

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **U**pprättad:  2021-02-03 |  |

Rektor:Anneli Gustafsson

Tele: 0522 69 66 89

Mejl: anneli.gustafsson@uddevalla.se

**Plan mot diskriminering och kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet**

**-DKB**

**Gäller läsåret: 2021**

Utöver detta dokument sker löpande dokumentation av enhetens arbete för att motverka diskriminering.

1. **Inledning**

6:e kapitlet i skollagen har till syfte att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Diskrimineringslagen ska skydda mot att någon missgynnas eller kränks utifrån diskrimineringsgrunderna. **Diskriminering och kränkande behandling är förbjudet.** Förbuden är avsedda att motverka konkreta handlingar i individuella fall. Kränkningar kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling.

Verksamheten måste bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att kränkande behandling sker. Detta arbete dokumenteras i plan mot kränkande behandling.

Utbildningsanordnaren har en skyldighet att jobba med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete.

Aktiva åtgärder ska verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå. I diskrimineringslagen finns krav på att utbildningsanordnaren varje år skriftligen ska dokumentera arbete med aktiva åtgärder, åtgärder som vidtas och planeras, ange riktlinjer och rutiner samt redovisa hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Om det trots allt inträffar händelser som uppfattas som kränkningar har verksamheterna en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra att det upprepas.

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. I detta dokument redogörs för hur enheten arbetar både med att främja elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att trakasserier och kränkande behandling sker.

Detta dokument ska revideras och upprättas varje år. Ansvarig för att detta genomförs är förskolechef/rektor. Arbetet kring att motverka diskriminering ska dessutom dokumenteras löpande.

1. **Värdegrund**

## Uddevalla Vuxenutbildning

Verksamheten ska utformas på ett sätt som främjar goda relationer och god arbetsmiljö, för såväl elever som personal. Vi visar alla varandra omtanke och hänsyn och skapar på så vis en god stämning. Alla har rätt att bli behandlade med respekt och värdighet och känna sig trygg och välkommen, vilket är ett tankesätt och en inställning som skall prägla VUX verksamhet. Det gäller i det dagliga, såväl som det långsiktiga arbetet på VUX.

## Mål

Nolltolerans gäller på VUX mot alla former av trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling.

Ett systematiskt arbete för att främja och förebygga arbete mot trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling pågår på Vux.

Om det uppstår eller vi får kännedom om icke acceptabla handlingar och attityder, trots det förebyggande arbetet, är det VUX skyldighet att se till att de upphör. För det arbetet finns väl utarbetade och välkända rutiner.

* Vi arbetar gemensamt med värdegrundsfrågor två gånger om året enligt GHU
* Vi tar upp frågorna kontinuerligt i våra klasser
* Vi delar upp elever i språkgrupper då behov av studiehandledning finns
* Vi skapar dilemman runt diskrimineringsgrunderna för våra elever att diskutera
* Vi genomför en enkät i våra grupper
* Vi har temadagar kring värdegrund under året för både personal och elever
* Elevråd genomförs kontinuerligt. Rektor kallar till elevråd två gånger per termin och tar upp aktuella frågeställningar. Frågorna förarbetas och efterarbetas i klassrummet av lärare och elever

1. **Beskrivning av verksamheten och dess enheters specifika förutsättningar för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering**

*3.1*

Antal elever i varje verksamhet totalt

Sfi: 189 elever

Yrkesutbildningar:

Svets: 13 elever

Rengöringsservice: 14 elever

Fastighetsservice: 14 elever

Antal män/kvinnor

Sfi: 58 män och 131 kvinnor

Svets: 12 män och 1 kvinna

Rengöringsservice: 7 män och 7 kvinnor

Fastighetsservice: 14 män

RO3 består av sfi, studieväg 1, studieväg 3 och yrkeskurser.   
I studieväg 1 går elever med ingen eller kort utbildning från sina hemländer.  
I studieväg 3 går elever med akademisk bakgrund från sina hemländer.

