



Likabehandlingsplan Vuxenutbildningen

Fastställt av Avd. chef, Vuxenutbildningen

Datum 2024-04-16

Gäller 2024

Version 2.0

Innehåll

Likabehandlingsplan Vuxenutbildningen	1
1. Inledning	2
Definitioner	2
Kränkande behandling	2
Diskriminering	3
2. Vuxenutbildningens mål och värdegrund	4
3. Ansvar	5
Avd. chef och rektorer/enhetschefer	5
Arbetsgrupp Likabehandling	5
Medarbetare	5
Elever	5
4. Telefonnummer	6
5. Likabehandlingsarbetet känt för alla	7
Främjande arbete	7
Revidering	8
6. Årshjul aktiviteter	8
Övriga löpande aktiviteter	10
2024 års aktiviteter	11
7. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier	12
Checklistor	12
8. Referenser	16

1. Inledning

Vuxenutbildningen är en verksamhet med flera olika skolformsdelar som vilar på en gemensam värdegrund så som den uttrycks i Läroplan för vuxenutbildningen, Skollag och Diskrimineringslag.¹ Vuxenutbildningen ska vara en trygg studiemiljö fri från trakasserier, kränkningar och diskriminering. Var och en ska ges möjlighet att inhämta kunskap och lyckas med sina studier utifrån sina förutsättningar.

Det är förbud mot diskriminering och den som bedriver utbildningsverksamhet (huvudmannen) är skyldig att organisera verksamheten så att ingen elev blir utsatt för kränkningar, trakasserier eller diskriminering. Därtill föreligger en skyldighet att skyndsamt anmäla, utreda och vidta skäliga åtgärder då kränkningar skett.² Alla som arbetar på vuxenutbildningen ska ha god kunskap om diskrimineringsgrunderna och aktivt verka för en skola fri från alla former av kränkningar.

Likabehandlingsplanen beskriver hur det systematiska likabehandlingsarbetet genomförs på vuxenutbildningen, vilka aktiviteter och åtgärder som är aktuella för året samt hur de genomförs.

Det beskrivna likabehandlingsarbetet fokuserar skolan, eleverna och utbildningsverksamheten. Inom Region Gotland sker andra aktiviteter för att förhindra och kartlägga likabehandlingsarbete på våra arbetsplatser och för medarbetare. Det är alltid ett chefsansvar att se till att arbetsplatsen är fri från kränkningar och diskriminering.³

Inom vuxenutbildningen är respektive rektor ansvarig för att likabehandlingsarbetet sker i enlighet med våra ovan nämnda styrdokument och det som här beskrivs i Likabehandlingsplanen. Likabehandlingsarbetet kan vara en del av medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal, som en del av det systematiskt kvalitetsarbete.

Definitioner

Kränkande behandling

Kränkande behandling är enligt skollagen ett *uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barn eller en elevs värdighet*.⁴

Kränkande behandling kan vara:

- Fysisk (slag, knuffar)
- Verbal (hot)
- Psykosocial (utfrysning, blickar)
- Textburen (lappar, fotografier, sms, mms, och meddelanden på olika sociala medier)

¹ Läroplan för vuxenutbildningen, SKOLFS 2022:14, Skollag 2010:800, Kap 6. Diskrimineringslag 2010:861 §§ 5-8.

² Diskrimineringslag 2010:861 § 5. Skollag 2010:800 Kap 6, § 10.

³ Du som medarbetare kan hitta mer information på: <https://intra.gotland.se/sidor/stod-och-interna-tjanster>

⁴ Skollag 2010:800 Kap 6, § 3.

Den som upplever sig kränkt ska tas på allvar och det ska utredas av skolan. Skolan har också ett ansvar för att utreda kränkningar som elev utsätts för på till exempel sociala medier, om det bedöms finnas ett samband med skolverksamheten.

Diskriminering

Diskrimineringslagen gäller inom vissa samhällsområden, till exempel inom arbetslivet, utbildningsverksamhet, hälso-sjukvård, socialtjänst med flera.⁵

Diskriminering inom utbildningsverksamhet innebär att en elev blir missgynnad eller kränkt inom verksamheten och att det finns ett samband med någon diskrimineringsgrund. Undantaget sexuella trakasserier som inte behöver ha en direkt koppling till diskrimineringsgrunderna.

