



Vuxenutbildningen
Ystad

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Upprättad 2023-01-16



Innehåll

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling.....	2
Syfte	2
Vision	2
Diskrimineringsgrunder	3
Kön	3
Könsöverskridande identitet eller uttryck.....	3
Etnisk tillhörighet.....	3
Religion eller annan trosuppfattning.....	3
Funktionsnedsättning	4
Sexuell läggning	4
Ålder.....	4
Vad är diskriminering?.....	5
Direkt och indirekt diskriminering.....	5
Vad är trakasserier?.....	5
Vad är kränkande behandling?.....	7
Repressalier	7
Systematiskt likabehandlingsarbete mot diskriminering och kränkningar	8
Främjande arbete	9
För dig som är elev och upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt	9
Rutiner för anmälan och utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	10
Rutiner för utredning.....	11

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling

En skola ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en likabehandlingsplan (enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt 6 kap. 8 § skollagen). Planerna är sammanförda till en gemensam plan eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter och likheter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla studerandes och all personals lika värde.

Syfte

Syftet med likabehandlingsplanen och planen mot kränkande behandling ska vara att främja elevers och personals lika rättigheter oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Vision

Vuxenutbildningen Ystad ska vara en plats fri från diskriminering och kränkande behandling. Alla former av diskriminering och kränkande behandling är oacceptabla. Alla elever och all personal ska känna sig trygga och respekterade för den man är.

Diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller kognitiva- och begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en varaktig nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

Bristande tillgänglighet inom utbildningsområdet är när en studerande med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en utbildningsanordnare inte genomför så kallade skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Utgångspunkten för vad som är en skälig åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller enligt de lagar eller andra regler som finns för verksamheten, till exempel i arbetsmiljölagen och skollagen. Det kan vara tekniska läshjälpmedel för datorer, placering av dörröppnare, god ventilation (för allergiker), utformning av trösklar, ramper och hissar, stöd i undervisningen, förhållningsregler för livsmedel samt inlästa läromedel.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Vad är diskriminering?

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Lagens syfte är i stället att skydda individer från diskriminering. Diskrimineringslagen kräver inte heller ett bakomliggande syfte eller en avsikt (så kallat uppsåt) för att en handling ska räknas som diskriminering.

Diskrimineringslagens syfte är inte att komma åt eller begränsa personers värderingar, utan lagen syftar till att skydda individer från de diskriminerande handlingarna. Med andra ord kan man säga att vi får tänka och tycka vad vi vill, men det lagen förbjuder är att genom handlingar missgynna någon på ett sätt som innebär att personen diskrimineras. Det gäller i arbetslivet, inom utbildningsväsendet och inom ett antal andra samhällsområden men inte i privatlivet när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra.

Diskrimineringslagen skyddar individer (och inte till exempel organisationer och företag). Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att arbetsgivare inte får diskriminera anställda, att skolan inte får diskriminera elever.

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Med **direkt diskriminering** menas att en elev eller någon i personalen missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Men man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas **indirekt diskriminering**. Det sker till exempel om utbildningsanordnaren tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en studerande på grund av någon av någon av diskrimineringsgrunderna. Till exempel att det bestäms att alla elever får lika lång skrivtid på ett prov vilket kan missgynna de elever som har läs- och skrivsvårigheter och behov av anpassningar.

Vad är trakasserier?

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande beteendet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någon. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar.

En utbildningsanordnare som får veta att ett barn, en elev eller student har upplevt eller upplever sig trakasserad i samband med verksamheten, är skyldig att utreda om trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum och i så fall agera för att få stopp på det. En lärare eller

annan personal som får kännedom om att en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor. Denna ska i sin tur anmäla detta till huvudmannen, som vanligtvis är den kommun eller styrelse som ansvarar för utbildningen.

Det spelar ingen roll vem som har utsatt eleven för trakasserier. Det kan gälla trakasserier från andra elever, personal eller till exempel konsulter som utbildningsanordnare anlitar i sin verksamhet. Ansvaret kan även omfatta det som händer utanför skolan, till exempel något som inträffar på väg till skolan.

Vad är kränkande behandling?