På sfi arbetar vi med ett egetproducerat material som tar upp samtliga diskrimineringsgrunder. Vi går igenom samt diskuterar detta på svenska samt på elevernas modersmål. Vi har även arbetat med skapade dilemman.

Vi har för närvarande tre yrkesutbildningar, svets, fastighetsskötsel och rengöringsservice.

Svets arbetar med gruppdiskussioner som efterföljs av gemensamma ordningsregler.

Rengöringsservice följer sin kursbok där likabehandlingsfrågor tas upp samt jobbar med rollspel.

Fastighetsskötsel följer YA-delegationens material.

Våra elever är många gånger beroende av vägledning från studiehandledare. Vi som lärare måste förenkla språket så våra elever kan förstå det vi vill förmedla.  
Vi upplever att flertalet av våra sfi-elever har svårt att prata kring värdegrundsfrågor. Flera av våra elever känner varandra och det gör det hela svårt att samtala om personliga frågor på ett ärligt sätt.  
Angående enkätfrågor, som ska vara anonyma, behöver våra elever i de flesta fall hjälp av studiehandledare/tolk. Då blir det svårare att vara anonym.

Det har framkommit att unga och äldre elever kan ha olika syn på värdegrundsfrågorna. Vissa frågor är svåra att diskutera då unga och äldre elevers upplevelser och erfarenheter skiljer sig åt genom att unga elever gått introduktionsprogrammen (IM) på svenskt gymnasium med andra elever. Då de sedan kommer till sfi har de implementerat vissa delar av svensk kultur medan den äldre generationen inte har diskuterat detta förut.

**4.Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker**

*4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året*

I samband med att verksamheterna startar i augusti och i januari har hela VUX fattat beslut om att värdegrundsarbetet skall genomsyra alla kurser och utbildningar. I övrigt så kommer frågorna upp kontinuerligt, i vissa ämnen kommer värdegrundsarbetet in naturligt i kurserna, samt vid behov. Vi planerar att under nästa värdegrundsperiod, i augusti-september, genomföra temaveckor i RO3 där vi fördjupar oss i värdegrundsfrågorna.

*4.2 Beskrivning av elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering*

Elever är delaktiga genom att det genomförs enkäter, diskussioner vid uppföljningen och den efterföljande analysen. Analysen leder till en revidering och att nya mål på värdegrundsarbetet sätts upp. Vi har mentorssamtal mellan elev och mentor samt samtal på elevråd för att inkludera våra elever i arbetet med värdegrundsfrågor.   
Anteckningar förs i Elevrådets Classroom där samtliga elever och personal kan gå in och titta.

*4.3 Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering*

Arbetslagen är navet kring vilket mycket av verksamheten snurrar och det är där som diskussioner kring upplägg, revideringar och genomförande genomförs. Vidare förs samtal och diskussioner på APT. En grupp startades september 2020 för arbete kring diskriminering och kränkande behandling.

*4.4 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.*)

Planen finns tillgänglig på VUX hemsida och förevisas för samtliga elever. Studenter och ny personal informeras i samband med att de startar sin utbildning eller anställning. Det gäller också för VFU-studenter.

Eleverna får information om DKB i sina grupper två gånger per år eller genom olika teman som tas upp i undervisningen. Faddrar till ny personal samt handledare till VFU-studenter informerar om DKB-planen och var den går att finna.

*4.5 Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker*

Uppföljning och utvärdering sker genom utvärderingar av de enkäter som görs två ggr/år men också genom arbetslag, klassråd och elevråd. Planen utvärderas i februari enligt GHU:s årshjul. I mars skapas nya planer inför nästkommande år.

**5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?**

**Förebyggande arbete:** Med detta menas ett arbete för att minimera risker för kränkningar, diskriminering och trakasserier och utgår från identifierade riskfaktorer.

**Främjande arbete:** Med detta menas ett arbete för att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling, lika rättigheter och möjligheter. Arbetet behöver inte utgå från identifierade problem.

Både förebyggande och främjande arbete sker i form av aktiva åtgärder.

