

UPPSALA KOMMUN



# Plan mot kränkande behandling

---

Vuxenutbildningen Linné

2018-03-01 till 2019-02-28

Vuxenutbildningen Linné:  
Västra Strandgatan 11, 753 75 Uppsala kommun  
Telefon: 018 – 727 49 00  
E-post: [linne.exp@ uppsala.se](mailto:linne.exp@ uppsala.se)

Ansvariga:  
Rektor Yrkesutbildningar: Anders Bergström  
Telefon: 018 – 727 22 26

Rektor SFI/SVA grundläggande: Jesper Hedin  
Telefon: 018 – 727 22 22

Rektor Allmänna ämnen/Lärvux: Anna Manell  
Telefon: 018 – 727 08 85

Rektor SFI: Anneli Sallin  
Telefon: 018 – 727 22 25

## Innehåll

1. Syfte och innehåll .....	2
1.1 Varför en plan mot kränkande behandling?.....	2
1.2 Vision .....	3
1.3 Värdegrund.....	3
2. Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling.....	3
2.1 Diskriminering .....	3
2.2 Trakasserier.....	4
2.3 Sexuella trakasserier.....	4
2.4 Annan kränkande särbehandling.....	4
3. Uppföljning och utvärdering.....	5
4. Främjande arbete.....	5
5. Förebyggande arbete .....	5
6. Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling.....	6
7. Delaktiga i arbetet mot kränkande särbehandling.....	6
7.1 Politiker .....	6
7.2 Rektor .....	7
7.3 Medarbetare .....	7
7.4 Elev .....	7
8. Att göra planen känd - förankring .....	8
9. Utvärdering av åtgärder .....	8
9.1 Utvärdering av föregående års planerade aktiviteter .....	8
9.1.1 Aktiviteter som genomförts i alla enheter.....	8
9.1.2 Aktiviteter som genomförts i skolans arbetsgrupp mot kränkande särbehandling.....	9
9.1.3 Aktiviteter som genomförts i någon av enheterna.....	9
9.2 Utmaningar i det fortsatta arbetet.....	10
9.3 Utvärdering av föregående års ärenden.....	10
10. Handlingsplan för det kommande året.....	11
11. Blankett för anmälan av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling.....	13

## 1. Syfte och innehåll

### 1.1 Varför en plan mot kränkande behandling?

I Skollagen (2010:800) finns bestämmelser om kränkande behandling. Alla utbildningsanordnare ska ha en aktuell plan mot kränkande behandling (2010:800, Kap 6). En sådan plan ska upprättas, följas upp och ses över årligen av rektor tillsammans med medarbetare och elever. Planen ska redovisa arbetet med att förebygga diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling. Planen ska innehålla rutiner och planerade aktiviteter för det åtgärdande arbetet (att upptäcka, utreda och åtgärda sådan behandling). Planen ska ha ett elev-, medarbetar- och arbetsgivarperspektiv.

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Från och med den 1 januari 2017 gäller nya bestämmelser om aktiva åtgärder mot diskriminering i diskrimineringslagen (kap 3). En av nyheterna är att skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter har utvidgats till att omfatta alla diskrimineringsgrunderna ovan. Nytt är också en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Det har också införts en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier. Det tidigare kravet i diskrimineringslagen på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

Arbetet mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling ska innefatta följande:

- en reviderad plan mot kränkande behandling varje år
- utvärdering av förra årets insatser
- främjande arbete (långsiktiga mål)
- förebyggande arbete (kartläggning, slutsatser och mål)
- metod för att upptäcka och anmäla (anmälningsplikt, rutiner för anmälan)
- rutin för att utreda, åtgärda, dokumentera och informera
- information om planen och alla medarbetares skyldigheter
- kompetensutvecklingsplan
- uppföljning och utvärdering
- ansvarsfördelning

## 1.2 Vision

Vuxenutbildningen är en plats för möten, växande, skapande, utveckling och lärande. Här möter vi elever med respekt för deras tidigare erfarenheter. Så långt det är möjligt tillgodoser vi deras önskemål och behov av studier, men vi utmanar dem också, så att de är bättre rustade för framtidens krav och förväntningar när de lämnar oss. Inom Vuxenutbildningen liksom i hela Uppsala kommun råder nolltolerans för alla typer av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling. Alla ska alltid bli respektfullt bemötta. Därmed behöver vi tänka på hur vi möter och bemöter varandra i vardagen.