Det är förbjudet för skolan och dess personal att diskriminera elever.

Diskrimineringsgrunder:

- **Kön:** kvinna eller man, även den som har ändrat eller avser att ändra sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att man inte identifierar sig som kvinna eller man. Eller att individen genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **Etnisk tillhörighet:** nationell eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** religiös åskådning som t ex judendom, kristendom, islam, hinduism. (Politiska, filosofiska eller etiska värderingar som inte hör samman med religion omfattas inte av diskrimineringslagen).
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en individs funktionsförmåga. Som uppstått vid födseln eller orsakats av skada eller sjukdom. (Tillfälliga övergående funktionsbegränsningar omfattas inte av diskrimineringslagen).
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
- **Ålder:** Uppnådd levnadslängd, alla människor oavsett ålder omfattas av diskrimineringslagen. Ingen skall på grund av ålder nekas utbildning, dock gäller vissa antagningsregler i enlighet med Skollagen.⁶

Diskrimineringsformer

- **Direkt diskriminering:** Elev missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Exempel: kvinnor får på grund av att de är kvinnor förtur till en utbildning – d v s män blir diskriminerade.
- **Indirekt diskriminering:** Skolans bestämmelser, regler eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

⁵ Se till exempel Diskrimineringsombudsmannen www.do.se för mer fullständig redogörelse för vilka samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen.

⁶ En vuxen har rätt att delta i utbildning på grundläggande- och gymnasial nivå, anpassad grundläggande- och gymnasial nivå från och med andra kalenderhalvåret det år då han eller hon fyller 20 år. Skollag 2010:800 Kap 20 §§ 11-11a, 20-20a.

- **Bristande tillgänglighet:** Person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skolan inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation som personer utan funktionsnedsättning. Det kan till exempel handla om tillhandahållande av inläst material.
- **Trakasserier:** Ett uppträdande, beteende som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om kommentarer och nedsättande skämt.
- **Sexuella trakasserier:** Ett uppträdande eller beteende med sexuella anspelningar som kränker någons värdighet. Utöver kommentarer kan det till exempel handla om ovälkomna anspelningar, komplimanger och att någon tafsar och tar på ens kropp på ett närgånget sätt.
- **Instruktioner att diskriminera:** När någon ger order till eller instruerar någon annan i beroendeställning att diskriminera. Till exempel en chef som beordrar/instruerar en anställd.

Diskriminering är förbjudet och Vuxenutbildningen måste jobba förebyggande med aktiva åtgärder för att diskriminering inte ska ske. Som utbildningsanordnare ska man särskilt beakta följande områden:⁷

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

För mer information om diskriminering besök www.do.se

2. Vuxenutbildningens mål och värdegrund

Det övergripande målet för Vuxenutbildningen är att alla elever ska ha lika rättigheter och möjligheter att lyckas med sina studier i en jämlik miljö fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering. Skolans värdegrund bygger på grundläggande demokratiska värderingar och FN:s konvention om mänskliga rättigheter så som de kommer till uttryck i ovan nämnda styrdokument.

På Vuxenutbildningen är det nolltolerans vilket innebär att ingen ska utsättas för någon form av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier i samband med verksamheten.

På Vuxenutbildningen behandlar vi varandra på ett respektfullt sätt och man förväntas följa den värdegrund som gäller och inte kränka någon.

På Vuxenutbildningen tas kränkande behandling på allvar. Det innebär att om man agerar på ett sätt som inte är förenligt med skolans värdegrund blir kallad till rektor för samtal och vid allvarliga händelser av kränkning kan man bli avstängd från skolan och polisanmäld.