*5.1 Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande*

* Vi arbetar med gruppsammanhållning och att skapa ett positivt arbetsklimat där alla skall våga delta. Det gör vi genom att alla elever i grupperna ska få känna att de är sedda och välkomna i grupperna. Vi som lärare prioriterar att se alla elever, lyssna till dem, skapa förutsättningar för ett samtalsklimat där alla kan få tillfälle att uttrycka sig och våga delta. Människovärde och värdegrunden ligger som grund i undervisningen och frågorna diskuteras därför kontinuerligt.
* 2 ggr/år genomförs brukarundersökning på hela VUX där elevernas känsla av trygghet och studiero mäts inom respektive rektorsområde.
* 2 ggr/år genomförs kartläggning i form av en anonym enkät med frågor kring diskriminering.
* Rektor och Arbetslagsledare ser till att innehållet i GHU:s årshjul följs.

*5.1.1 Så här medverkar elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet:*Eleverna deltar aktivt vid skapande av trivsel- och klassregler. De gör också utvärderingarna, samt deltar i klass– och elevråd. Inom Yrkesutbildningarna förväntas eleverna ta stort eget ansvar när det gäller att interagera med andra.

*5.2 Undersöka risker – kartläggning*

Inom rektorsområdet har vi konstaterat att det finns en risk för kränkning i anslutning till våra olika pentryn, vid toaletter och andra isolerade utrymmen, korridorer samt runt de ställen där elever röker. Ibland kan elevers avvikande beteende bli en risk liksom det grupptryck som kan uppstå då man inte längre vill följa en kulturs normer.

*5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:*

Vi har gjort vår undersökning i två klasser vad gäller kränkande behandling. Vi har valt att lyfta de frågor där två eller fler elever har svarat ja, det vill säga, att man känner sig kränkt. Fråga 12 är annorlunda formulerad än övriga frågor och kan inte utläsas på samma sätt.

I den ena gruppen svarade elva personer. En person (kvinna) svarade ja på samtliga frågor.

På fråga 6) Har du känt dig mindre värd för att du kommer från ditt land? svarade två kvinnor ja.

På fråga 6a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade kvinnorna annat.

På fråga 6b) Var kände du dig mindre värd? svarade två kvinnor annan plats och annat.

På fråga 9) Har du känt dig mindre värd för att du behöver hjälp eller hjälpmedel? svarade samma kvinnor som i fråga 6, ja.

På fråga 9a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade de annat och på fråga 9b) Var kände du dig mindre värd? svarade de på annan plats.

På fråga 12) Vågar du berätta för lärare eller rektor om någon gjort dig eller någon annan arg eller ledsen? svarade åtta personer ja och tre personer svarade nej.

På fråga 13) Finns det någon plats på vuxenutbildningen där du är orolig eller rädd? svarade nio personer nej och två personer svarade ja. Dessa två personer svarade att detta var i klassrummet.

I den andra gruppen svarade tretton personer. På samtliga frågor svarade minst en person ja. I denna enkät kunde vi inte se könstillhörighet eller om samma person hade svarat då vi hade enkäten i pappersform.

På fråga 2) Har du känt dig mindre värd för att du är man / kvinna /annat på vuxenutbildningen det senaste året? svarade fyra personer ja.

På fråga 2a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade tre personer att någon gjorde något. En person svarade att någon sa något.

På fråga 2b) Var kände du dig mindre värd? svarade två personer, i klassrummet, en person i korridoren och en person, annan plats.

På fråga 5) Har du känt dig mindre värd för att du inte känner dig som en kvinna? eller man svarade två personer ja.

På fråga 5a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade en person att någon gjorde något och en person svarade annat.

På fråga 5b) Var kände du dig mindre värd? svarade en person i korridoren och en person svarade annan plats.

På fråga 6) Har du känt dig mindre värd för att du kommer från ditt land? svarade tre personer ja.

På fråga 6a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade en person att någon sa något, en person att någon gjorde något och en person svarade annat.

På fråga 6b) Var kände du dig mindre värd? svarade samtliga personer annan plats.

På fråga 9): Har du känt dig mindre värd för att du behöver hjälp eller hjälpmedel i skolan? svarade sju personer ja.