## 1.3 Värdegrund

Inom Vuxenutbildningen ska vi förebygga och bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att förhindra alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling. Vårt mål är att varje individ ska känna trygghet och bli korrekt behandlad av personal och andra elever. Alla som upplever sig kränkta ska känna att de omedelbart tas på allvar och veta att kränkningen rapporteras, utreds och åtgärdas. Kränkningar ska dokumenteras.

## 2. Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling kan förekomma i olika former: diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling som inte har samband med diskrimineringsgrunderna. Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang. Både medarbetare och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier.

### 2.1 Diskriminering

Diskrimineringslagen har som ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

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

Diskriminering är när någon missgynnas eller kränks på ett sätt som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder. De sex former av diskriminering som diskrimineringslagen förbjuder är:

**Direkt diskriminering** - när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

**Indirekt diskriminering** - när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar en person utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

**Bristande tillgänglighet** - bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

**Trakasserier** - ett agerande som kränker någons värdighet utifrån någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** - trakasserier av sexuell natur. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

**Instruktioner att diskriminera** - när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

(<http://www.do.se/om-diskriminering/former-av-diskriminering/>)

## 2.2 Trakasserier

Trakasserier är ett beteende som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna:

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

(Se ovan 2.1)

## 2.3 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett beteende av sexuell natur som kränker en persons värdighet. (se ovan 2.1)

## 2.4 Annan kränkande särbehandling

Gemensamt för all kränkande särbehandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande. De kan vara dolda och subtila. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl elever som personal. En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att den som upplever att hen blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

Kränkningarna kan vara:

- fysiska (t ex slag, sparkar)
- verbala (t ex nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden)
- psykosociala (t ex utfrysning, hot)
- text- och bildburna (i t ex sociala medier)

### 3. Uppföljning och utvärdering

Uppföljningen av planen ska ingå som en del enhetens kvalitetsarbete. En rapport ska årligen redovisa hur man har arbetat med planen och vilka åtgärder som genomförts. I arbetet med uppföljning och utvärdering av planen ska ingå:

- Elevenkät – 1 ggr/år
- Medarbetarenkät – lokalt 1ggr/år
- Klassrumsbesök av rektorerna 2 ggr/år
- Uppföljning av årets händelser/aktiviteter
- Utvärdering av planerade specifika aktiviteter

Det som framkommer vid uppföljning och utvärdering ska användas för att utveckla och förbättra arbetet mot kränkande behandling.

### 4. Främjande arbete

#### **FRÄMJANDE arbete**

Det främjande arbetet utgår från det övergripande uppdraget att verka för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, likabehandling och trygghet. De syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt utveckla en skolmiljö där elever och personal känner sig delaktiga, trygga och kan utvecklas.

Det främjande arbetet ska ske genom att:

- Det riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt.
- Skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde.
- Öka kunskapen, innebörden och medvetenheten om planen bland elever och medarbetare.
- Undervisningen planeras och genomförs så att eleverna upplever delaktighet, rättvisa och trygghet.
- Genomföra minst en gemensam aktivitet årligen för medarbetare och elever där värdegrunden står i fokus.

### 5. Förebyggande arbete

#### **FÖREBYGGANDE arbete**

Arbetsmiljön i verksamheten förändras. Det förebyggande arbetet utgår från hur den aktuella situationen ser ut och vilka insatser som krävs för respektive enhet. Det förebyggande arbetet syftar till att minimera risken för kränkningar och andra negativa företeelser.

Det förebyggande arbetet ska ske genom att:

- Informera vid kursstarter och i klassrum vilka samarbetsformer som gäller
- Genomföra kartläggningar (elevenkät och medarbetarenkät)
- Ha samtal med elevgrupper och skyddsombud
- Analysera orsaker
- Dokumentera risker

- Ta fram en åtgärdsplan
- Genomföra åtgärder
- Vara uppmärksamma på om diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling förekommer.

## 6. Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling

Varje chef är ansvarig för att levandegöra planen inom sitt verksamhetsområde.

**All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling förekommer.** För att tidigt upptäcka kränkningar har vi följande rutiner:

- All personal på skolan ska ha fokus på att uppmärksamma eventuella kränkningar.
- Genom information vid kursstarter ska vi medvetandegöra eleverna om vad kränkande behandling är och hur man anmäler.
- Kartläggningar (elevenkät, medarbetarenkät) ska genomföras och utifrån resultatet av dessa ska vi sätta in specifika åtgärder.

