



# **Handlingsplan**

## **mot kränkande behandling**

### **för Gyvux, Vårdvux och Lärvux**

## **Vuxenutbildningen Falkenberg**

### **2017/18**





## Innehåll

### Vår vision

- Bakgrund och syfte

### Verksamhetsformer som omfattas av planen

- Planens giltighet och ansvariga parter

### Definitioner

- Förankring i lagtexter och förordningar

### Rutiner för att anmäla, åtgärda och följa upp kränkande behandling

- Överklaga

### Processen kring planen

- Elevernas delaktighet
- Personalens delaktighet
- Förankring av planen

### Resultat och analys av elevenkät om kränkande behandling, 2016/17

### Utvärdering av årets handlingsplan

- Gemensamma målskrivningar
  - Främjande insatser:
  - Förebyggande insatser:
  - Åtgärdande insatser

### Bilagor

- Anmälan
  - Anmälnings- och utredningsplikt
  - Anmälningsformulär för elev
  - Anmälningsformulär för lärare
- Diskrimineringsgrunderna
  - Kön
  - Könsidentitet eller könsöverskridande uttryck
  - Etnisk tillhörighet
  - Funktionsnedsättning
  - Sexuell läggning
  - Ålder
  - Övriga kränkningar
- Övrig information



## Vår vision

Kompetenscentrum ska vara en plats som är fri från diskriminering, trakasserier samt kränkande behandling. Det ska vara en skola där alla ska känna sig välkomna, trygga och trivas oavsett ålder, kön, ursprung och andra olikheter och där alla blir bemötta med respekt och intresse.

## Bakgrund och syfte

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ska alla skolor ha en handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling som revideras och skrivs om varje år.

Syftet med en planen är att förhindra och förebygga diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling i skolan. Tillsammans ska rektor, lärare och elever ta fram en handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling för att skapa en trygg skolmiljö. I planen ska det finnas med hur skolan ska gå tillväga för att alla elever ska behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, eller ålder.

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Av Kompetenscentrums övergripande handlingsplan mot kränkande behandling framgår vad vuxenutbildningen har för gemensamt ansvar. Kompetenscentrum består av följande verksamhetsformer: SFI, LärVux, GrundVux, GyVux, VårdVux, YrkesVux samt Lärlingsutbildningen.



## Planens giltighet och ansvariga parter

Planens giltighet är mellan juni 2017 och augusti 2018. Ansvarsfördelningen för planens giltighet och verkställande är följande:

### **Barn- och utbildningsnämnden har ansvar för**

- att det bedrivs ett målinriktat arbete och att det genomförs ett förebyggande arbete för att motverka trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.
- att som huvudman är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna

### **Rektor på Kompetenscentrum har ansvar för**

- att det årligen upprättas en handlingsplan mot kränkande behandling
- att planens innehåll följs
- att personal har kunskap om planerna, samt agerar utifrån den
- att både personal och elever görs delaktiga i planerna
- att informera och anmäla kränkningar och diskriminering till huvudman
- Att eleverna, en gång om året i april, genomför en enkät samt att enkätens resultat sammanställs, analyseras och konkretiseras i verksamheten.

### **All personal har ansvar för**

- att se till att de elever man undervisar får ta del av och förstår innebörden av skolans handlingsplan mot kränkande behandling när de börjar studera på Kompetenscentrum
- att följa planen i sitt dagliga arbete
- att informera och anmäla till rektor vid kännedom om att kränkningar har skett

### **Eleven har ansvar för**

- att hen tar del av planen och handlar utifrån den



## Definitioner

Med *kränkande behandling* avses:

1. *direkt diskriminering*: när någon missgynnas, enligt diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion/trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning,
2. *indirekt diskriminering*: när det finns en regel eller en rutin som särskilt missgynnar personer enligt diskrimineringsgrunderna,
3. *bristande tillgänglighet*: är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att inte kunna delta i en verksamhet på grund av sitt funktionshinder,
4. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning,
5. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. *instruktioner att diskriminera*: När någon uppmanar, hotar eller tvingar någon annan att diskriminera eller trakassera. ( länk till: [Diskrimineringsombudsmannen](#))

Med *kränkande behandling* avses även:

1. ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen *kränker någons värdighet* genom verbal, fysisk såväl som psykisk kränkning vid enstaka tillfällen eller i vissa sammanhang.
2. *mobbing*, trakasserier riktade mot en individ under en längre tid.

## Förankring i lagtexter och förordningar

Diskrimineringslagen 2008:567. 2 kap. 7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att [...] en elev [...] anser sig [...] ha blivit utsatt för **trakasserier eller sexuella trakasserier**, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

Skollagen (2010:800). 6 kap. 10 § [Om skolan] får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för **kränkande** behandling [...] är [skolan] skyldig att anmäla detta till [...] rektorn. [...] Huvudmannen är skyldig att *skyndsamt* utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna.