På fråga 9a) Vad hände när du kände dig mindre värd? svarade fem personer att någon sa något, en person svarade att någon gjorde något och en person svarade annat.

På fråga 9b) Var kände du dig mindre värd? svarade sex personer annan plats, en person svarade i klassrummet.

På fråga 11) Har någon på vuxenutbildningen gjort dig eller någon annan arg eller ledsen? svarade fyra personer ja.

På fråga 11a) Vad hände när du kände dig arg eller ledsen? svarade två personer att någon sa något och två personer svarade att någon gjorde något.

På fråga 11b) Var hände det? svarade två personer i klassrummet och två personer annan plats.

På fråga 12) Vågar du berätta för lärare eller rektor om någon gjort dig eller någon annan arg eller ledsen? svarade tio personer nej och tre personer svarade ja.

På fråga 13) Finns det någon plats på vuxenutbildningen där du är orolig eller rädd? svarade två personer ja.

På fråga 13a) Var? svarade båda personerna i klassrummet.

*5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen*

Arbetslag 1-hjälpmedel

Flera elever uppger i kartläggningen att de känt sig mindre värda på grund av att de har behov av/använder hjälpmedel i undervisningen.

Vad kan det bero på?

* Hjälpmedel kan vara skambelagt (kulturellt kopplat).
* Hjälpmedel kan tolkas som ett tecken på att man blivit gammal.
* Möjligtvis är det en ekonomisk fråga.
* Kunskap om hur och vart man kan vända sig för att få hjälp och hur man ska använda sig av hjälpmedlet (t.ex att glasögon kan ge huvudvärk till en början).

Arbetslag 2 - hjälpmedel

Enkäten visar att hjälp och hjälpmedel ses som något negativt, något man ska dölja. Det är en svaghet att behöva hjälp. Vi måste öka medvetenheten och acceptansnivån för funktionsvariationer och prata om vilka hjälpmedel som finns att tillgå.

Arbetslag 3 - kränkningsanmälan

Vi har valt att jobba utifrån fråga 12 i enkäten, “Vågar du berätta för lärare eller rektor om någon gjort dig eller någon annan arg eller ledsen”, eftersom det var många som svarade att de inte vågade berätta.

Vi tänker att en av anledningarna till att man inte vågar berätta är att man inte vet vad som kommer att hända om man berättar.

Man skulle kunna förtydliga för eleverna vad som händer om man berättar.

*5.4 Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar)*

Arbetslag 1 - hjälpmedel

Vad är ett hjälpmedel? Vi kan ge exempel hur man på olika platser använder hjälpmedel (t.ex när man syr eller på en verkstad).

Varför använder vi/du hjälpmedel? Vi har olika behov och våra hjälpmedel är just till hjälp för våra elever. (Försöka förändra elevers perspektiv - hjälpmedel är ett redskap för att lära sig språket och andra färdigheter).

Avdramatisera och normalisera hjälpmedel.

Tillhandahålla hjälpmedel (bokstavsremsor, läsglasögon, Ipad, QR-koder et cetera)

Vid kursbyte eller byte av lärare bör information ges om vilka hjälpmedel eleven använder eller har använt.

Lärare och studiehandledare behöver bli uppmärksamma och identifiera möjliga behov av hjälpmedel (Vilka tecken kan man uppfatta).

Arbetslag 2 - hjälpmedel

Arbeta för att normalisera synen på funktionsvariationer. Att prata värdegrund och påvisa de rättigheter elev har för att tillgodogöra sig undervisning. Diskutera vilka olika hjälpmedel som finns och vad eleverna har för bild av vad hjälpmedel kan vara.

Arbetslag 3 - kränkningsanmälan

Vi behöver förtydliga hela gången, från det att man anmäler till att saken är utredd. Detta skulle man kunna göra genom en slags anmälningsgång som är lätt att förstå och överblicka, någon form av “karta” eller “träd”, med bilder och illustrationer på flera språk och lätt svenska.

Detta skulle kunna göras genom t.ex. en presentation och/eller en spelfilm och/eller något interaktivt.

