



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Lapplands Lärcentra Gällivare 2022

Inom vuxenutbildningen vid Lapplands lärcentra arbetar vi för allas rätt till en trivsamt och trygg miljö där alla mår bra och kan utvecklas i sin egen takt. För oss är det därför viktigt att vi snabbt kan lösa de problem som kan uppstå på skolan i olika situationer. I det arbetet behöver vi stöd av varandra så att vi tillsammans snabbt kan reda ut vad som har hänt för att motverka alla former av kränkningar eller trakasserier.

**Vuxenutbildningen vid Lapplands Lärcentra består av följande verksamheter:**

- ❖ Särskild utbildning för vuxna
- ❖ Kommunal vuxenutbildning - grundläggande nivå
- ❖ Kommunal vuxenutbildning - gymnasial nivå
- ❖ SFI – Utbildning i svenska för invandrare
- ❖ YH – Yrkehögskola
- ❖ Högskolekurser och program inom LKF
- ❖ Uppdragsutbildningar

## Övergripande mål

Vuxenutbildningen vid Lapplands Lärcentra Gällivare ska verka för att främja likabehandling av alla elever och anställda. I samverkan med elever skall personalen arbeta för att vårt lärcentrum ska vara fritt från alla former av trakasserier. Planen för diskriminering och kränkande behandling ska genomsyra all vår verksamhet samt arbetsmiljön oavsett om du är i en grupp eller studerar/arbetar självständigt.

Lärcentrum ska aktivt främja likabehandling av elever och personal oavsett ålder, etnisk eller religiös tillhörighet, könstillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller funktionsvariation. Alla studerande och anställda ska bemöta varandra med respekt och värdighet.

På lärcentrum ska alla, både elever och personal känna sig trygga och kunna arbeta i en harmonisk miljö där människor kan växa och utvecklas. Arbetsklimatet ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde. Alla elever och anställda har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom ramarna för sina specifika områden.

Inom kommunalförbundets alla verksamheter gäller nolltolerans för mobbning och all kränkande behandling. Det är rektors/lärcentrachefs ansvar att omedelbart utreda och sätta in åtgärder om en elev eller anställd känner sig diskriminerad eller trakasserad.

## Planen mot diskriminering och kränkande behandlingsgenomsynlighet

För att denna plan ska vara känd och ska kunna följas av alla ska:

- rektor årligen informera all personal om den bakomliggande lagen och om planens innehåll samt uppmana personalen att regelbundet informera de studerande om den, dess bakgrund och innehåll
- rektor årligen informera deltagarna i skyddskommittén om planen
- planen delges till studerande vid kursstart/inskrivning
- planen anslås på hemsida och på aktuell lärplattform
- rektor informera ny personal om planen
- all personal arbeta medvetet för att utbildningsmiljön ska motverka diskriminering och kränkningar
- studerande årligen vara delaktiga i revidering av planen. Rektor ansvarar för detta.

## Kartläggning och nulägesanalys

Under varje läsår görs en kartläggning på lärcentret. Detta genom elevenkäter, samtal med elever, översyn av inkomna ärenden och dokumentation kring dessa. Detta utgör ett underlag för vårt fortsatta arbete.

## Att upptäcka diskriminering och kränkande behandling

Det är viktigt att alltid utgå från den individuella upplevelsen av diskrimineringen och kränkningen och ta den på allvar. Även fall där misstanke om att diskriminering och kränkning förekommer bör uppmärksammas. Kännedom om diskriminering och kränkning kan exempelvis framkomma vid samtal med lärare och/eller annan personal, vid medarbetarsamtal eller i kontakt med skyddsombud.