Förordning om läroplan för vuxenutbildningen (Skolfs 2012:101). Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. **Främlingsfientlighet** och **intolerans** ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.



## Rutiner för att anmäla, åtgärda och följa upp kränkande behandling

Den som upplever sig diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling kan vända sig till sin lärare som kort utreder vad som hänt och vidtar nödvändiga åtgärder i överenskommelse med den drabbade personen. Varje åtgärd följs upp för att förvissa sig att diskrimineringen eller den kränkande behandlingen upphört.

Den som upptäcker att någon annan, individ eller grupp, blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling bör anmäla detta till sin lärare som gör på samma sätt som ovan.

Den som upptäcker att någon eller några diskrimineras eller kränks kan också anonymt anmäla detta till skolledningen via denna [anmälningsblankett](#).

Om åtgärderna inte räcker gör lärarna i arbetslaget en mer omfattande utredning och anmäler ärendet till rektor som ansvarar för att händelsen/händelserna utreds, åtgärdas, följs upp och dokumenteras enligt regler för sekretess. [Dokumentationsformulär](#).

### Steg för steg:

1. Vänd dig till din lärare
2. Kom överens med läraren om lämplig åtgärd
3. Läraren följer upp ärendet inom två veckor
4. Om problemet kvarstår anmäler läraren till rektor
5. Rektor, eller den rektor utser, utreder och beslutar om åtgärder
6. Åtgärderna dokumenteras och följs upp tills dess att diskrimineringen eller kränkningen upphört.

## Överklaga

Om du inte känner att du har fått ett tillfredsställande svar, eller inte är nöjd med de åtgärder som genomförts, så kan du vända dig till Skolinspektionen eller till Barn- och elevombudet med din synpunkt. Du hittar information om hur du gör en anmälan på [www.skolinspektionen.se](http://www.skolinspektionen.se)



## Processen kring planen

Planen för läsåret 2017/2018 har tagits fram genom gruppdiskussioner kring tidigare gällande plan, samt uppföljningsarbete av elevenkäter. Detta har skett arbetslagsvis vid såväl APT-möte som vid arbetslagsmöten.

### Elevernas delaktighet

Samtliga elever har enhetsvis haft möjlighet att svara på en likabehandlingsenkät under läsåret 2016/2017, som behandlar trivsel, utsatthet, diskriminering och kränkningar.

### Personalens delaktighet

Personalen har gjorts delaktiga i analysen av likabehandlingsenkäterna och alla arbetslag har varit remissinstans i samband med planens upprättande.

### Förankring av planen

När planen är fastställd, efter såväl elevers som personals deltagande, förankras och följs den av respektive enhet och personal.

Lärarna på varje enhet ansvarar för implementeringen i arbetslagen och har där ett ansvar för att påminna och följa upp handlingsplanen mot diskriminering och kränkande behandling med sina kollegor och elever.

Rektor är alltid ytterst ansvarig för att handlingsplanen följs och arbetas med, och säkerställer att detta görs genom verksamhetsbesök och på arbetsplatsträffar.



## Resultat och analys av elevenkät om kränkande behandling, 2016/17

268 av 482 elever besvarade likabehandlingsenkäten, ca 56 % av Kompetenscentrums elever.

Deltagarprocent per enhet:

- GyVux – 63% (70 %)
- Vårdvux – 68% (87%)
- LärVux – 85% (85 %)

Analys:

- Enkäten är digitalt genomförd för första gången.
- 99 % av våra elever uppgav i likabehandlingsenkäten att de känner sig trygga i skolan.
- Färre elever procentuellt har genomfört enkäten jämfört med föregående läsår.
- 29 % av de elever som besvarat likabehandlingsenkäten anser sig inte vara insatta i skolans handlingsplan mot kränkande behandling.
- drygt 1 % av de eleverna som besvarat likabehandlingsenkäten upplever att de känner sig otrygga i skolan.
- Inga anmälningar om kränkande behandling har gjorts vilket kan tolkas som att upplevda kränkningar inte varit av allvarlig art.

Utvecklingsområden:

- Den digitala enkäten måste bearbetas så det blir enklare att läsa av resultatet.
- Fler elever som genomför enkäten.
- Enkätens utformning och undersöknings genomförande bör alltid granskas och utvecklas.
- Alla elever måste känna till handlingsplanen.
- Alla elever ska kunna känna sig trygga överallt i skolan och framför allt i klassrummen.
- LärVux arbetar vidare med att göra handlingsplanen tillgänglig för fler elever.





## Utvärdering av årets likabehandlingsplan

Årets plan följs upp kontinuerligt och ska utvärderas senast 2018-06-23. Ansvarig är rektor Vladimir Tolevski.