Vi hoppas att detta skulle kunna leda till att alla känner att de vågar berätta om kränkningar.

*5.5. Utvärdera och följa upp*

Planen och samtliga åtgärder följs upp och analyseras i februari varje år. Utifrån den gjorda analysen sätts nya mål.

* Klassråd
* Elevråd
* Arbetslag
* APT

*5.6 Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier* (diskrimineringslagen och skollagen)

*5.6.1 Utvärdering av mål och åtgärder/aktiv*iteter 2019–2020

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mål** | **Åtgärd/ aktivitet** | **Har genomförts/**  **Har inte genomförts** | **Utvärdering**  **Har målet uppnåtts?** | **Om målet ej nåtts - kvarstår behovet? Beskriv i så fall kommande åtgärder/ aktiviteter** | **Om åtgärden ej genomförts – finns behov att genomföra den kommande läsår?** |
| Alla respekterar varandra genom att komma i tid, lyssna på varandra och alla samarbetar med alla. | Lärare har avsatt tid för att regelbundet tala om trivselregler och respekt. | Ja | Till viss del | Till viss del | Ja |
| Alla hälsar på varandra och välkomnar nya elever i grupperna | Lärare och elever | Ja | Ja |  |  |
| Kränkningsanmälan ska vara synlig och lärarna ska informera om var den finns. | Kränkningsanmälningarna finns på anslagstavlor och/eller elever informeras om var de finns på vår hemsida. | Ja | Ja |  |  |
| Likabehandlingsplanen tas upp regelbundet i alla grupper, med studiehandledare, och lärare visar var den finns på olika språk | Lärarna och studiehandledarna pratar regelbundet om planen och den finns översatt till 7 språk. | Ja | Ja |  |  |

*5.6.2 Mål och åtgärder/aktiviteter 2021*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Innehåll/beskrivning av åtgärd** | **Uppföljning** | **Utvärdering** | **Ansvarig** | **Slutsatser/**  **sammanfattande redogörelse** |
| Arbetslag 1   1. Avdramatisera och normalisera hjälpmedel.   Synliggöra och visa många hjälpmedel (ex penna, ipad och glasögon).   * Visa på andra områden (ex läkarens eller sömmerskans hjälpmedel). | Genomförs under 2021 och följs upp enligt skrivelse i planen i februari 2022. | Har vi gjort det som vi bestämt att vi ska genomföra (punkt 1–5)? | Arbetslags  ledare och arbetslag |  |
| 1. Varför använder vi/du hjälpmedel?  * Underlätta språkinlärningen. |  |  |  |  |
| 1. Identifiera behov av hjälpmedel  * Vi måste vara uppmärksamma i klassrummet och vid kartläggning föra ett samtal med eleven. |  |  |  |  |
| 1. Tillhandahålla och stötta i användningen av hjälpmedel  * Exempelvis får en elev testa olika glasögon. |  |  |  |  |
| 1. Överlämning  * Vid överlämning bör information ges om vilka hjälpmedel som eventuellt behövs. |  |  |  |  |
| Arbetslag 2  - Synen på hjälpmedel och funktionsvariationer  - Arbeta med det under januari/februari  och augusti/september | Under 2021 | Januari 2022 | Arbetslags  ledare och arbetslag |  |
| Arbetslag 3  Göra någon form av tydligare information av anmälningsgången, se under “åtgärder” | 1 gång i månaden under 2021 | Januari 2022 | A-lag 3 + Rektor |  |

*5.7 Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (6 kap skollagen)*

* Vi arbetar gemensamt med värdegrundsfrågor två gånger om året enligt GHU
* Vi tar upp frågorna kontinuerligt i våra klasser
* Vi delar upp elever i språkgrupper då behov av studiehandledning finns
* Vi skapar dilemman runt diskrimineringsgrunderna för våra elever att diskutera
* Vi genomför en enkät i våra grupper
* Vi har temadagar kring värdegrund under året för både personal och elever

**6. Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.**

*6.1 Förhållningssätt*

Uddevalla kommun som utbildningsanordnare accepterar inte någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla elever har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalitet och vistas i en miljö som är fri från trakasserier.