- Den (elev/medarbetare) som upplever någon form av kränkande behandling ska känna till vem man kan vända sig till för att få hjälp på skolan såsom lärare, rektor eller skyddsombud.
- Den medarbetare som misstänker fall av kränkande behandling ska ta detta på största allvar och rapportera vidare till rektor, vuxenutbildningschef eller skyddsombud.
- Den elev som misstänker fall av kränkande behandling ska ta detta på största allvar och rapportera vidare till lärare, rektor, vuxenutbildningschef eller skyddsombud.

I samråd med berörda parter:

1. Det som kommer fram ska dokumenteras och utredas (se blankett för anmälan av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling, s. 13)
2. En åtgärdsplan ska tas fram.
3. Planerade åtgärder ska genomföras, följas upp och utvärderas för att förhindra att kränkningar upprepas.
4. Anmälda ärenden ska rapporteras till nämnd (utifrån rubrikerna: Verksamhet, Anmälare, Anmälan inkommen, Utredning inledd, Utredning avslutas och Beslutande rektor).

## 7. Delaktiga i arbetet mot kränkande särbehandling

### 7.1 Politiker

Nämnden är som arbetsgivare ytterst ansvarig. Nämndens uppgift är att se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som Kommunfullmäktige/ Kommunstyrelse har beslutat. Nämnden ska ge förvaltningen förutsättningar att förverkliga kommunens målsättningar och redovisa analyser av jämställdhets- och likabehandlingsarbete i samband med budget- och verksamhetsuppföljning.

## 7.2 Rektor

Arbetet mot kränkande behandling är ett chefsansvar. Varje rektor ansvarar för ökad jämställdhet och mångfald i sin verksamhet och för att frågorna integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Rektor ansvarar även för att *Plan mot kränkande behandling* blir tillgänglig och känd hos medarbetare och elever.

### Rektor ska:

- Ha det övergripande ansvaret för att planen implementeras och följs.
- Se till att planen revideras varje år.
- Se till att utvärderingen av arbetet med planen redovisas
- Se till att medarbetarna får adekvat kompetensutveckling rörande kränkande behandling.
- Se till att eleverna informeras
- Kontinuerligt träffa elevrepresentanter för samtal om värdegrunden

## 7.3 Medarbetare

Samtliga medarbetare har ett eget ansvar att inhämta kunskap om jämställdhet och likabehandling. Varje medarbetare ska ha god kännedom om planen och se till att jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet integreras i den dagliga verksamheten. Det är ett gemensamt ansvar att utveckla organisationen och arbetsförhållandena på vår arbetsplats.

### Alla medarbetare ska:

- Ha ett demokratiskt förhållningssätt i det vardagliga arbetet.
- Uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling och visa respekt för den enskilda individen.
- Aktivt delta i arbetet med SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete – genom samtal med elever enskilt och i klassrummen, samt med kollegor på arbetsplatsträffar, möten och konferenser.
- Arbeta med värdegrundsfrågor i det dagliga arbetet och årligen ha värdegrundsfrågor som tema vid minst en arbetsplatsträff.
- Arbeta för ökad kunskap och förståelse för olika kulturer, religioner och annan trosuppfattning.
- Arbeta förebyggande mot droger, rasism, våld, mobbing eller annan kränkande behandling.

### Lärare ska:

- Se till att kontinuerliga diskussioner förs i arbetslaget om hur vi arbetar för att förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- Informera nya elever om planen mot kränkande behandling samt klargöra skolans värdegrund och att detta är en grund för arbetet och samvaron i gruppen.
- Informera eleverna om vad som gäller kring kränkande behandling i samband med kursstart. Tolkar används vid behov.
- Arbeta för ökad kunskap om olika kulturer och motverka rasism genom att t ex i grupper blanda individer med olika kulturell bakgrund, trosuppfattning och politisk tillhörighet.
- Genom arbetsätt och valt innehåll förebygga trakasserier och annan kränkande behandling.
- Planera och genomföra undervisningen så att eleverna upplever delaktighet, rättvisa och trygghet.

## 7.4 Elev

### Elev ska:

- Erbjudas möjlighet att medverka vid upprättande, uppföljning och utvärdering av planen mot kränkande behandling. Rektorer och lärare ska ha en stödjande roll i detta arbete.



