



# **Likabehandlingsplan samt handlingsplan mot kränkande behandling**

Denna plan gäller för Viva komvux  
Yrkehögskolan, Annika Svenssons ansvarsområde

Upprättad 170814  
Rev 180821

# Vision

Viva komvux är en verksamhet med vuxenutbildning där alla känner sig välkomna, trygga och respekterade. Viva komvux är fri från diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

# Förhållningssätt

Det är allas skyldighet att reagera mot kränkande beteenden och mot andra uttryck som kan upplevas som stötande. Det är allas ansvar att säga ifrån och ingripa om vi ser att någon blir utsatt. Arbetet för likabehandling ingår i det systematiska kvalitetsarbetet. Vid utbildning som ges inom ramen Yrkeshögskolan delegeras det löpande arbetet till aktuell ledningsgrupp för respektive utbildning med övergripande uppföljningsansvar hos ansvarig chef/rektor hos Viva komvux.

# Syfte

Planen mot kränkande behandling har till syfte att;

- Förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Upptäcka, utreda fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Främja likabehandling av studerande oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

# Lagstöd

- Diskrimineringslag (2008:567)
- Lag (2008:128) om yrkeshögskolan
- Förordning (2008:130) om yrkeshögskolan

Se bilaga 1 samt definitioner bilaga 2

# Övergripande mål

- Arbetsmiljön är trygg. Diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling förekommer inte
- Ett respektfullt förhållningssätt råder och skapar goda förutsättningar för lärande
- Utifrån lagens intentioner förebygger och agerar verksamheten i frågor som gäller destruktiva attityder, normer, värderingar och handlingar
- Personal och inhyrda konsulter har tillräcklig kompetens inom området
- Personal, inhyrda konsulter och studerande agerar i enlighet med likabehandlingsplanen.
- Ansvarig chef/rektor, utbildningsledaren (UL) och ledningsgruppen arbetar tillsammans med att involvera personal och inhyrda konsulter i likabehandlingsfrågor
- Personal och inhyrda konsulter arbetar med att involvera de studerande i likabehandlingsfrågor

## Förebyggande åtgärder

Utgå från identifierade riskfaktorer (ev. ärenden, enkäter mm)

Formulera uppföljningsbara mål

Vara uppmärksam på tendenser till diskriminering och annan kränkande behandling. Informera UL eller kurator.

Information om Likabehandlingsplanen, Policy mot droger och Hot och våld till all personal och studerande vid utbildningsstart

Information om Likabehandlingsplanen skall finnas på lärplattformen

Regelbundet återkommande samtal och reflektioner kring förhållningsätt värderingar, normer och relationer med personal, inhyrda konsulter och med studerande

Regelbunden kompetensutveckling för personal

Vid marknadsföring, informationsmaterial och val av läromedel skall intentionerna i lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling beaktas (uppmärksamhet på stereotypa exempel mm)

Arbeta för att den fysiska miljön ska fungera för alla

Likabehandlingsplanen hålls levande under året

Årlig kartläggning

Kontinuerligt revidera likabehandlingsplanen

## Ansvar

Ledningsgruppen, all personal, alla studerande

Ledningsgruppen, UL, lärare, kurator, studerande

Ledningsgrupp, all personal, alla studerande

Ansvarig chef/rektor, UL, kurator

Ansvarig chef/rektor, UL

Ansvarig chef/rektor, UL

Ansvarig chef/rektor

Ansvarig chef/rektor, Ledningsgruppen, UL, lärare, inhyrda konsulter

Ledningsgruppen

Ledningsgruppen

Ledningsgruppen

Ledningsgruppen

## Främjande åtgärder

## Ansvar

Ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna se **Definitioner Bilaga 1**

Att främja Likabehandling ska genomsyra utbildningen	UL, lärare, inhyrda konsuleter
Regelbunden kompetensutveckling för personal omfattande diskrimineringsgrunderna	Ansvarig chef/rektor
Återkommande möjligheter att diskutera och bearbeta normer och attityder som genomsyrar verksamheten ska inplaneras	Ledningsgruppen
Studerande ska ges information om sina rättigheter och skyldigheter	UL, kurator
Studerande ska ges möjlighet att diskutera normer och attityder	UL, lärare, inhyrda konsulter
Kontinuerligt revidera likabehandlingsplanen	Ledningsgruppen

## Kartläggning

Ska ske årligen

Ska ske av verksamheten i sin helhet (ex ledningsgruppens arbete, arbetsmiljö, studerandeinflytande, trivsel, gruppindelning, rutiner, schemaläggning mm)	Ansvarig chef/rektor, Ledningsgruppen, UL
Ska löpande uppmärksamma de olika diskrimineringsgrunderna samt de olika formerna av diskriminering och dokumentera avvikelser och behov av åtgärder	UL, lärare, inhyrda konsulter, studerande

# Rutiner vid fall av kränkning

# Ansvar

## Förhållningssätt

Reagera omedelbart på all diskriminering och annan kränkande behandling. Dokumentera det inträffade enligt bilaga 3. Informera **UL** omgående.