Riktlinjerna är ett stöd till chefer och medarbetare och de ska tydliggöra de olika personernas ansvar. Alla chefer och medarbetare ska känna till innehållet i dessa riktlinjer.

*6.2 Syfte*

Inom barn och utbildningsförvaltningens verksamheter ska

* ett förebyggande och främjande arbete planeras, organiseras, genomföras och följas upp
* det finnas rutiner som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om trakasserier och sexuella trakasserier
* vid upplevda trakasserier eller sexuella trakasserier, ska dessa utredas snabbt och på ett respektfullt sätt, och eventuella åtgärder ska vidtas omgående för att få situationen att upphöra

*6.3 Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserie*r?

Diskrimineringslagen definierar vad trakasserier och sexuella trakasserier innebär, nämligen följande:

**Trakasserier**: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Sexuella trakasserier**: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

*6.4 Förebyggande åtgärder*

**Följande generella åtgärder är viktiga för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier:**

* Informera och utbilda personal i hur man förebygger, identifierar och hanterar fall av trakasserier och sexuella trakasserier. Chefer har ett särskilt ansvar att förebygga.
* Alla medarbetare och elever på enheten ska involveras i arbetet (samverkansskyldighet)
* Riktlinjerna ska regelbundet följas upp och utvärderas.
* Chefen ansvarar för att nyanställda informeras om riktlinjernas innehåll.

*6.5 Ansva*r

**Rektors ansvar**

* Rektor har det yttersta ansvaret för att informera elever och medarbetare om att trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras.
* Arbetsmiljölagen omfattar den som genomgår utbildning. Rektor har ansvaret för arbetsmiljön och har fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
* Det är enligt diskrimineringslagen utbildningsanordnaren som har ansvar för att elever inte diskrimineras i sina verksamheter. Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för elever, så kallade aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare har även ett ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
* Rektor har ansvar att upprätta plan mot kränkande behandling, att säkerställa att rutiner finns på enheten och dokumentera arbetet i enlighet med diskrimineringslagen. Rektor har även ett ansvar att se till att planer och rutiner följs, analysera, vidta åtgärder och följa upp.
* När rektor får en anmälan från personal, elev eller annan att händelse inträffat, där elev upplever sig trakasserad/sexuellt trakasserad, ska en anmälan omgående ske till huvudmannen. Utredningen behöver inte vara klar innan anmälan sker. Blankett finns på Inblicken. Blanketten ska också finnas i fysisk form för lätt åtkomst för våra elever.
* Rektor har ett ansvar att se till att utredningen genomförs sakligt och noggrant och så långt det är möjligt ger en god bild av vad som inträffat. Utredning ska inte genomföras av någon som är direkt berörd av händelsen.
* Rektor har ett ansvar att se till att åtgärder vidtas för att förhindra att liknande händelser inträffar igen.
* Rektor har ett ansvar att se till att andra aktörer medverkar för råd och stöd när så behövs. Om det är personal som utpekas som den som utsatt eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.
* Rektor har ett ansvar att se till att berörd elev informeras om enhetens arbete och vilka åtgärder som vidtas samt hur uppföljning ska ske.

* Rektor har ett ansvar att se till att dokumentation av händelsen, utredningen, anmälningar samt åtgärder sker på ett korrekt sätt.

**Medarbetarnas ansvar**

* Ingen medarbetare får utsätta elever för trakasserier eller sexuella trakasserier
* Alla anställda har ett ansvar att påtala arbetsmiljöbrister till sin chef och bidra till att upprätthålla en miljö fri från trakasserier och sexuella trakasserier

Om medarbetare får kännedom om att elever upplever trakasserier eller sexuella trakasserier ska följande åtgärder vidtas:

* Anmäl till rektor att du fått kännedom om händelsen. Blanketter för detta finns på Inblicken. Anmälan ska ske omgående och utredningen behöver inte vara klar.
* Dokumentera händelsen så noggrant som möjligt.
* Rektor informerar om vem som är ansvarig att utreda, såvida det inte finns antagna rutiner för detta.

