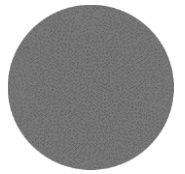


2017-04-04



Likabehandlingsplan – Vuxenutbildningen Sigtuna kommun

Verksamheter som omfattas av planen är gymnasial och grundläggande vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna (Lärvux) samt utbildning i svenska för invandrare (Sfi). Rektor Vux samt rektor SFI ansvarar för att planen följs samt att årlig revidering genomförs. Likabehandlingsplanen aktualiseras på Elevforum den 18 april 2017 och ska vara ständigt aktuell i hela verksamheten.

Målsättning för vuxenutbildningen

All personal och alla elever i verksamheten ska känna sig trygga och bemötas med respekt. Vår verksamhet ska vara fri från all typ av diskriminerande eller kränkande behandling. Inget problem ska få växa sig stort utan åtgärd. Vi ska kontinuerligt arbeta för att se det positiva i den mångfald vi arbetar tillsammans i. Mångfalden ska väcka nyfikenhet och inte misstänksamhet.

Likabehandlingsplanen ska vara känd hos elever och personal.

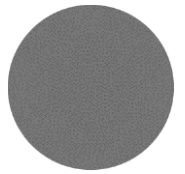
Bakgrund

Likabehandlingsarbetet regleras i lagen om förbud mot diskriminering (2008:567) samt Skollagen 6 kapitlet, Åtgärder mot kränkande behandling (2010:800). Lag (2008:567) Diskrimineringslag

Förutom ovanstående lagar finns andra bestämmelser mot olika former av diskriminering bland annat:

- Europakonventionen art 20 och art 21
- EG-fördraget art 13
- EG-direktiven 2002/43/EG och 2002/78/EG
- FN:s rasdiskrimineringskonvention
- FN:s standardregler om delaktighet och jämlikhet för människor med funktionsnedsättning





Enligt diskrimineringslagen ska varje verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för elever och personal i verksamheten. Kompletterande information finns att hämta på www.do.se Diskrimineringsombudsmannens hemsida.

Definitioner

De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering innebär att en person missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som anges ovan. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar.

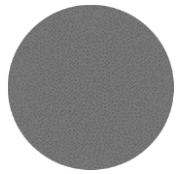
Kränkande behandling är handlingar som kränker personers värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och Internet. Kränkande behandling kan till exempel uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Det kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

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

Förbud mot diskriminering och 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.

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 vår verksamhet 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* innebär att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Det främjande och förebyggande arbetet ska framgå av verksamhetens *plan mot diskriminering och kränkande behandling*.

Vårt främjande arbete

Det främjande arbetet syftar till att stärka respekten för allas lika värde och ska vara en naturlig del av vår vardag. Arbetet riktas mot samtliga och bedrivs utan förekommen anledning genom öppen dialog i verksamheten.

Samtliga lärare ansvarar för att en kontinuerlig dialog om likabehandling förs i klassrummet. Likabehandlingsarbetet ska vara ett naturligt inslag i vårt förhållningssätt och i vår undervisning.

Förebyggande arbete

Vi ska arbeta för att elever och personal känner delaktighet och inflytande. Detta ska ske genom en kontinuerlig dialog om likabehandling i verksamhetens samtliga grupper, i lärarlag och i klassrum. Temadagar om likabehandling ska planeras där både personal och elever är delaktiga. Ett elevråd eller elevforum ska finnas på de olika delarna av vuxenutbildningen.

För att minska förutsättningarna för att kränkande särbehandling uppstår är det viktigt att skapa en pålitlig grund för ömsesidig dialog och kommunikation. Samtliga rektorer har ett ansvar för att genomföra regelbundna utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar och se till att alla medarbetare och elever är delaktiga i olika åtgärder.

Tidplan och fokus inför 2017-2018

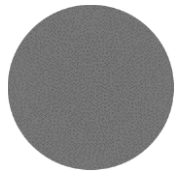
Det främjande och förebyggande arbetet fokuserar på socialt klimat och kritisk granskning av läromedel och undervisning.

Hösten inleds med att likabehandlingsplanen fastställs i arbetslag och samverkansgrupper. Arbetet fortsätter sedan med att konkretisera hur vi går till väga för att se över fokusområdena. Elevråd eller elevforum ska startas för att vara en aktiv del i likabehandlingsarbetet.

När en person känner sig kränkt, trakasserad eller diskriminerad

Elever eller personal som upplever sig kränkta, trakasserade eller diskriminerade kontaktar i första hand sin lärare, rektor eller chef. All personal ska reagera omedelbart och slå larm vid minsta misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.

Det är alltid den enskilde personens upplevelse av det inträffade som är utgångspunkt i den utredning som ska belysa det inträffade och analysera



orsakerna till händelsen. Samtliga parter ska berätta sin syn på det inträffade och den som utreder ska förhålla sig neutral. Vid behov kallas externt stöd in. Ansvarig chef ser till att lämpliga åtgärder tas, att ärendet dokumenteras och följs upp.

Vid allvarlig händelse anmäler ansvarig chef till Arbetsmiljöverket inom ett dygn och om händelsen är att betrakta som brottslig handling görs polisanmälan av ansvarig chef. Beroende på händelsens art kan också anmälan till socialtjänsten göras.

Uppföljning

Uppföljning av likabehandlingsarbetet ska vara en naturlig del av årets kvalitetsarbete. Elever, personal, ledning och fackliga företrädare deltar i uppföljningsarbetet. Resultat och utvärdering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling redovisas och revideras årligen.