- Bjudas in till t ex elevråd och möten för att främja samtal kring värdegrundsfrågor.
- Erbjudas möjlighet att delta i klassråd/elevråd

## 8. Att göra planen känd - förankring

Samtliga rektorer är ansvariga för att levandegöra och implementera planen mot kränkande behandling inom sitt verksamhetsområde. Medarbetare och elever ska ha god kunskap och medvetenhet om vikten av att verka för lika rättigheter och motverka kränkande behandling. Planen ska levandegöras i det vardagliga arbetet i klassrummet, i skolan, i informationsmaterial, på hemsidan, i Learnify, vid kursintroduktion, vid introduktion av nyanställd personal och vid APT/övriga konferenser.

## 9. Utvärdering av åtgärder

### 9.1 Utvärdering av föregående års planerade aktiviteter

#### 9.1.1 Aktiviteter som genomförts i alla enheter

2017-03-01 till 2018-02-28

- Skolan har skapat en arbetsgrupp som ska arbeta med frågor kring diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Gruppen träffas en gång i månaden och har medarbetare från allmänna ämnen, I
- Lärvox, Sfi1, Sfi2/Sva grundläggande, vård och Gottsunda mamma/barn-Sfi.
- Eleverna har informerats om Vuxenutbildningens arbete mot kränkande behandling vid introduktionsdagar och kursintroduktioner. Vuxenutbildningen använder då ett informationsmaterial, planen mot kränkande behandling i kortform utformad som en broschyr. Vid information till nya SFI-studerande används tolkar vid behov.
- Planen har medvetandegjorts hos medarbetare på APT och legat tillgänglig på den gemensamma servern.
- En påminnelse med information om länken till synpunktshanteringen och anmälan om kränkande behandling har gått ut i mejl ett flertal gånger och har också presenterats på den gemensamma servern.
- Arbetsmiljö har varit en stående punkt på APT.
- Undervisningen har planerats och genomförts så att eleverna upplever delaktighet och trygghet.
- Lärarna har god kännedom om verksamhetens styrdokument. Lärarna har ett förhållningssätt som främjar arbetet mot kränkande behandling och förebygger kränkanden.
- Lärarna tar upp och pratar om frågor och synpunkter kring kränkande behandling i aktuella situationer.
- Lärarna har samtalat med eleverna om värdegrund, demokrati, inflytande och allmänt förhållningssätt i klassrummet. Frågor som berör flera lärare har tagits vidare till ämnesgrupp, arbetslag eller APT.

- Vuxenutbildningen har individanpassat arbetssätten som stöd för att möta varje elev där den är.
- Vuxenutbildningen har genomfört en elevenkät, som innehåller frågor kring bl a bemötande, trygghet och kränkande behandling.
- Vuxenutbildningen har genomfört Uppsala kommuns medarbetarenkät med frågor kring bl a ledarskapet, medarbetarskap och socialt klimat.
- Vuxenutbildningen har genomfört klassrumsbesök av rektorerna.
- Vuxenutbildningen har genomfört ett temapass om kränkande särbehandling med medarbetarna, där de först delades in i grupper som diskuterade diskuterade fiktiva fall och sen samlades och diskuterade dessa i storgrupp på respektive enhet.

### **9.1.2 Aktiviteter som genomförts i skolans arbetsgrupp mot kränkande särbehandling**

- Arbetsgruppen har skapat ett gemensamt rum för information på Learnify. Informationen finns också tillgänglig för alla medarbetare.
- Arbetsgruppen har gått igenom och diskuterat den befintliga "ärvda" planen, saker på plus och saker på minus.
- Arbetsgruppen har tagit fram en ny version av den plan mot kränkande behandling i kortform som vi vill presentera för eleverna. Gruppen bjöd in och fick hjälp av AMF:s informatör med utformningen. Den nya versionen är skickad på tryckning.
- Arbetsgruppen har tagit fram en idé till en film och gjort ett filmmanus. I filmen är det tänkt att eleverna ska informeras om skolans policy och nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Gruppen bjöd in och presenterade idén för AMF:s informatör som tagit idén vidare.
- Medlemmarna i gruppen har tillsammans med elevgrupper på respektive enhet gjort en kartläggning av kritiska platser där elever känner sig otrygga i skolan. Följande platser nämndes: trappan (det kan bli trångt), receptionen (stress), toaletterna, ingången till skolan (där många står i grupp och röker), att obehöriga besökare lätt kan komma in. Platserna ska tas upp för diskussion i arbetslagen.
- Arbetsgruppen har utvärderat 2017 års aktiviteter.
- Arbetsgruppen har tillsammans med elevgrupper (som i ett fall haft tolk) gått igenom och reviderat Likabehandlingsplan 2017.
- Blanketten för anmälan i den tidigare planen är utbytt mot Uppsala kommuns blankett för anmälan av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

