsnivå.

Elever på skolan

Varje elev inom vuxenutbildning har ett gemensamt ansvar att:

- Påtala diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling som förekommer på skolan.
- Bemöta elever, lärare och övrig personal på ett respektfullt sätt.
- Inte diskriminera, trakassera, mobba eller kränka någon.
- Om elever upptäcker/misstänker mobbning, diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling kan de vända sig till: lärare, studie- och yrkesvägledare, samordnare, skolans rektor, huvudman eller annan personal.
- Följa skolans trivsel- och ordningsregler.

Huvudman

Huvudmannen har ansvar för att det för varje auktoriserad skola finns en plan mot kränkande behandling i enlighet med gällande författningar. Huvudmannen ansvarar för att planen följs upp, utvärderas och redovisas i de årliga kvalitetsredovisningarna. Huvudmannen är också ansvarig för att tydliga åtgärder för att motverka kränkande behandling vidtas på skolan.

Vuxenutbildningens värderingar

Vuxenutbildningens alla verksamheter (inklusive auktoriserade utbildningsanordnare i Värmdö kommun) har nolltolerans mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling. All personal ska därför:

- Arbeta med värdegrundsarbete och vara väl förtrogna med innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Arbeta förebyggande mot rasism, våld, mobbning eller annan kränkande behandling genom att aktivt verka för ökad förståelse för andra människor.

- Vid upptäckt av kränkningar eller tendenser till kränkningar direkt vidta åtgärder enligt rutiner.
- Föra kontinuerliga diskussioner om arbetssätt och kursinnehåll för att förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- Informera alla elever om planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Aktivt delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta kan göras genom kursmöten, elevforum, enkätundersökningar och arbetsmiljöronder.
- Vid behov kan enskilda samtal mellan chef och personal respektive lärare och elev äga rum.
- Alla delar ansvaret för att ingen blir diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Ansvariga för planen

Varje skolrektor har inom sin verksamhet skyldighet att se till att planen finns, följs och utvärderas och att det vid behov avsätts medel för att genomföra främjande insatser och förebyggande åtgärder. Varje skolrektor beslutar hur planen ska göras tillgänglig eleverna och eventuellt anpassas till lätt svenska.

Huvudmannens rektor har ansvar för vuxenutbildningens övergripande plan.

Planens giltighetstid

Huvudmannens plan gäller tills vidare och utvärderas årligen. Handlingsplanen för förebyggande åtgärder dokumenteras vid behov och minst en gång per år.

Huvudmannen begär in skolornas plan vid behov och inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet på huvudmannanivå.

Delaktighet

Elevernas delaktighet

Eleverna uppmuntras av både sin skola och Värmdö kommun att ha en dialog med och vara delaktiga i skolans värdegrundsarbete. Det kan ske genom individuella samtal med lärare/handledare, elevforum/kursråd, skolklimateundersökning eller i samband med skolans arbetsmiljöromd.

Personalens delaktighet

Alla anställda på enheten för antagning och auktorisation uppmuntras att vara delaktiga i huvudmannens arbete genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, arbetsmiljöenkäter, arbete med huvudmannens värdegrundsarbete samt arbetsmiljöromden. Skolrektor hos utbildningsanordnare beslutar om delaktighet gällande sin personal.

Rutiner för att utreda och åtgärda

I första hand kontaktar eleven någon av skolans personal som eleven har förtroende för. Det kan vara lärare, handledare, kurator eller rektor. Skolan har en skyldighet att utreda om kränkning har förekommit. Skolans rektor är ansvarig för utredning och dokumentation. I de situationer där eleven upplever att den har blivit kränkt, diskriminerad eller trakasserad av sin skolrektor ska skolans rektor inte ansvara för utredningen. I dessa fall är verksamhetschef eller överordnad ansvarig för utredning och dokumentation.

Den som utreder ärendet informerar Värmdö kommun som registrerar ärendet i det interna systemet och följer upp det.

I de situationer där skolans personal upplever att den har blivit kränkt, diskriminerad eller trakasserad av sin rektor ska rektorn inte ansvara för

utredningen. När en situation med risk för hot och våld förekommit ska verksamhetens rutiner för sådana situationer följas.

I de situationer där personal hos huvudmannen upplever att den har blivit kränkt, diskriminerad eller trakasserad av sin rektor/chef ska rektorn inte ansvara för utredningen. När en situation med risk för hot och våld förekommit ska verksamhetens rutiner för sådana situationer följas.

Arbetsgång hos huvudman

1. Enskilda samtal där de inblandade får berätta sin version.
2. Samtal med samtliga inblandade för att hitta en lösning.
3. Uppföljning inom 12 veckor (uppföljningen kan fortsätta längre om behovet kvarstår).

Utredning ska genomföras snabbt, med största diskretion och respekt för de berörda parterna. Därefter görs en uppföljning. Vid behov bistår kommunens personalavdelning i enlighet med Värmdö kommuns rutiner och policy. Eventuell polisanmälan görs av den som blivit utsatt eller i särskilda fall av rektor/skolchef alternativt kontorschef. Överenskommelser och åtgärder dokumenteras i särskild åtgärdsplan. Kopia av åtgärdsplanen lämnas till skyddsombud.

De sju diskrimineringsgrunderna

Kön

Detta innebär att en person blir diskriminerad på grund av sin könstillhörighet. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Denna diskrimineringsgrund innebär att en

person omfattas av lagens skydd mot diskriminering oavsett vilket kön den har.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Könsöverskridande identitet eller uttryck innebär att en person inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Denna diskrimineringsgrund innebär att de personer som har en könsöverskridande identitet eller uttryck omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Etnisk tillhörighet liknande förhållande

Med etnisk tillhörighet menas en persons nationella eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat. Etnisk tillhörighet handlar om hur en person definierar eller uppfattar sig själv. Detta innebär alltså att det är den enskilda individen som identifierar sin etnicitet/ethniciteter utifrån sin egen historia. Denna diskrimineringsgrund innebär att personer omfattas av lagens skydd mot diskriminering oavsett vilken etnisk tillhörighet de har.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som till exempel buddism, hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som har sin grund i eller samband med en åskådning som till exempel ateism och agnosticism. Denna diskrimineringsgrund innebär att personer oavsett vilken religion eller trosuppfattning de har omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Nedsättningen kan vara medfödd eller uppkomma senare i livet. Denna diskrimineringsgrund betyder att personer som har en funktionsnedsättning omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Sexuell läggning

Det finns många olika sexuella läggningar och enligt lagen definieras sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell. Denna diskrimineringsgrund innebär att människor oavsett vilken sexuell läggning de har omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Ålder

Denna diskrimineringsgrund innebär att människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Viktiga begrepp

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan och det ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Likabehandling innebär att alla ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling innebär ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker någons värdighet.

Hänvisningar

- Skollagen [Skollag \(2010:800\) Svensk författningssamling 2010:2010:800 t.o.m. SFS 2022:1319 - Riksdagen](#)
- Läroplanen Lgr 22 [Läroplan \(Lgr22\) för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet - Skolverket](#)
- Diskrimineringslagen [Diskrimineringslag \(2008:567\) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2022:848 - Riksdagen](#)
- Arbetsmiljölagen [Arbetsmiljölag \(1977:1160\) Svensk författningssamling 1977:1977:1160 t.o.m. SFS 2022:1109 - Riksdagen](#)
- Skolverkets allmänna råd: Främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. [Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda – Hur skolan kan arbeta mot diskriminering och kränkande behandling - Skolverket](#)