## Gemensamma målskrivningar

### Främjande insatser:

**Mål: En skolkultur som är inkluderande och kännetecknas av respekt för varandras olikhet!**

*Målet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas. Det främjande arbetet pågår alltid och bedrivs långsiktigt. Det gäller alla, sker kontinuerligt både på och utanför lektionstid och det är målinriktat. (Skolverket 2014)*

### Utvärdering 2017:

1. Vi har fångat upp händelser i media som berör diskrimineringsgrunderna.
2. Vi har uppmärksammat på olika sätt Internationella kvinnodagen, FN-dagen, pridfestivaler etc.
3. Vi har lyft frågor om normkritik, inkludering och bemötande vid arbetsplatsträffar och studiedagar.

### Hur når vi dit 2017/18?

1. Uppmärksamma aktuella händelser, till exempel Internationella kvinnodagen, FN-dagen, pridfestivaler etc. och ta del av det utbud som finns i Falkenberg.
2. Lyfta målen i handlingsplanen på de kurser där det är relevant och varje gång tillfälle uppstår.
3. Kontinuerliga diskussioner under arbetsplatsträffar, arbetslagsträffar och studiedagar.

### Förebyggande insatser:

**Mål: Alla ska ha kunskap om rättigheter och skyldigheter**

*Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det förebyggande arbetet är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla. Som grund för det förebyggande arbetet ligger systematiskt insamlad kunskap om elevernas situation på skolan. All skolpersonal behöver äga denna kunskap för att kunna upptäcka och hantera situationer där elever far illa, eller riskerar att göra så. (Skolverket 2014)*

### Utvärdering 2017:

1. Vi ger tydlig information vid uppstartsträffar och alla elever förväntas känna till handlingsplanen. Det är fortfarande för många elever som säger sig inte vara insatta i handlingsplanen.
2. Vi behöver utveckla och förbättra redskapen att arbeta med likabehandling. Att inbjuda representanter för olika föreningar/rörelser är en bra idé men det måste planeras och genomföras.
3. Vi har använt en digital enkät för första gången men behöver finjustera den.



## Hur når vi dit 2017/18?

1. Tydlig information vid periodstart samt kontinuerligt lyfta handlingsplanen vid lämpliga tillfällen och låta eleverna arbeta med den.
2. Justera enkäten så att fler elever kan besvara den och så det blir enklare att analysera den.

## Åtgärdande insatser

### **Mål: Alla är uppmärksamma och vågar agera på kränkande behandling!**

*Syftet med att ha en tydlig strategi för det åtgärdande arbetet är att snabbt kunna åtgärda fall av trakasserier och kränkningar. Denna strategi ska vara känd av både skolans personal, elever och vårdnadshavare. Strategin ska innehålla rutiner för rapportering, utredning, dokumentation och uppföljning av fall av trakasserier och kränkande handlingar. ([Skolverket 2014](#))*

### Utvärdering 2017:

1. Vi har inte utvecklat informationsvägarna mellan arbetslagen när det gäller incidenter eller beteenden av kränkande art.
2. Vi behöver bli bättre på att åtgärda sådant som kommer fram i elevenkäten, t.ex. när det gäller upplevd otrygghet i klassrummet.

## Hur når vi dit 2017/18?

1. Informera om kränkande betenden och incidenter till andra arbetslag, för att skapa ökad uppmärksamhet.
2. Identifiera och åtgärda otrygga platser genom geografisk kartläggning. Ta för vana att aldrig informera om enskilda elever till tredje man om inte samtycke finns.



## Bilagor

1. Anmälningssblankett
2. Diskrimineringsgrunderna
3. Övrig information



## Anmälan

### Anmälnings- och utredningsplikt

Diskrimineringslagen 2008:567. 2 kap. 7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att [...] en elev [...] anser sig [...] ha blivit utsatt för **trakasserier eller sexuella trakasserier**, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

Skollagen (2010:800). 6 kap. 10 § [Om skolan] får kännedom om att [...] en elev anser sig ha blivit utsatt för **kränkande** behandling [...] är [skolan] skyldig att anmäla detta till [...] rektorn. [...] Huvudmannen är skyldig att *skyndsamt* utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna.

### Anmälningsformulär för elev

När anmälan kommit in till oss kommer vi att kontakta dig för att diskutera din anmälan. Du får gärna ha med dig någon du känner dig trygg med till detta samtal.

### Anmälningsformulär för lärare



## Plan för elevstöd

Alla som arbetar inom vuxenutbildningen ska uppmärksamma elever i behov av stöd, och samverka till en god miljö för utveckling och lärande.

### Arbetsgång

1. Undervisande lärare samtalar med eleven om dennes svårigheter och behov av stöd.

Inom ramen för ämneskursens krav och resurser kommer lärare och elev överens om lämpliga stödformer och anpassningar. Överenskommelsen dokumenteras kortfattat.