Behandling som är kränkande men som inte har något samband med en diskrimineringsgrund regleras inte i diskrimineringslagen utan i skollagen (6 kap. 8 §) och innebär ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker en studerandes värdighet. Skolinspektionen övervakar den del av skollagen som gäller vid kränkande behandling.

Kränkande behandling kan tex vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden, utfrysningar, hot, slag, sparkar. Det kan också vara kränkande behandling om någon skickar elaka mejl eller kommentarer på internet eller via sms.

En kränkning kan vara något som händer bara en gång. Om det upprepas brukar det även kallas för mobbning.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att en studerande har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en studerande, exempelvis som

vittne, medverkat i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Systematiskt likabehandlingsarbete mot diskriminering och kränkningar

Inom Vuxenutbildningen Ystad arbetar vi systematiskt med likabehandlingsarbete. Likabehandlingsarbetet utgår ifrån ett årshjul och en tydlig uppgiftsfördelning på vem som gör vad samt när och hur.

I det systematiska likabehandlingsarbetet arbetar vi så väl främjande som förebyggande. Det främjande och förebyggande arbetandet tar sin utgångspunkt i kartläggning och analys av resultatet av verksamhetens trygghetsenkät. Trygghetsenkäten genomförs en gång om året i

alla skolformer. Eftersom trygghetsenkäten görs separat i alla skolformer analyseras resultatet utifrån varje skolform, detta för att vid behov kunna sätta in förebyggande åtgärder mot en skolform. Kartläggning och analys sker på tre nivåer, individ-, grupp- och organisationsnivå.

Rektor har det yttersta ansvaret för Vuxenutbildningen Ystads likabehandlingsarbete men arbetet planeras, drivs och följs upp av verksamhetens likabehandlingsgrupp. Likabehandlingsgruppen består av rektor, kurator och lärare.

Främjande arbete

Främjande arbete sker på så väl individ-, grupp och organisationsnivå:

Individnivå

- Personal informeras om likabehandlingsplanen och är skyldiga att ta avstånd från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Elever informeras om likabehandlingsplanen och är skyldiga att ta avstånd från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Gruppnivå

- Genomförande av trygghetsenkäter i alla skolformer.
- Temaveckor med fokus på likabehandling två gånger om året i alla skolformer.
- Lärare går kontinuerligt igenom likabehandlingsplanens innehåll i undervisningsgrupperna.
- Samtal och diskussioner om likabehandling genomförs regelbundet på personalmöten.

Organisationsnivå

- Likabehandlingsplanen upprättas en gång om året av verksamhetens likabehandlingsgrupp.
- Kartläggning och analys av genomförda trygghetsenkäter samt beslut om förebyggande insatser görs årligen av verksamhetens likabehandlingsgrupp.
- Likabehandlingsplanen går igenom årligen på apt.

För dig som är elev och upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt

Om du som elev upplever dig vara kränkt, diskriminerad eller trakasserad av en annan elev ska du anmäla det till din rektor eller till någon annan personal, till exempel en lärare, kurator eller specialpedagog.

Om du som elev upplever dig vara kränkt, diskriminerad eller trakasserad av din rektor eller av någon annan som arbetar på Vuxenutbildningen i Ystad ska du anmäla det till någon av personalen du har förtroende för, till exempel en lärare, kurator eller specialpedagog.

När du gjort din anmälan kommer du att bli kallad till möte för samtal utifrån anmälan. Med på mötet kan rektor, lärare, annan personal och/eller annan elev vara. Vilka som deltar på mötet beror på vem du känner dig diskriminerad, kränkt eller trakasserad av. Det är den som utreder händelsen som avgör vilka som behöver vara med. Vilka åtgärder som vidtas avgörs av utredning.

Rutiner för hur Vuxenutbildningen Ystad hanterar anmälan och utredning gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling hittar du på nästa sida.

Rutiner för anmälan och utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

En elev som upplever sig vara diskriminerad, trakasserad eller kränkt anmäler detta till rektor/verksamhetschef eller annan personal. Anmälningsblankett (incidentblankett) finns på Vuxenutbildningen Ystads hemsida eller kan fås utskrivet av rektor eller annan personal. En elev kan vända sig till rektor/verksamhetschef/annan personal för att få hjälp med att upprätta en anmälan.

