



LAPPLANDS LÄRCENTRA

Plan mot diskriminering och kränkande
behandling

Lapplands Lärcentra Pajala 2020

Inom Lapplands Lärcentras verksamheter arbetar vi för att alla ska ha rätt till en trygg 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 lärcentrumet 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 Pajala består av följande verksamheter:

- Lär vux - Särskild utbildning för vuxna
- Kommunal vuxenutbildning - grundläggande nivå
- Kommunal vuxenutbildning - gymnasial nivå
- SFI — Utbildning i svenska för invandrare
- Högskola — Studerandeservice
- Uppdragsutbildningar
- Projekt

Övergripande mål

Verksamheten vid Lapplands Lärcentra ska verka för att främja likabehandling av alla studerande och anställda. I samverkan med elever/studerande/ studenter (fortsättningsvis benämnda som studerande), skall personalen arbeta för att verksamheten ska vara fri från alla former av kränkningar. Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska genomsyra all verksamhet som bedrivs samt lärcentrumets arbetsmiljö, oavsett om du sitter i en klass, grupp eller studerar självständigt.

Lapplands Lärcentra ska aktivt främja likabehandling av studerande och personal oavsett ålder, kön, etnisk eller religiös tillhörighet, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning eller funktionsvariation. Alla studerande och anställda ska bemöta varandra med respekt.

På lärcentrumet ska alla, både personal och studerande, 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 studerande och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom ramarna för sina specifika områden.

Inom lärcentrumets verksamheter gäller nolltolerans för all diskriminering och kränkande behandling. Det är rektors ansvar att omedelbart utreda och besluta om åtgärder om en studerande eller anställd känner sig diskriminerad eller kränkt, liksom att följa upp och utvärdera process och resultat.

Lagar och styrdokument gällande diskriminering och annan kränkande behandling i skolan

Planen mot diskriminering och kränkande behandling grundar sig i Skollagen (6 kap.) angående kränkande behandling och Diskrimineringslagen angående diskriminering. De olika regelverk som berörs är:

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Skollagen (2010:800)

Läroplan för vuxenutbildningen 2012:

"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 funktionsvariation 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".

Planens genomskinlighet

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

- rektor årligen informera all personal om planens innehåll och bakomliggande styrdokument.
- rektor uppmana personalen att regelbundet informera de studerande om planen och dess bakgrund och innehåll.
- samtliga studerande informeras om planen vid inskrivning eller utbildningsstart.
- planen anslås på anslagstavla, hemsidan och på aktuell lärplattform.
- all personal arbeta medvetet för att lärcentrumets studiemiljö ska motverka diskriminering och kränkningar.
- samrådsgruppen informeras årligen om planen och vara delaktig i uppföljning och revidering. Rektor ansvarar för detta.

Kartläggning och nulägesanalys

En kartläggning och analys av läget på lärcentrumet görs årligen. Möten med personal och samrådsgrupp, enkäter till studerande, samtal med enskilda och studerandegrupper samt eventuellt inkomna ärenden och dokumentation kring dessa ligger till grund för detta arbete. Resultatet utgör sedan ett underlag för vårt fortsatta arbete.

Att upptäcka diskriminering och kränkningar

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

Det är ibland svårt att upptäcka vad diskriminering och kränkande behandling är, men detta 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 uteslutande ur aktiviteter, underhållande av information, inte låta någon tala till punkt eller håna någon p.g.a. hens åsikt i någon fråga är andra exempel.
- Genom text och/eller bilder, genom SMS, MMS, Internet (t.ex. Facebook), klotter, brev och lappar.

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. 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.

Kränkningar kan förekomma i olika relationer:

- Studerande mot studerande.
- Mellan olika grupper av studerande.

- Studerande mot personal.
- Personal mot studerande. • Personal mot personal.

Handlingsplan vid diskriminering och kränkande behandling

Var och en som får kännedom, misstanke eller signaler om att diskriminering/kränkningar förekommer, skall omedelbart anmäla detta till mentor, annan personal eller rektor. Studerande kan även vända sig till elev-/studerandeombud om sådan är utsedd. Om personal kränker annan personal anmäls det direkt till rektor eller vuxenutbildningschef. 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 framkommer beslutar rektor om vem eller vilka som ska involveras i ärendet. Vuxenutbildningschef och vuxenutbildningsutskottet informeras om händelsen. Dokumentation sker vid uppkommen situation på blanketten "Dokumentation och åtgärdsplan gällande diskriminering och kränkande behandling".

Den som gör en anmälan om diskriminering eller annan kränkande behandling får aldrig utsättas för repressalier som en följd av detta.