Det är ibland svårt att identifiera en diskriminering eller en kränkande behandling. Det kan förekomma i många olika former, exempelvis:

- fysiskt; genom knuffar och slag
- verbalt eller psykosocialt; genom att någon blir ovänligt bemött med tillmälen, hånfulla skratt, gliringar eller med en nedlåtande attityd, utfrysning genom tystnad eller utesluten ur aktiviteter, undanhållande av information, inte låta någon tala till punkt eller håna någon på grund av dennes åsikt
- genom text och/eller bilder, genom SMS, MMS, sociala medier (t.ex. Facebook), klotter, brev och lappar

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

Diskriminering och kränkningar kan förekomma i olika relationer:

- Studerande mot studerande
- Mellan olika grupper av studerande
- Studerande mot personal
- Personal mot studerande
- Personal mot personal (arbetsmiljölagen och kommunalförbundets policy gäller för denna grupp)

## Lagar och styrdokument om diskriminering och annan kränkande behandling i skolan

Planen för diskriminering och kränkande behandling grundar sig i två lagar, dels i 6 kap. Skollagen (2010:800), angående kränkande behandling, dels i Diskrimineringslagen (2008:567) angående diskriminering.

*Läroplan för vuxenutbildningen: (Lvux12, gäller tom 30/6 2022)*

”Ingen skall inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser”.

*Läroplan för vuxenutbildning (Lvux12, from 1/7 2022)*

”Förståelse och medmänsklighet: Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för människors olikheter. Ingen ska inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser.”

## Handlingsplan vid diskriminering och kränkning

Var och en som får kännedom, misstanke eller signaler om att diskriminering eller kränkning förekommer, skall omedelbart anmäla detta till lärare, annan personal eller rektor. Kränkning personal till personal anmäls direkt till rektor. Rektor ska informeras om vem som kränkts och vem/vilka som kränker. Vidare informeras rektor om när, var och på vilket sätt kränkningen skett. Utifrån den information som givits beslutar rektor om vem eller vilka som ska involveras i ärendet. Vuxenutbildningschef informeras om händelsen.

Dokumentation sker vid uppkommen situation på blanketten ”Dokumentation och åtgärdsplan”. Blanketten finns längst bak i detta dokument.

## Åtgärder

- Ett första samtal med den som upplevt sig diskriminerad/kränkt ska ske i direkt anslutning till att händelsen uppmärksammats. Samtal genomförs av rektor, mentor eller annan personal. Syftet med samtalet är att få en första inblick i vad som hänt.
- Dokumentation och upprättande av åtgärdsplan påbörjas omedelbart efter det att anmälan, eller misstanke om kränkande behandling har kommit rektor eller annan personal till kännedom.
- Vid kränkande behandling mellan personal/personal tar rektor vid behov kontakt med skyddsombud och personalstrateg.
- Rektor eller vuxenutbildningschef och eventuell annan berörd personal avgör tillsammans med den som har kränkts om andra i verksamheten skall informeras.
- Enskilda samtal genomförs av rektor med den eller de som misstänkts ha utsatt någon för diskriminering eller annan kränkning. Rektor ansvarar för kontakten som ska tas så fort som möjlighet, helst nästkommande vardag efter det att den eller de kränkande har identifierats.
- Dokumentation med tidsplan, åtgärdsplan och utvärdering ska göras vid varje fall av rapporterad kränkning.
- Uppföljande möten med berörda parter ska ske så länge behov finns.
- Samtliga åtgärdsplaner ska redovisas för vuxenutbildningschef, samt på vuxenutbildningsutskottets närmast följande möte.

## Hit kan du vända dig om du känner dig diskriminerad eller kränkt

Om du känner dig kränkt och inte får stöd eller att rektor inte på ett tillfredställande sätt kan hjälpa till att lösa ett problem av ovanstående natur kan du vända dig direkt till

Diskrimineringsombudsmannen (DO) [do@do.se](mailto:do@do.se), som hanterar frågor inom områden som rör:

- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- sexuell läggning
- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- funktionshinder
- ålder

På DO:s hemsida ([www.do.se](http://www.do.se)) finns information om vad de kan hjälpa till med, vem du ska vända dig till samt telefonnummer. Du kan också skicka e-post direkt till [do@do.se](mailto:do@do.se)

Barn- och elevombudet (BEO) övervakar tillsammans med Skolinspektionen den del av skollagen som gäller kränkande behandling. Se hemsidan ([beo.skolinspektionen.se](http://beo.skolinspektionen.se)) för mer information eller kontakta dem via e-post: [beo@skolinspektionen.se](mailto:beo@skolinspektionen.se)

## Förebyggande arbete

Verksamheten på Lapplands Lärcentra Gällivare utformas på ett sätt som främjar goda relationer, vilket är det viktigaste förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Detta förhållningssätt ska genomsyra såväl hela organisationen som det dagliga arbetet. All personal är viktig i det förebyggande arbetet.