2. Har inte stödinsatserna i punkt 1 gett resultat, lyfter undervisande lärare elevens behov med kollegor och tar kontakt med specialpedagog.

Specialpedagogen kartlägger elevens studieförutsättningar och för ett samtal med berörda lärare om utformningen av fortsatt stöd. Lärare och/eller specialpedagog kommer tillsammans överens med eleven om vilket stöd som är lämpligt. Överenskommelsen dokumenteras och insatserna utvärderas efter en, i förväg, bestämd tidpunkt.

3. Om stödinsatserna under punkt 2 inte leder till önskat resultat lyfts ärendet till rektor som tillsammans med lärare, elev och specialpedagog ser över vilka ytterligare resurser som kan sättas in för att stödja elevens och öka förutsättningarna att nå ett godkänt studieresultat.

Om man kommer överens om utökade stödinsatser förs en mer noggrann dokumentation. Dokumentationen ska omfatta samtliga stödfunktioner och stödinsatser och kompletteras med elevens studieresultat, närvaro på lektioner och egen arbetsinsats. Stödinsatserna följs upp och dokumenteras varje vecka och utvärderas efter genomgången kurs/delkurs.

4. Om stödinsatserna under punkt 3 inte leder till önskat resultat måste andra alternativ prövas.

Rektor, studie- och yrkesvägledare och/eller övriga involverade, kommer tillsammans med eleven överens om att avbryta studierna, byta studieinriktning eller överväger andra möjliga vägar för eleven att gå vidare.

### Dokumentation

Alla elevärenden dokumenteras efter gällande rutiner. Eleven ska ha insyn i allt som skrivs och kunna påverka hur dokumentationen formuleras i eget fall. EU:s sekretessregler ska beaktas.



## Diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### Kön

Om du har blivit diskriminerad av skäl som har samband med kön kan du anmäla detta. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

### Könsidentitet eller könsöverskridande uttryck

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *könsidentitet* eller *könsöverskridande uttryck* är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller könsöverskridande uttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen *könsidentitet* eller *könsöverskridande uttryck*. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsöverskridande uttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

### Religion eller annan trosuppfattning

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering.



## Funktionsnedsättning

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med *funktionshinder* är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet *funktionsnedsättning*. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Diskrimineringsombudsmannen anser att ett funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

## Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

## Ålder

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

## Övriga kränkningar

Kränkningar och trakasserier som inte omfattas av diskrimineringslagen faller under övriga lagar och förordningar. Det är exempelvis inte diskriminering om din ideologiska åsikt ifrågasätts eller förföljs. Dock är det reglerat i grundlagen om åsiktsfrihet och är därför är kränkningar och trakasserier rörande detta inte heller tillåtet. **Ideologisk åsikt åsyftar de ställningstaganden du har gjort** såsom politisk åsikt, feminism, vegetarianism m.m.

Kränkningar och trakasserier som baseras på **utseende, personlighet eller andra anledningar rörande dig som person** regleras i övriga lagtexter och är självklart inte heller tillåtet.



## Övrig information

Det finns många bra länkar om du vill veta mer om likabehandling, diskriminering och kränkningar. Du kan också kontakta de olika enheterna, myndigheterna och ansvariga personerna direkt för att få mer information eller hjälp.

Skollagens regler kring likabehandling hittas i Kap. 6.

[www.skolverket.se/lagar\\_och\\_regler/skollagenochandralagar](http://www.skolverket.se/lagar_och_regler/skollagenochandralagar)

Skolverket

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

Skolinspektionen

[www.skolinspektionen.se](http://www.skolinspektionen.se)

Barn- och elevombudet

[www.skolinspektionen.se/sv/BEO](http://www.skolinspektionen.se/sv/BEO)

Diskrimineringsombudsmannen

[www.do.se](http://www.do.se)

Verksamhetschef Kompetenscentrum

Ulf Olsson 0346-88 60 00

[ulf.olsson@falkenberg.se](mailto:ulf.olsson@falkenberg.se)

Rektor Kompetenscentrum

Dan Randelid 0346-88 60 00

[dan.randelid@falkenberg.se](mailto:dan.randelid@falkenberg.se)

Handlingsplanen mot kränkande behandling kan du hämta från vår hemsida

[www.kompetenscentrum.falkenberg.se](http://www.kompetenscentrum.falkenberg.se)

Anmälan om kränkande behandling kan du göra genom att fylla i formuläret "[Anmälan om kränkande behandling](#)".

Om du har några åsikter, synpunkter eller önskemål gällande likabehandlingsplanen kan du maila dessa till [dan.randelid@falkenberg.se](mailto:dan.randelid@falkenberg.se) Ämnesrad: HKB.