⁷ Diskrimineringslag 2010:861, Kap 3 § 15

3. Ansvar

Avd. chef och rektorer/enhetschefer

Ansvarar för att:

- Det bedrivs ett Likabehandlingsarbete och att Likabehandlingsplanen årligen revideras.
- Arbetet dokumenteras, kartläggs och följs upp.
- Samtliga medarbetare och elever känner till Vuxenutbildningens likabehandlingsarbete och vad det innebär.
- Händelser av kränkning, trakasserier och diskriminering utreds, åtgärdas och dokumenteras och anmäls till huvudman.
- Utse arbetsgrupp som genomför arbetet inom ramen för Likabehandlingsplanen.
- Stötta och följa upp att medarbetare i sina uppdrag arbetar i linje med vuxenutbildningens Likabehandlingsplan.
- Stötta medarbetare i deltagande i utbildningsdagar inom området.
- Följer upp arbetet med likabehandling på till exempel arbetslagsmöten, klassrumsbesök och i medarbetarsamtal.

Arbetsgrupp Likabehandling

Ansvarar för att:

- Utifrån rektors direktiv genomföra arbetet med Likabehandling i hela vuxenutbildningens verksamhet.
- Leda kartläggningsarbetet inför revidering av Likabehandlingsplanen. Processledare utses av rektor.
- Planera och organisera verksamhetsdagar/aktiviteter i syfte att hjälpa till med att hålla hela verksamheten uppdaterad på området.

Medarbetare

Ansvarar för att:

- Hålla sig uppdaterad, ta del av och arbeta utifrån vuxenutbildningens likabehandlingsplan.
- Reagera och agera mot trakasserier och kränkande särbehandling. I det ligger också att rapportera till rektor som tar beslut om att eventuell utredning ska påbörjas.
- Arbeta förebyggande genom att vara förebild och låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.
- Lärare förmedlar och diskuterar vuxenutbildningens värdegrund och likabehandlingsplan i sina respektive grupper/kurser.

Elever

Förväntas:

- Känna till skolans värdegrund och likabehandlingsplan.
- Agera i enlighet med vuxenutbildningens värdegrund.

- Följa vuxenutbildningens ordningsregler.
- I möjligaste mån ges möjlighet till att vara delaktiga i arbetet med Likabehandling.
- Berätta för lärare, rektor och övrig personal då de ser, hör eller upplever kränkningar.

4. Telefonnummer

Likabehandlingsgrupp

Namn	Profession	Telefonnummer
Lotta Nyborg	Lärare, pedagogiskt stöd	070-447 92 75
Maria Ohlen	Lärare, pedagogiskt stöd	073-765 82 08
Marika Stengård	Lärare, SVA (grund/gy)	073-724 04 90
Anton Karabetian	Föreståndare Café (SIA)	070-083 21 50
Annie Hassanzadeh	Socialpedagog, SFI	070 789 57 38
Eva Dandanell	Lärare, SFI	070-447 68 58
Lars-Olof Larsson	Samordnare yrkesutbildningar	073-765 88 69
Anna Björk	Samordnare Lärcentrum & Lärvox	0498-20 35 18
Jesper Tammilehto	Adm. Chef	0498-26 93 64
Ulla-Maia Madison	Kurator, pedagogiskt stöd	0498-20 35 26

Externa telefonnummer

Organisation	Telefonnummer	Notering
DO	08-120 20 700	
Kvinnojouren Amanda	073-049 29 01	Telefontid torsdagar 18:00-20:00
Kvinnofridslinjen	020-50 50 50	
RFSL	08-501 62 900	
Kvinnno- & tjejjouren Fyren	073-057 06 53	Pausat det förebyggande arbetet och tjejjouren (8/4-24)
NCH- Nationellt centrum för hedersrelaterat våld och förtryck. Stödtelefon för yrkesverksamma.	010-223 57 60	Stödlinje för utsatta öppnar sommaren 2024. För mer information ring: 010-223 57 80
Polisen	114 14	
Socialtjänsten	0498 26 88 19	Receptionen
Stödlinjen för män	020-80 80 80	Telefontid 07:00-21:00
Stödlinjen för transpersoner	020-55 00 00	Telefontid 11:00-19:00

5. Likabehandlingsarbetet känt för alla

Personal, externa utbildningsanordnare och APL-platser

Likabehandlingsarbetet är ständigt pågående och ska vara känt för alla på vuxenutbildningen, både personal och elever. Likabehandlingsplanen är ett aktivt dokument som finns med i det dagliga arbetet. Den görs känd på APT och verksamhetsdagar. Nyanställda informeras om likabehandlingsarbetet och likabehandlingsplanen vid introduktionen.