**7. Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp**

*7.1 Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier*

Uddevalla kommun som utbildningsanordnare accepterar inte någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla elever har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalitet och vistas i en miljö som är fri från trakasserier.Samtliga elever inom RO3 får vid introduktion, oavsett utbildning, information om DKB samt trivselregler. I januari-februari samt augusti-september avsätter lärare och rektor särskild tid åt DKB på bland annat klassråd och elevråd. En enkät med frågor kring samtliga diskrimineringsgrunder genomförs och resultaten analyseras med nya mål och åtgärder.

*7.1.2 Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasseri*

Vid varje mentorssamtal mellan lärare och elev finns alltid frågan om trivsel och trygghet med. Samtliga elevråd har med trivsel och trygghet som en punkt vid sina möten och de halvårsvisa brukarundersökningarna har alltid med dessa frågor och svaren redovisas och analyseras områdesvis. Lärarna ansvarar för att samtliga elever involveras och är delaktiga när det gäller olika typer av grupparbeten och att vara observanta på vad som händer i klassrummet. Lärarna uppmuntrar eleverna att använda svenska språket att kommunicera med för att undvika oro och ryktesspridning. Att använda sig av studiehandledare i kritiska situationer och samtal är ett annat sätt att närma sig frågorna.

*7.2 Dessa rutiner har enheten för att anmäla*

Vuxenutbildningen har skriftliga rutiner på vad som skall göras och vem som gör vad om någon form av diskriminering eller kränkning sker. Den skriftliga rutinen utgår från kommunens övergripande policy samt aktuell lagstiftning.

Rutinen finns tillgänglig för samtlig personal på Inblicken under, \* min förvaltning \* rutiner för personal \*kränkning. I rutinen finns det länkar till kränkningsanmälan. Den blanketten finns också tillgänglig i receptionen och direkt på hemsidan.

*7.2.1 Vad gör jag som elev om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?*

I likabehandlingsplanen för Vuxenutbildningen står beskrivet vad en elev skall göra om den på något sätt känner sig illa behandlad, kränkt eller diskriminerad. Eleven skall omedelbart ta kontakt med någon ur personalen som i sin tur kontaktar rektor.

**Länk till vuxenutbildningens likabehandlingsplan**

[Värdegrund på VUX - Uddevalla kommun](https://www.uddevalla.se/utbildning-och-barnomsorg/vuxenutbildning/om-oss/vardegrund-pa-vux.html)

**Länk till kränkningsanmälan**

<https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/>

*7.2.2 Vad gör jag som elev eller anhörig om jag upp­lever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?*

I likabehandlingsplanen för Vuxenutbildningen står beskrivet vad en elev skall göra om den på något sätt känner sig illa behandlad, kränkt eller diskriminerad. Personen skall omedelbart ta kontakt med någon ur personalen som i sin tur kontaktar rektor.

*7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor*

En anmälan ska fyllas i:

<https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/>

Rektor vidtar och följer upp åtgärder för att händelsen inte skall upprepas.

· För det som inte kan åtgärdas omedelbart skall det dokumenteras i en handlingsplan.

· Brister som ej kan åtgärdas inom enhetens ekonomiska ram skall skriftligen rapporteras till VC.

· Rektor informerar på APT under punkten arbetsmiljö.

· Rektor kontrollerar genomförda åtgärder.

*7.2.4 Så här anmäler rektor en utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen*

Se ovan.

*7.3 Dessa rutiner har verksamheten för att utreda.*

Rektor utreder omgående samt dokumenterar och vidtar eventuella åtgärder.

Rektor ansvarar också för att följa upp ärendet samt rapportera till VC och till förvaltningen.

*7.4 Åtgärda och sätta stopp för kränkningarna och trakasserierna (när de inträffat)*

Syftet med de åtgärder som genomförs på såväl kort som lång sikt är att kränkningarna eller trakasserierna ska upphöra. Vilka åtgärder verksamheten genomför i ett specifikt fall beror på vad utredningen i just det fallet visar.