### **9.1.3 Aktiviteter som genomförts i någon av enheterna**

- Inom vårdutbildningen har hållits klassråd varje vecka och konferenser en gång per termin. Där har elevrepresentanter fått föra fram synpunkter till lärare och rektor.

- Lär vux har Studeranderåd 2 gånger om året.
- I AMF:s Vuxteams regi genomfördes under hösten 2017 ett utvecklingsprojekt med stöd av Specialpedagogiska Skolmyndigheten (SPSM). Projektet hade som mål att skapa en likvärdig och tillgänglig utbildning för elever inom vuxenutbildningen i Uppsala och fokus låg på elever med funktionsvariationer. Syftet var att få en samsyn kring tillgänglighet och synliggöra utvecklingsområden. På Vuxenutbildningen Linné kartlades tillgängligheten enligt ett värderingsverktyg som tagits fram av SPSM. Modellen innefattar såväl fysisk och pedagogisk miljö som social miljö.

## 9.2 Utmaningar i det fortsatta arbetet

Utmaningar inför det fortsatta arbetet:

- Vuxenutbildningens har löpande kursstarter, vilket gör att nya elever kontinuerligt kommer in i verksamheten. Det gör att vi oftast har nya elever i undervisningsgrupperna. På så sätt "börjar vi alltid om från början" vid information och arbete mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Eleverna som studerar inom Vuxenutbildningen har olika bakgrund: etnisk, religiös och politisk uppfattning/tillhörighet. Vi arbetar ständigt för att skolan och klassrummet ska vara en trygg och trevlig miljö.
- Det är en utmaning att nå ut till alla elever. Elevvärderingen visar att alla elever inte känner till Vuxenutbildningens arbete för att främja och förebygga kränkande behandling. En del elever vet inte heller hur de ska gå tillväga om de misstänker eller upplever kränkande behandling. Lärarna är en viktig kanal i kommunikationen.
- Återkommande levande frågor ska vara:
  - Hur når vi ut med informationen till fler? Hur formulerar vi budskapet så att alla förstår och kan ta det till sig? Vilka kommunikationskanaler ska vi välja? Information vid kursstart. När ska informationen ges, vid kursintroduktion, ett par veckor in i påbörjad kurs, kontinuerligt eller vid behov? Vi tror att ny broschyr och film ska hjälpa oss på vägen.
  - Hur får vi eleverna medvetna och aktiva i frågan? Hur får vi elever att vara med och engagera sig i elevrådsarbete, att vara med vid arrangerande av elevsammankomster, kulturträffar eller liknande? Ett förslag är att vi i vårt förebyggande arbete lägger in "kom och prata med rektor-tider" för att göra rektorerna mer tillgängliga.
  - Är rutinerna för anmälan, utredning, åtgärder och dokumentation väl kommunicerade, kända och förankrade i organisationen? Hur mäter vi det? Hur kommuniceras resultatet av arbetet med anmälda ärenden? Ska det vara en stående punkt vid övergripande samråd och/eller APT?

## 9.3 Utvärdering av föregående års ärenden

Följande ärenden har behandlats enligt föregående års plan:

Verksamhet	Anmälare	Anmälan inkommen	Utredning inledd	Utredning avslutas	Beslutande rektor
Vuxenutbildning	Elev	2017-03-20	2017-03-21	2017-03-28	Anders Bergström

De ärenden som rapporterats handlar om upplevd kränkning mellan elever. Lärdomar utifrån anmälda ärendet:

- Öka kännedomen om innehållet i Likabehandlingsplanen och arbeta med exempel på vad som kan upplevas som diskriminerande och kränkande. Sprida kunskapen mellan elever.