Externa utbildningssamordnare, underleverantörer och handledare på till exempel APL ska informeras om och delges Vuxenutbildningens likabehandlingsplan. Vuxenutbildningen ska se till att antingen vuxenutbildningens likabehandlingsplan eller annat likvärdigt underlag gäller under utbildningstid och APL oavsett utbildningsanordnare. Ansvarig för detta är den personal från vuxenutbildningen som har kontakt med aktuell utbildningsleverantör, APL-plats eller handledare.

Vid revideringar av Likabehandlingsplanen ska det informeras på APT.

Elever

Eleverna ska informeras om Vuxenutbildningens värdegrund och likabehandlingsarbete vid introduktion och kursstart. Det ska också finnas beskrivet i Studiehandboken.

Vuxenutbildningens värdegrund ska finnas uppsatt i skolans olika lokaler. Eftersom vi har elever med olika språklig bakgrund finns den översatt till engelska, arabiska, dari/persiska och tigrinja. Som en resurs för lärare när de informerar om Vuxenutbildningens värdegrund.

Publicering

Likabehandlingsplanen finns på gotland.se/vux och Insidan vux för medarbetare och på elevkursen på itslearning för elever.

Material och tips för av olika slag finns i Idébanken. Du hittar den i kursen lärarrummet på itslearning

Främjande arbete

Det främjande likabehandlingsarbetet är det arbete som ständigt pågår utan att något har hänt. Det sker genom att all personal medvetet bemöter varandra och elever på ett respektfullt sätt samt planerar verksamhet och undervisning på ett normmedvetet sätt.

De aktiviteter likabehandlingsgruppen ansvarar för syftar framförallt till att bidra till ett aktivt främjande arbete.

Revidering

Likabehandlingsarbetet och likabehandlingsplanen skall utvärderas och revideras varje år. På vuxenutbildningen genomför vi därför årligen en strukturerad kartläggning vars resultat, ligger till grund för nästkommande års likabehandlingsarbete.

Kartläggning

Under 2024 utarbetas nya rutiner för kartläggning. Kartläggningen blir en del av en större elevenkät. Utifrån vad enkäten visar kommer det sedan väljas ut ett par fokusområden som fördjupas med hjälp av elevsamtal/intervjuer. Även avhoppstatistik/avhoppssamtal blir en del av kartläggningen samt dokumentation av eventuellt förekommande fall av kränkning/diskriminering. För mer information om kartläggning och deras olika moment kontakta någon i Likabehandlingsgruppen.

6. Årshjul aktiviteter

Likabehandlingsgruppen träffas ca två gånger i månaden. Gruppen har ansvar för genomförandet av ett antal årligen återkommande aktiviteter.

Årligen återkommande aktiviteter – likabehandlingsgruppen.		
Period	Aktivitet	Internationella dagar man kan uppmärksamma (se bilaga för fullständig lista)
Jan.	Presentera kartläggning och kommande likabehandlingsarbete för övrig personal.	27/1 Internationella dagen till minne av förintelsens offer.
Feb.	Likabehandlingsplanen klar. Initiera arbete för tema HBTQI inför prideveckan i maj.	6/2 Internationella dagen mot kvinnlig könsstympning. 20/2 Världsdagen för social rättvisa. 21/2 Internationella dagen för modersmål.
Mars	Planera HBTQI	1/3 Internationella dagen mot diskriminering. 8/3 Internationella kvinnodagen. 21/3 Rocka sockorna. För att hylla olikheter. FN har utlyst 21 mars till Världsdagen för Downs syndrom.
April	Nyhetsbrev, info. om HBTQI/Prideveckan. Del av verksamhetsdag/APT	2/4 Internationella autismdagen. 7/4 Världshälsodagen
Maj	Temaperiod, HBTQI i samband med Pride	3/5 Internationella dagen för pressfrihet.
Juni		12/6 Internationella dagen mot barnarbete.