*7.4.1 Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs:*

För att bedöma vilka omedelbara åtgärder som behöver göras skaffar sig rektor ett underlag för beslut i samtal med lärare och/eller elev och tar skyndsamt beslut om detta. För långsiktiga åtgärder tas ärendet upp i gruppen och på APT. Vid behov läggs åtgärden också till i DKB-planen för uppföljning. Vid allvarliga incidenter följs följande rutin:

Rektor:

* kallar inblandade till omedelbart möte
* kallar vid behov på studiehandledare
* hämtar vid behov personlarm på expeditionen
* gör vid behov ett underlag för avstängning enligt Skollagens 5 kapitel som innehåller bestämmelser om trygghet och studiero. 5 kap, 17 § sägs att i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare får huvudmannen besluta att helt eller delvis stänga av en elev om:

-elev med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid bedömning av elevs måluppfyllelse och kunskaper

-elev stör eller hindrar utbildningens bedrivande

-elev utsätter någon annan elev eller av utbildningen berörd person för kränkande behandling eller

-elevs uppförande på annat sätt inverkar negativt på övriga elevers trygghet och studiero.

*7.4.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna:*

Den person som får kännedom om att en studerande blivit utsatt för en kränkning är behjälplig med att fylla i det digitala formuläret i systemet Prorenata:

Att tänka på vid anmälan i formuläret

* Vissa uppgifter måste man ange två gånger. Det beror på hanteringen inne i Prorenata.
* Formulären består av två delar, där anmälaren fyller i den övre delen ner till där det står ”Fylls i av rektor”
* I fältet Personnummer på berörd person måste man antingen fylla i fullständigt personnummer eller lämna fältet helt tomt. Det går inte att bara fylla i födelsedata
* Formuläret hanteras av administration och rektor

Rektor påbörjar en utredning och vidtar de åtgärder som behövs för att förhindra kränkningar i framtiden. Utredningen och åtgärder skall dokumenteras skriftligt i det digitala formuläret.

<https://journal.prorenata.se/contactform/uddevallakom/formular_utredning_vid_krankande_beh/>

Rektor informerar VC muntlig om ärendet och lägger en anteckning under berörd elev i Tieto, under elevanteckning.

7.4.3 Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna:

Se ovan

7.4.4 Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna:

Se ovan

**8. Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs**

Om du är missnöjd över hur verksamheten hanterat ett ärende om kränkning eller diskriminering ska du i första hand vända dig till rektorn. Om du inte är nöjd med rektors åtgärder kan du vända dig till verksamhetschefen. Ytterligare information om detta återfinns på kommunens hemsida.

Om du ändå inte är nöjd med hanteringen kan du vända dig till Barn- och elevombudet (BEO). De har tillsyn över att bestämmelserna i skollagen följs. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att bestämmelserna i diskrimineringslagen följs.

**Kontaktuppgifter:**

Rektor: Anneli Gustafsson

Tele: 0522 69 66 89

Mejl: anneli.gustafsson@uddevalla.se

Verksamhetschef: Björn Wärnberg

Tele: 0522 69 75 21

Mejl: bjorn.warnberg@uddevalla.se

**Barn och elevombudet (BEO)**E-post: [beo@](about:blank)skolinspektionen.se  
Telefon: 08-586 080 00

-BEO informerar om lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling och ger råd om hur lagen skall användas.  
-BEO hjälper barn och elever tillrätta så att de kommer till rätt ombudsman i de fall ombudet själv inte kan ta hand om ärendet.  
-BEO följer upp ärendet.  
-BEO företräder barnet eller eleven i domstol i en skadeståndstvist.

**Skolinspektionen**

E-post: [skolinspektionen@skolinspektionen.se](mailto:skolinspektionen@skolinspektionen.se)

Telefon: 08-586 080 00

**Diskrimineringsombudsmannen**

Box 3686

103 59 Stockholm

e-post: [do@do.se](mailto:do@do.se)

Telefon: 08-120 20 700

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten främst genom att se till att diskrimineringslagen följs.

Målet för arbetet är ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.