Alla som arbetar inom Vuxenutbildningen Ystad har en skyldighet att anmäla alla former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elever som hen bevittnar eller får kännedom om.

När anmälan är gjord ska händelsen skyndsamt utredas. Om en elev anmält en eller flera andra elever för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling utreder rektor/verksamhetschef eller utser en eller flera i personalen att leda utredningsarbete. Om en elev anmält en personal för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling leder alltid rektor/verksamhetschef utredningsarbetet. Om en elev anmält rektor/verksamhetschef för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling utreds alltid ärendet av skolchef.

Personal som upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt av annan personal, elev eller rektor/verksamhetschef anmäler detta utifrån de riktlinjer som finns på intranätet. Om du som arbetar inom Vuxenutbildningen Ystad misstänker eller upplever att en kollega blir trakasserad, diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling bör du prata med din chef. Sedan kan man gå vidare med att göra en anmäla. Anmälan görs via Stella-systemet på intranätet. Om du behöver stöd så ta hjälp av en kollega, vän, fackliga företrädare och/eller skyddsombud.

Rutiner för utredning

Den som, utifrån ovanstående riktlinjer gällande anmälan och utredning, har fått i uppdrag att utreda ett ärende följer alltid dessa rutiner:

1. Den personal som tar emot en muntlig anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av en elev eller själv bevittnar en händelse som medför en anmälan ska själv eller tillsammans med eleven omgående dokumentera händelsen på den incidentblankett som ligger till grund för utredning och ev åtgärder samt skyndsamt lämna över anmälan till rektor/verksamhetschef.

Om en elev redan gjort en skriftlig anmälan på incidentblankett ska den personal som mottar anmälan skyndsamt lämna över anmälan till rektor/verksamhetschef.

Personal som upplever sig vara diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling av rektor/verksamhetschef eller annan personal anmäler det genom de rutiner som finns upprättade och som finns på intranätet.

2. Rektor/verksamhetschef, eller den som enligt ovan, blivit utsedd att utreda händelsen sammankallar till möte med berörda parter. Om en part önskar ha med sig en stödperson går detta bra. Det som framkommer på mötet ska dokumenteras och utredningen ligger till grund för ev vidare åtgärder.
3. Den som utreder händelsen avgör om det behövs göras en polisanmälan, anmälan till Diskrimineringsombudsmannen eller till Skolinspektionen. Vid allvarigare händelser för liv och hälsa ska alltid anmälan göras till Arbetsmiljöverket. Oavsett ev anmälan till annan myndighet eller ej är verksamheten skyldig att vidta relevanta åtgärder.
4. Den som leder utredningen av händelsen ansvarar för att kontinuerligt följa upp beslutade åtgärder. All uppföljning ska dokumenteras.
5. Om en elev ej upphör med att diskriminera, trakassera eller kränka efter genomförd utredning ska rektor besluta om det behövs vidtas ytterligare åtgärder så som avstängning i enlighet med Förordningen om kommunal vuxenutbildningen (kapitel 6).
6. Om en personal ej upphör med att diskriminera, trakasserar eller kränka efter genomförd utredning beslutar rektor om vidare åtgärder.

Om rektor/verksamhetschef ej upphör med att diskriminera, trakassera eller kränka efter genomförd utredning beslutar skolchef om vidare åtgärder.

Incidentblankett för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Fyll i efterfrågad information nedan. En plats kan vara så väl en fysisk plats som en plats på internet. Om det finns mer än ett datum, klockslag eller fler platser så ange en händelse/klockslag/plats och fyll på med de andra under rubriken "Beskrivning av händelse".