Inom Lapplands Lärcentra arbetar vi för allas rätt att må bra och utvecklas i en trivsamt och trygg miljö. Det är viktigt att snabbt lösa de problem som uppstår. I det arbetet behöver vi stöd av varandra, så att vi tillsammans kan reda ut vad som hänt och med kraft motverka alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.

- Vår verksamhet är organiserad så att den främjar goda relationer och trygga miljöer.
- Vi tar aktivt avstånd från all diskriminering och kränkande behandling.
- Alla studerande och personal ska behandlas respektfullt och likvärdigt.
- Vi hälsar alltid på varandra.
- Vi tar till vara alla möjligheter till samvaro i cafeteria och närmiljöer.
- All personal är till för alla studerande.
- Genom att ofta ha öppna och nära samtal i det dagliga arbetet och vid konferenser i arbetslag, samverkansgrupper och möten med elever/studerande, ges möjlighet till reflektioner kring värderingar, normer, jämställdhet och relationer.
- Alla studerande får information om planen vid kursstart/inskrivning.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling ska ingå i introduktionen för nyanställda.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling och hur man tillämpar den ska diskuteras och revideras minst en gång per år vid arbetsplatsträff.
- Rektor ansvarar för att denna plan tas upp till diskussion och reflektion bland både personal och studerande.
- Rektor ansvarar för att de studerande årligen är delaktiga i revidering av planen. Studeranderepresentanter från de olika verksamheterna utses varje höst och ingår i en samrådsgrupp som bland annat arbetar med planen och värdegrundsfrågor.

## Nulägesbeskrivning

Inga anmälningar om diskriminering eller kränkande behandlingar inkommit under 2021. Det förebyggande arbetet enligt ovanstående "Åtgärder" har genomförts på lärcentra under året och kommer att genomföras över kommande period. Utöver detta kommer rektor att ansvara för genomförandet av ytterligare aktiviteter med såväl personal som elever i syfte att levandegöra planen samt diskutera förhållningssätt, värdegrund och betydelsen av relevanta begrepp såsom kränkning, diskriminering mm

Samtliga utvärderingar som genomförts under perioden visar på nöjd personal och nöjda elever/studenter. Dock har svarsfrekvensen varit låg. Vi försöker aktivt söka nya vägar för att få högre svarsfrekvens på kursutvärderingarna och trivselenkäten. Inkomna svar visar på en bra studiemiljö med god trivsel samt ett högt betyg för personalens bemötande, stöd och tillgänglighet.

Det är av stor vikt att de studerande får vara delaktig i vårt arbete med bland annat värdegrundsfrågor och vårt arbete med studenternas studiemiljö. Vi försöker få studeranderepresentanter att medverka i dessa frågor tillsammans med personalen.

## Tidpunkt för utvärdering och revidering av planen

Ansvarig för utvärdering och revidering är rektor. Nästa revidering ska påbörjas under våren 2023 efter att trivselenkäten är sammanställd. Revidering av planen görs i samråd med studerande samt representanter från de olika verksamheterna.

Lapplands Lärcentra  
Gällivare april 2022

Ingela Blomstam  
Rektor

Lise-Lotta Wennström  
Skyddsombud



# Vuxenutbildningen vid Lapplands Lärcentra

## Dokumentation och åtgärdsplan enligt Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Datum:

Närvarande:

Vad har inträffat?

Vilka är inblandade?

**Vuxenutbildningen vid Lapplands lärcentra**

Åtgärdsplan		
Datum	Åtgärd	Ansvarig

Datum för utvärdering av åtgärder: \_\_\_\_\_

Undertecknas

---

Utvärdering:

Undertecknas