All personal

Studerande har möjlighet att vända sig till lärare, inhyrd konsult, kurator, UL eller ansvarig chef/rektor för att berätta om egna eller andras upplevelser av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Alla studerande

Om lärare eller inhyrd konsult är *misstänkt* för trakasserier eller kränkande behandling mot studerande kontakta **UL**. Om **UL** misstänks för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska istället *ansvarig chef/rektor* kontaktas.

All personal

Om ansvarig chef/rektor misstänks kontaktas *ordförande* i Ledningsgruppen och om ledamot av ledningsgruppen misstänks skall ärendet gå till *ansvarig nämnd*.

All personal

Om en studerande utsätts för kränkning på sin arbetsplats (L A) är det arbetsgivaren som enligt avtal initialt ska utreda händelsen. Skolan är via **UL** skyldig att utreda de delar man kan påverka och vidta åtgärder.

UL

Personal som hanterar dessa ärenden ska ha aktuell kunskap inom området inkl. berörda lagrum.

Ansvarig chef/rektor

## Utredning av händelser enligt denna plan

Ska ske skyndsamt.

Upprätta anmälan och meddela huvudmannen

All personal

Lyssna på alla berörda i enskilda samtal

Den som enligt plan skall kontaktas

Handla inte utan den enskildes delaktighet

All personal

Markera tydligt att kränkande beteende inte accepteras

All personal

Stöd de inblandade – vid behov förmedla extern hjälp

Kurator

Stöd till personal i åtgärdsarbetet

Kurator

Händelser och uppföljningsbara åtgärder ska dokumenteras. **Dokumentera enligt Bilaga 3**

UL, berörd personal

## Uppföljning

De åtgärder som vidtagits följs upp och utvärderas av de i ärendet involverade. **Dokumenteras enligt Bilaga 4.**

Ledningsgruppen

# Lagstöd

## Diskrimineringslag (2008:567)

### Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Lag (2014:958).

Utbildningsanordnaren är därmed skyldiga att;

- Utredda och vidta åtgärder mot trakasserier.
- lämna uppgift tillsökande som nekats tillträde till utbildning, om meriter som den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.
- Fortlöpande bedriva ett aktivt förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Detta skall ske genom att regelbundet samt vid behov undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, samt följa upp och utvärdera arbetet löpande.

## Lag (2009:128) om yrkeshögskolan

3 § Verksamheten inom yrkeshögskolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkeshögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom yrkeshögskolan främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

## **Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan**

Förordningen anger att;

**15 §** En utbildning inom yrkeshögskolan ska vara öppen för alla som uppfyller behörighetsvillkoren för utbildningen.

**16 §** De studerande i en utbildning inom yrkeshögskolan ska ha rätt att utöva inflytande över utbildningen.

Förordningen anger direktiv till disciplinära åtgärder

**19 §** En studerande får tills vidare avskiljas från en utbildning som anordnas av staten, en kommun eller ett landsting om han eller hon;

1. lider av psykisk störning,
2. missbrukar alkohol eller narkotika, eller
3. har gjort sig skyldig till allvarlig brottslighet.

Som ytterligare förutsättning för ett avskiljande gäller att det, till följd av något sådant förhållande som avses i första stycket, bedöms finnas en påtaglig risk att den studerande kan komma att skada någon annan person eller värdefull egendom under utbildningen.

**20 §** Högskolans avskiljandenämnd ska pröva frågor om avskiljande.



## Definitioner

### Diskriminering

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och därmed kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån sju olika grunder såsom kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

### Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

### Direkt diskriminering

Detta innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### Indirekt diskriminering

Om en elev missgynnas genom att till synes neutrala ordningsregler med mera tillämpas så att de får en i praktiken diskriminerande effekt.

### Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

### Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

## **Främlingsfientlighet**

Avser motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

## **Homofobi**

Avser motvilja mot eller förakt för homo- eller bisexualitet och HBTQ - personer.

## **Kränkande behandling**

Kan vara

- fysisk (t ex att bli utsatt för slag och knuffar)
- verbal (t ex att bli hotad eller kallad hora, bög)
- psykosocial (t ex att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- text- och bildburen (t ex klotter, brev, lappar, mejl, sms och mms och sociala medier)

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. Kränkningar kan utföras av en eller flera tillsammans och riktas mot en enskild eller en grupp. De kan äga rum vid ett enskilda tillfälle eller upprepas över tid.

## **Mobbning**

En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

## **Rasism**

Bygger på föreställningen om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper.

**Åtgärdsplan enligt Likabehandlingsplanen**

**Ansvar**

Dokumentation

Rektor

Dokumentationen ska sakligt belysa vad som inträffat. Redovisningen ska omfatta både den som blivit utsatt och den eller de som kan ha eller har utövat kränkning. personal

Berörd

Dokumentationen ska innehålla uppgifter om vilka kontakter som förekommit, vilka åtgärder som vidtagits och när detta skett personal

Berörd

**Beskrivning av det inträffade**

Datum		Upprättad av	
<b>Närvarande</b>			
<b>Vad har Inträffat?</b>			
<b>Vilka är Inblandade?</b>			





## Uppföljning av åtgärder

Datum	
<b>Undertecknas</b>	
<b>Ordförande Ledningsgruppen</b>	