## 10. Handlingsplan för det kommande året

2018-03-01 till 2019-02-28

Ansvar	Aktivitet	Datum	Status
<b>Rektor</b>			
	Göra Uppsala kommuns rutin för att förebygga och hantera diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling känd		
	Värdegrundsarbete Arbete med arbetsmiljö Arbetsmiljö och arbetet mot kränkande behandling ska vara stående punkter på APT	Kontinuerligt  Kontinuerligt	
	Kartläggning/analys av elevenkäten	1ggr/år (våren 2018)	
	Kartläggning/analys av medarbetarenkäten	1ggr/år (våren 2018)	
	Systematisk uppföljning/utvärdering av planen	Kontinuerligt	
	Alla fall av kränkningar som uppmärksammas ska redas ut, åtgärdas, dokumenteras, följas upp med dem som berörs och inrapporteras till nämnd.		
	Verka för en rekryteringsprocess fri från diskriminering	Kontinuerligt	
	Verka för möjligheten att kunna förena föräldraskap och arbete	Kontinuerligt	
	Verka för jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor	Kontinuerligt	
<b>Rektor/ medarbetare</b>			
	Medarbetarsamtal		
	Arbeta med värdegrundsfrågan i respektive enhet	Minst 1 ggr/år	

	Uppföljning av genomförda aktiviteter	Kontinuerligt	
	Uppföljning av anmälda fall och vidtagna åtgärder	Kontinuerligt	
	Uppföljning och revidering av plan	Årligen	
<b>Arbetslag/lärare/medarbetare</b>			
	Ha diskussion om det förebyggande och främjande arbetet	Kontinuerligt	
	Informera eleverna om skolans värdegrund samt skolans arbete mot kränkande behandling. Ha uppföljande diskussion/samtal i elevgrupperna om skolans värdegrund och planen.	Kontinuerligt	
<b>Elever</b>			
	Få information om skolans värdegrund samt skolans arbete med planen mot kränkande behandling	Vid kursstart	
	Få uppföljande information om skolans värdegrund samt tillfälle att diskutera den och planen mot kränkande behandling	Kontinuerligt	
	Delta i likabehandlingsarbetet: kartlägga, ta fram åtgärder, arbeta främjande, ta fram nya mål och aktiviteter för att nå dessa.	Kontinuerligt	
	Ta del av och delta i uppföljningen av elevenkäten (analys, resultat)	1 ggr/år	
<b>Arbetsgruppen för likabehandling</b>	Representanterna för skolans alla enheter ska tillsammans genomföra Skolverkets fortbildning "Sju timmar om ...", modulerna Främja likabehandling, Förebygga kränkningar, Åtgärda kränkningar.	Träffar 1 ggr/månad	

## 11. Blankett för anmälan av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling

Original till chef  
Kopia till HR-chef

(Om anmälan handlar om närmaste chef, lämna original till överordnad chef med kopia till HR)  
(Om anmälan handlar om HR, lämna original till chef med kopia till HR-specialist (arbetsmiljö))

Denna blankett kan du använda om du upplever att du blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Fyll i blanketten direkt i din dator eller skriv ut den först och fyll i den för hand. Lämna sedan blanketten till chef och HR enligt direktiv ovan. Chef har en skyldighet att utreda och följa upp händelsen. För mer information, se "Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier".

Att anmäla upplevd kränkande särbehandling eller trakasserier *medför inga repressalier för dig som anmäler*. Att använda denna blankett i annat syfte, exempelvis för att hämnas på en tidigare anmälan eller som okynnesanmälning, kan dock leda till disciplinära åtgärder för den som anmäler.

### Anmälan

De personuppgifter (namn och personnummer) som du lämnar här kommer att behandlas av Uppsala kommun för att kommunen ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) med tillhörande föreskrifter.*	
Namn:	Personnummer:
Förvaltning/arbetsplats.	
Tidpunkt och plats för händelsen:	
Beskriv händelsen:	
<i>Rekommendation från Datainspektionen: Undvik att beskriva känsliga personuppgifter om andra (politisk och filosofisk övertygelse, facklig tillhörighet, etnicitet, religion, sexualliv/sexuell läggning, hälsa).</i>	
Vem/vilka anser du dig kränkt/trakasserad av?	

### Underskrift

Detta är en anmälan och jag vill att händelsen ska utredas

Datum	Underskrift
-------	-------------

### Tagit del av anmälan

Datum	Underskrift mottagande chef	Namnförtydligande
-------	-----------------------------	-------------------