

Likabehandlingsplan för år 2025

Vision/mål

Vuxenlärandeenheten ska vara en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbning.

Främjande arbete:

- Likabehandlingsplanen presenteras för personalen på vårens första pedagogiska halvdag.
- Likabehandlingsplanen presenteras vid lämpligt tillfälle (t.ex. inför enkäterna som görs varje termin) för alla elever. Alla elever delges språkligt anpassad information om likabehandlingsplanen, samt hur de kan gå tillväga om ett problem uppstår. Lättförståeligt informationsmaterial finns, tillsammans med länk till denna plan, tillgängligt på anslagstavlan utanför personalrummet samt utanför sal 6, på Vuxenlärandeenhetens hemsida samt på Schoolsoft.
- All personal på Hjernet föregår med gott exempel vad gäller bemötande av alla individer på skolan. Alla elever på skolan bemöts med samma trevlighet och respekt.
- All ordinarie undervisning genomsyras av arbete mot diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbning. Lärare bör till exempel se över valda läromedel och vid behov komplettera med normkritiskt material, eller på annat sätt bredda representationen i sitt material, utan att olämpligt fokus läggs på skillnader mellan grupper.
- Alla lärare genomför planerade samtal med eleverna om deras studiesituation utifrån likabehandling.
- Vid varje terminsslut förs en dialog kring resultaten av elevenkäterna där personalen gemensamt utvärderar huruvida vidare kompetensförhöjning behövs.

Kartläggning

För att säkerställa att alla elever vid Vuxenlärandeenheten (Gymnasieskolan Hjernet (GHJ) och Komvux) har möjlighet att framföra sina upplevelser, genomför undervisande lärare / kontaktlärare / mentor ett enskilt samtal varje termin, med syfte att stärka relationen till eleven och att ta reda på om

hen upplever sig (eller någon annan) diskriminerad, trakasserad, kränkt eller mobbad. Detta genomförs i samband med elevenkäten, alternativt mitterminssamtalet, som också baseras på enkätens frågor (d.v.s. hur eleven trivs, blir behandlad, o.s.v.). Bekymmersamma svar tas upp i respektive arbetslag och/eller med rektor.

Om en akut situation framkommer, kopplas rektor direkt in. Läraren berättar också för eleven om tipslådan.

Intervjuerna genomförs under våren 2 -15 maj och under hösten 3-14 november. Varje arbetslag har därefter två veckor på sig att utvärdera resultatet. På sista stormötet varje termin presenteras sammanställningen av resultaten.

Förebyggande arbete:

- En [digital](#) och en fysisk brevlåda finns för elever att kunna anmäla incidenter till rektor om de av någon anledning inte vill / kan söka upp rektor när det är aktuellt.
- Elever och personal uppmuntras att kontinuerligt tala öppet om upplevelser (det man ser, hör och märker på annat sätt).
- Studeranderådet på Komvux/SFI träffas 1-2 gånger per termin och diskuterar bland annat denna likabehandlingsplan. Motsvarande genomförs på elevrådet på GHJ.

Upptäckande av diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbning

Personalen är särskilt uppmärksam på förekomsten av diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbning i samband med undervisningstillfällena – före, under och efter lektioner. Samtlig personal är skyldiga att aktivt uppmärksamma och rapportera eller underlätta för anmälan till rektor.

Eventuella problem ska uppmärksammas av personal, och mentorn/handledaren ser till att lämpliga åtgärder vidtas. Om uttalanden eller handlingar strider mot vår likabehandlingsplan, ska personal markera tydligt.

Ärendegång vid förekomst av diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och mobbning

1. **Anmälan** sker direkt till rektor eller via någon annan i personalen vidare till rektorn. Anmälan dokumenteras skriftligt av den som tar emot denna, oavsett om det gäller elever emellan eller mellan

personal och elev. Skriftliga anmälningar samlas på särskild plats hos rektor eftersom vissa fall kan behöva beläggas med sekretess. [En mall](#) för detta finns på intranätet.

2. **Utredning** görs omedelbart av rektor eller den som rektor utser.
3. **Åtgärder** planeras och dokumenteras av den som utreder.
4. **Uppföljning** av åtgärderna ska ske inom en månad av den som utreder ärendet. Uppföljningen ska ske skriftligt i samma dokument som det ärendet anmäldes i.

Upptäckande av våld och förtryck

Vi har även en separat [handlingsplan mot våld och förtryck](#) som varje medarbetare behöver läsa och hålla sig uppdaterad på. Där står det både vad vi ska göra för att upptäcka potentiella (heders)vålds/förtrycks-situationer gällande våra elever, och hur vi handskas med dem.

Ansvarig

Ansvarig för likabehandlingsarbetet är rektor.

Årlig översyn

Likabehandlingsplanen ska utvärderas i slutet av 2025, i en grupp som tillsätts och leds av rektor.

Bakgrund och definitioner

Diskriminering

Diskrimineringslagen behandlar diskriminering på grund av:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Det är endast personal eller kommunen som huvudman som kan diskriminera en elev enligt diskrimineringslagen, inte andra elever. Diskriminering som ord betyder orättvis eller negativ särbehandling, och för att kunna diskriminera någon finns det ofta någon form av maktförhållande där en individ har makt att ta beslut gällande en annan individ (så som rektor över lärare, lärare över elev, gruppleadare över gruppmedlemmar o.s.v.).

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet enligt ovanstående diskrimineringsgrunder. Den som kränker annan elev kan vara både elev och personal. Endast när personal trakasserar elev räknas det som diskriminering.

Kränkande behandling

Uppträdande som medvetet eller omedvetet, utan att vara diskriminering, kränker en individs värdighet. Detta kan gälla elever emellan, mellan personal, eller i relationen personal-elev (åt båda hållen).

Mobbning

Upprepade kränkningar och trakasserier där någon/några medvetet försöker fysiskt eller psykiskt skada en individ.