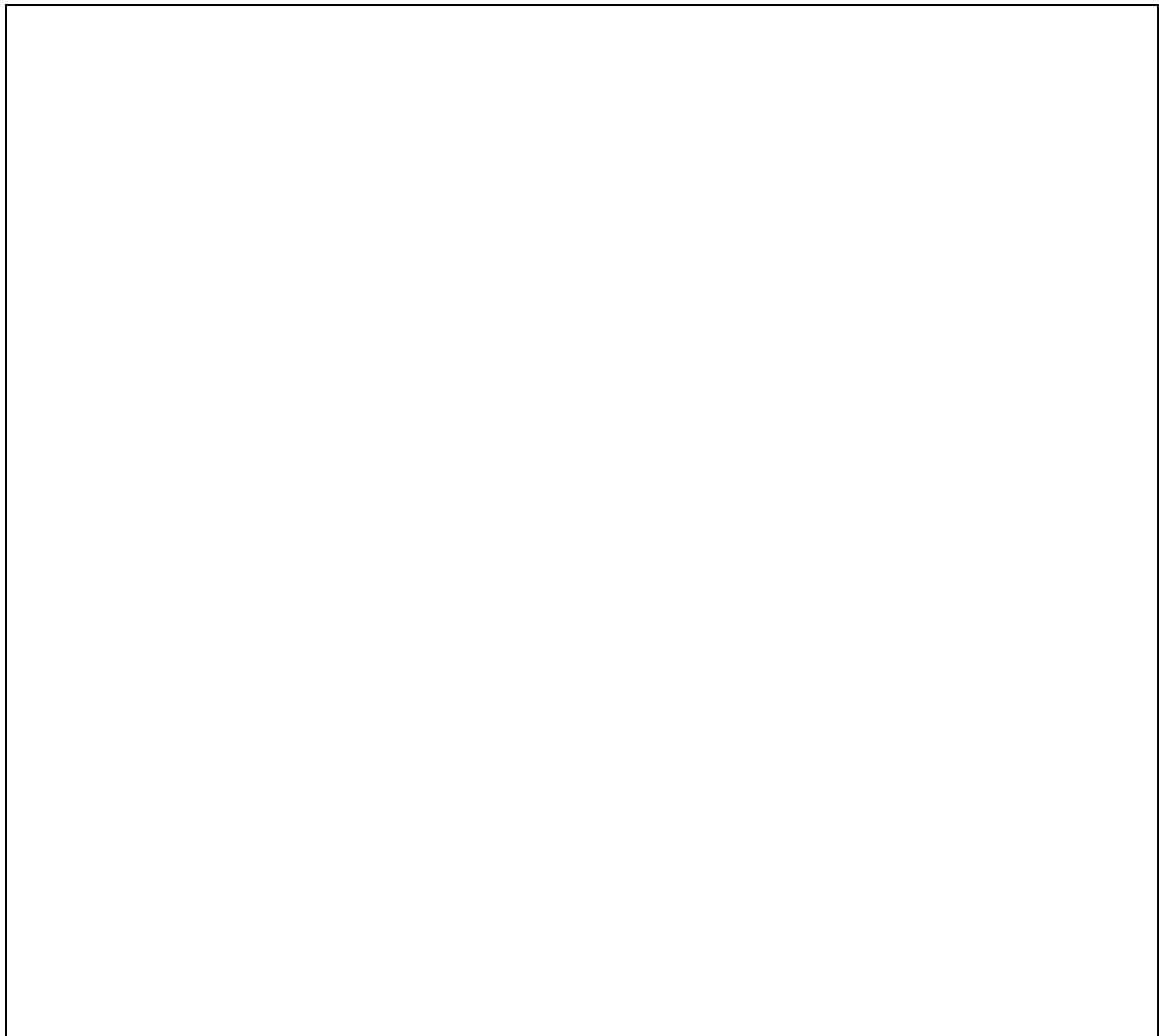
Datum för händelsen	Klockslag	Plats
---------------------	-----------	-------

Beskrivning av händelse: Vad har hänt? Vilka personer är inblandade? Om inte skrivutrymmet räcker fortsätt i annat dokument.

Mottagare av anmälan (rektor/verksamhetschef)

Datum för mottagandet: _____

Utredning och åtgärder: Här dokumenteras utredningen och vilka åtgärder som beslutas om. Om inte skrivutrymmet räcker fortsatt i annat dokument. Alla, till utredningen, tillhörande dokument ska sparas tillsammans. Viktigt att ange när uppföljning ska ske samt ange vem som är ansvarig för att göra vad.



Utredare Datum

Datum för uppföljning: _____

Ansvarig för uppföljning (namn och befattning): _____