Juli		30/7 Internationella dagen mot trafficking
Aug.	Utse processhandledare för årets kartläggning. Påbörja analys av resultat från elevenkät.	9/8 Internationella dagen för världens ursprungsfolk.
Sep.	Analys elevenkät – lyfta fram fokusområden och planera elevsamtal. Sept/okt. del av verksamhetsdag APT.	8/9 Internationella läskunnighetsdagen. 10/9 Internationella suicidpreventiva dagen. 15/9 Internationella dagen för demokrati. 21/9 Internationella fredsdagen.
Okt. V 40-44	Temaperiod – aktuellt ämne. Elevsamtal.	1/10 Internationella dagen för äldre. 2/10 Internationella ickevåldsdagen. 5/10 Internationella dagen för lärare. 11/10 Internationella flickdagen. 24/10 FN-dagen.
Nov.	Sammanställa kartläggning	16/11 Internationella dagen för tolerans. 20/11 Internationella barndagen. 25/11 Internationella dagen för avskaffandet av våld mot kvinnor. "Orange day".
Dec.	Revidera Likabehandlingsplanen och planera aktiviteter för det kommande likabehandlingsarbetet.	3/12 Internationella funktionshindersdagen. 10/12 Internationella dagen för mänskliga rättigheter. 20/12 Internationella dagen för mänsklig solidaritet.

Övriga löpande aktiviteter

Här beskrivs de löpande aktiviteter som olika funktioner/professioner har ansvar för.

Aktiviteter	Period	Ansvarig
Introduktion av nya Medarbetare: <ul style="list-style-type: none"> - Värdegrund - Likabehandling 	Vid nyanställningar	Ansvarig rektor/chef
Informera nya elever: <ul style="list-style-type: none"> - Värdegrund - Likabehandling 	Vid kursstart. Repetera och påminna vid behov.	Respektive lärare.
Informera nya elever om: <ul style="list-style-type: none"> - Vilket stöd man kan få hos olika funktioner. - Hur man går tillväga för att få stöd. 	Vid introduktion av nya elever. Repetera och påminna vid behov.	Undervisande lärare och skoladministration. Samt övrig personal som möter elever i behov av stöd kring studier eller annat.
Föra värdegrund och likabehandling på tal, utifrån läroplan och andra styrdokument. <ul style="list-style-type: none"> - I undervisning - På hemsidan - I våra lokaler - I Studiehandboken 	Ständigt pågående.	Alla, oavsett profession.
Använda svenska som undervisningsspråk då annat språk kan bidra till att elever i gruppen exkluderas.	Ständigt pågående	Alla

2024 års aktiviteter

Aktivitetslistan är planerade utifrån aktuella händelser samt resultat från kartläggningen. Aktivitetslistan revideras och uppdateras minst en gång per år efter genomförd kartläggning och analys. Likabehandlingsgruppen tar fram förslag på aktiviteter vilka sedan samverkas och beslutas av vuxenutbildningens rektorer.

2024-års aktiviteter - likabehandlingsgruppen		
Aktiviteter	Period	Ansvarig
Frågeformulär till personal om önskemål om fördjupning/fokusområde för det övergripande Lbh-arbetet. Innehåll och form. Sammanställning visar: Jämställdhet, Samtycke, Mänskliga rättigheter mm. I form av föreläsning, egen inläsning och erfarenhetsutbyte.	Dec 2023 – Mars 2024	Likabehandlingsgrupp
Planera för ny rutin för kartläggning (del av elevenkät)	Våren 2024	Rektorer, verksamhetsutvecklare och Likabehandlingsgrupp
Planera aktivitet riktad till elever kring/inför EU:valet.	Mars	Likabehandlingsgrupp.
Del av verksamhetsdag presentera valt fokusområde för det fortsatta likabehandlingsarbetet.	11/4	Likabehandlingsgrupp
E:U valet. Politikerbesök och bokbord.	24/4	Likabehandlingsgrupp
Temaperiod – fokus jämställdhet kopplat till FN:s globala mål 5. - Vad, hur, vem? - Elevaktivitet - Personalaktivitet	Höst 2024	Likabehandlingsgrupp mfl.
Förslag från 2023: en allmän dag om värdegrund utifrån Läroplan och andra styrdokument.	Höst 2023 eller vår 2024. Halvdag under verksamhetsdag. (Kvarstår)	Likabehandlingsgruppen mfl.

7. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier

Jargonger klassrum och korridorer

Jargonger och beteenden kan upplevas som kränkande utan att avsikten är att kränka. För det pågå kan det utvecklas till allvarliga situationer med kränkningar och trakasserier som följd.

Som personal på vuxenutbildningen måste man vara lyhörd och direkt ta upp eventuella händelser till diskussion och samtal. Man kan behöva påminna om vuxenutbildningens värdegrund och samtala om att en viss jargong/beteende inte är ok och att det kan upplevas kränkande. Syftet med att ta det direkt är att kränkande jargonger aldrig får tolkas vara ok eller sanktionerat.

Vi som jobbar på vuxenutbildningen måste i första hand lyssna till den som har upplevt sig kränkt och en utredning om kränkning ska därefter påbörjas. En utredning kan landa i att inga vidare åtgärder vidtas likaväl som det kan medföra att elev stängs av från skolan.

Skolan är också skyldig att agera om det sker kränkningar utanför skolan, till exempel på sociala medier. Då kränkningen misstänks ha samband med skolverksamheten spelar det ingen roll var kränkningen sker

Checklistor

Vid händelse av, eller misstanke om, kränkning, diskriminering, trakasserier.

Här redogörs för checklistor då elev kränker elev, medarbetare kränker elev och när elev kränker medarbetare. Rutiner för när medarbetare eller chef kränker kollega/medarbetare beskrivs i Region Gotlands *Riktlinjer mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier enligt Diskrimineringslagen*⁸

Checklista, elev kränker elev		
Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan och dokumentera. Vid pågående kränkning ingrip direkt genom att ta upp det du upplever med dem det berör eller genom att meddela rektor/chef.	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag.
Anmäla till rektor ⁹	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag
Anmälan till huvudman ¹⁰	Rektor anmäler kränkning till huvudman, via UAF:s	Skyndsamt

⁸ Rutinerna finns att ladda ner från Docpoint: <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=24766>

⁹ Varje medarbetares skyldighet enligt 6 Kap 10§ Skollagen.

¹⁰ Rektor är, om hen fått kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, skyldig att anmäla detta till huvudmannen. (Kap 6 § 10 Skollagen).

	interna e-tjänster. Anmälan går bl a till nämndsekreterare för information till nämnd.	
Beslut om utredning Rektor utser någon eller har själv samtal med berörd person och fattar beslut om vidare utredning.	Rektor	Skyndsamt
Utredning Enskilda samtal med berörda om vad som har hänt. Be att få ta del av ev. meddelanden (sms, mail, annat). DOKUMENTERA! Vid behov ha med studiehandedare, kurator eller annan lämplig personal. Man ska ej genomföra dessa samtal själv.	Rektor eller av rektor utsedd person/personer.	Skyndsamt
Anmälan Stella¹¹ Elevskada, risk eller tillbud.	Rektor eller av rektor utsedd person	Skyndsamt
Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Snarast
Beslut om vidare åtgärder Ex: Avstängning, tillfällig eller permanent. Avskiljande från grupp, samtal eller annat.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Skyndsamt
Uppföljningssamtal Med den som upplevt sig kränkt och den som kränker. Samtalen dokumenteras. Vid behov ytterligare uppföljningssamtal.	Rektor eller utsedd person	Inom två veckor
Om kränkning ej upphört Avstängning av elev.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Omgående.
Avslut Ärendet avslutas. Samtal med inblandade elever. Dokumentationen arkiveras i W3D3.	Rektor arkiverar i W3D3. Annan lämplig person kan utses till att ha avslutande samtal.	I samband med avslut.
Uppföljning av anmälan	Rektor. Nämnd kan be rektor att redogöra för utgången av ärendet.	Efter en tid.