Åtgärder

- Ett första samtal med den som upplevt sig diskriminerad/kränkt ska ske i direkt anslutning till att händelsen uppmärksammas. 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 möjligt, 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 kränkt

Om du som studerande känner dig kränkt och inte känner att du får stöd av personalen eller att rektor inte på ett tillfredställande sätt kan hjälpa till att lösa problemet kan du vända dig direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som hanterar frågor inom områden som rör:

- etnisk tillhörighet ● religion eller annan trosuppfattning ●
sexuell läggning
- kön ● könsidentitet eller könsuttryck
- funktionsvariation
- ålder

På DO:s hemsida (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

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

Förebyggande arbete

Verksamheten på Lapplands Lärcentra Pajala 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.

Personal, studeranderepresentanter och skyddsombud arbetar hela tiden förebyggande med värdefrågor, etik och moral vilket genomsyrar all verksamhet i huset.

Åtgärder

- 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.
- Personalen ska ha en hög tillgänglighet för studerande, ett respektfullt bemötande och bidra till en god studiemiljö.
- Lärcentrumets personal, studeranderepresentanter och skyddsombud för i sitt dagliga arbete samtal med de studerande om värdegrundsfrågor och meddelar rektor om något som tyder på kränkning uppdagas.
- Rektor ansvarar för att planen tas upp till diskussion och reflektion bland både personal och studerande.
- Rektor ansvarar för att vid kontinuerliga studerande- och personalmöten ta upp frågor om studie-/arbetsmiljö, värderingar, normer, jämställdhet och relationer.
- "Plan mot diskriminering och kränkande behandling" ska ingå i introduktion för nyanställda.
- Alla studerande får information om planen vid inskrivning eller utbildningsstart.
- 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.

- Varje år genomförs enkäter och samtal med de studerande gällande studiemiljö, trivsel, bemötande och tillgänglighet. Utformning och genomförande har anpassats utifrån målgruppernas olika behov och förutsättningar för en så hög svarsfrekvens som möjligt.
- Utvärdering av arbetet mot diskriminering och annan kränkande behandling redovisas i den årliga kvalitetsredovisningen. Rektor ansvarar för att detta sker.
- Tillgängliga lokaler, bra teknik och erforderliga hjälpmedel ska finnas att tillgå för våra studerande. Digitala verktyg och specialpedagogiskt utformade verktyg ska finnas att tillgå för de som har behov av detta.
- Eventuella behov av anpassning och stöd i studierna utreds tillsammans med berörd person och ska sedan i möjligaste mån tillgodoses.
- Studerande med behov av extra handledning och stöd i studierna ska få detta tillgodosett via schemalagda pass på vår "Studiehörna", samt genom individuellt bokade tider med vår studiecoach.
- Inga viktiga prov eller möten av särskild vikt ska genomföras vid stora religiösa högtider, oavsett religion eller etnisk tillhörighet.
- Ingen ska på grund av klädsel som hör ihop med religion bli diskriminerad eller vägras undervisning.
- Rasistiska symboler får ej förekomma (Brottsbalkens 16 kap. 5 8, Hets mot folkgrupp). Vid förekomst uppmanas till avlägsnande, vid vägran gäller avstängning från undervisning och polisanmälan.

Nulägesbeskrivning och planerade åtgärder

Utifrån den kartläggning och analys som genomförts under perioden har inget framkommit som föranleder en planering av särskilda åtgärder för kommande år, utöver ovanstående "Förebyggande arbete".

Genomförda enkäter/samtal har visat på en bra studiemiljö med god trivsel på de olika utbildningarna. De studerande känner sig bra bemötta och respekterade av både personal och andra studerande, samt anser att personalen har en hög tillgänglighet. Även lärcentrumets tekniska utrustning och tillgänglighet har rankats högt.

De studerande har haft god tillgång till handledning och stöd i studierna av undervisande lärare samt studiecoach. En ny och mer användarvänlig lärplattform, Canvas, har upphandlats under året. Inläsningstjänst har implementerats i verksamheten, de studerande får ett konto där aktuell kurslitteratur finns tillgänglig.

Ingen anmälan om diskriminering eller kränkande behandling har inkommit under 2019. En handlingsplan har dock upprättats utifrån synpunkter i anonym enkät, planerade insatser har genomförts och följts upp med gott resultat.

Utvärdering och revidering

Rektor ansvarar för utvärdering och revidering av "Plan mot diskriminering och kränkande behandling". Nästa revidering ska påbörjas under hösten 2020 och genomföras från och med starten av 2021. Revidering av planen görs i samråd med studerande samt representanter från de olika verksamheterna.

Lapplands Lärcentra
Pajala 2020-03-27

Bertil Svartz
Rektor/Lärcentrachef

Eva Esberg
Skyddsombud

Vuxenutbildningen vid Lapplands Lärcentra

Dokumentation och åtgärdsplan gällande 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