¹¹ Stella finns på Insidan under stöd och interna tjänster, arbetsmiljöavvikelser och elevavvikelser. [Stella - arbetsmiljöavvikelser och elevavvikelser - Region Gotland](#) 20240418

Checklista, personal kränker/diskriminerar elev		
Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
<p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan. Vid pågående kränkning/diskriminering ingrip genom att, om möjligt, prata med den som kränker.</p>	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Snarast
Meddela rektor	Medarbetare som fått kännedom om.	Samma dag
Samtal med elev	Rektor. Annan personal, t ex kurator kan delta vid samtalet.	Snarast
Utredning och vidare åtgärder	Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	Snarast
Polisanmälan Om det bedöms vara en lagöverträdelse.	Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	
<p>Viktigt att ha i åtanke: En befogad tillrättavisning av en elev är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven kan uppleva det som kränkande. En utredning om kränkande behandling kan landa i att tillrättavisningen varit befogad.¹²</p>		

¹² Se t ex Kap 5 § 6 Skollagen.

Checklista, elev kränker medarbetare.		
Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
<p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan om du ser hör eller upplever en medarbetare bli kränkt. Gäller det dig själv – säg ifrån och meddela rektor.</p>	<p>Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.</p> <p>Den som upplever sig kränkt.</p>	Snarast
<p>Säg ifrån Om möjligt, ingrip genom att säga ifrån. Ta upp det du upplever.</p>	Medarbetare som får kännedom om/upplever.	Snarast
Meddela rektor	Medarbetare som fått kännedom om/upplever.	Samma dag
Meddela skyddsombud	Rektor	
<p>Samtal med inblandade - utredning Med hjälp av skyddsombud skaffar sig rektor en bild av situationen. Och gör en bedömning om vidare åtgärder. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p>	Rektor. Det kan bli aktuellt med kontakt med HR.	Snarast
<p>Vidare åtgärder för utsatt Till exempel samtal med företagshälsa eller annat, utifrån medarbetares behov. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef, HR och medarbetare. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	Snarast
<p>Vidare åtgärder kring elev som kränker Om kränkningarna ej upphör kan det bli aktuellt med avstängning. DOKUMENTERA i gällande system för elever och medarbetare.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef.	
<p>Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef.	

8. Referenser

Diskrimineringslag https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Läroplan för vuxenutbildningen

<https://www.skolverket.se/undervisning/vuxenutbildningen/komvux-gymnasial/laroplan-for-vux-och-amnesplaner-for-komvux-gymnasial/laroplan-lvux12-for-vuxenutbildningen>

Skollag https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

Vidare läsning

www.rfsl.se

www.amnesty.se

www.hederfortryck.se

www.do.se

www.skolverket.se

www.krankt.se (Dataskyddsinnspektion)

www.surfalugnt.se

Exempel utbildningsmaterial

www.levandehistoria.se

www.mr-forum.se

www.skola.amnesty.se

https://larportalen.skolverket.se/#/modul/3-skolansvardegrund/Grundskola/302_Framja_likabehandling

www.hedersfortryck.se

Bilaga: Värdegrundstavlur som sitter uppe runt om i verksamheten.

Värdegrund Vuxenutbildningen Gotland

På vuxenutbildningen ska alla behandlas på ett respektfullt sätt!
Ingen ska bli utsatt för diskriminering eller andra kränkningar.
I enlighet med Läroplanen, mänskliga rättigheter och diskrimineringslagen.

Ingen får diskrimineras på grund av:

- Kön
- Könsoverskridande identitet
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Detta får inte förekomma:

- Nedsättande ryktesspridning om andra.
- Kränkande jargoner
- Mobbning och utfrysning i samtal eller sociala medier.

Om du eller någon annan blir utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling, tala med:

- Lärare
- Rektor
- Kurator
- Eller någon annan personal på skolan

Den som kränker någon blir kallad till rektor för samtal och kan bli polisanmäld och avstängd från skolan.

Likabehandling och elevinflytande | Region Gotland