

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Arbetet med att *främja* likabehandling och *förebygga* diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska, tillsammans med rutinerna för det *åtgärdande* arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en *plan mot diskriminering och kränkande behandling*.
(Skolverkets Allmänna råd 2009)



Anordnare
SweJa Kunskapscenter AB

INLEDNING	3
1. DET FRÄMJANDE ARBETET	4
ÖVERGRIPANDE MÅL	4
2. DET FÖREBYGGANDE ARBETET	6
ÖVERGRIPANDE MÅL	6
3. DET ÅTGÄRDANDE ARBETET	7
ÖVERGRIPANDE MÅL	7
ANSVARSFÖRDELNING.....	8

INLEDNING

Skolans/enhetens grundfakta.

SweJa Kunskapscenter AB grundades 1994 och har idag tre delägare (Joakim Bergquist, Monica Andersson och Gunilla Eriksson).

SweJa har allt sedan starten 1994 bedrivit utbildning för vuxna på uppdrag av kommuner, landsting, arbetsförmedlingen och andra uppdragsgivare. SweJa har sitt huvudkontor beläget i Liljeholmen i Stockholm. Utbildningarna omfattar yrkesutbildning inom vård och omsorg, barn och fritid, grundläggande engelska och svenska som andraspråk, gymnasialt teoretiska kurser, sva 1,2,3, matematik 1b, engelska 5,6 samt samhällskunskap 1b.

Företaget är solitt och uppdragsgivare samt elever har hittills varit nöjda med SweJas sätt att genomföra utbildningar. Utvärderingsrapporter, inspektionsrapporter samt kvalitetsredovisningar visar på hög måluppfyllelse.

SweJa innehar betygsrätt för kommunal vuxenutbildning inom de olika verksamhetsområdena, (enligt 1 och 20§§ skolförordningen 2010: 253).

SweJa ansvarar för att utbildningen inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning sker i enlighet med de mål och riktlinjer som anges i 14 a kap. skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2009:567) och förordningen (2006:1083) om studerandes deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. SweJa utarbetar årliga planer för hur man skall förebygga och arbeta mot diskriminering och kränkande behandling.

I SweJas arbetsplan anges på vilket sätt målen skall uppnås och i kvalitetsredovisningar redovisas måluppfyllelsen.

Nuvarande verksamhet omfattar ca 1200 unika individer i olika studieformer där klassrumsbaserade undervisningen utgör ca 70 % och ca 30 % är distans. Vi startar utbildningar året runt med kontinuerligt intag efter överenskommelse med uppdragsgivare. Vi erbjuder utbildning på dag, kväll och distans, heltid och deltid. I verksamheten finns ca 26 lärare med formell behörighet. Av de studerande har i genomsnitt ca 86 - 87 % lämnat utbildningarna med godkänt betyg.

SweJa har uppdrag inom följande områden:

- grundläggande och gymnasial teoretisk vuxenutbildning
- gymnasial yrkesutbildning
- uppdragsutbildning
- validering
- prövning
- (Sfi)

Organisation och personalresurser

Det övergripande operativa och pedagogiska utvecklingsarbetet leds av VD/rektor Gunilla Eriksson som har lång erfarenhet av arbete inom SweJas verksamhetsområden samt skolledarskap. I ledningsgruppen som leds av VD/rektor ingår,

Utbildningsansvarig, marknadsansvarig samt två utbildningsledare. Fyra personer arbetar inom administrationen med information, studie- och yrkesvägledning, studerandeadministration och

marknadsföring. Administrationen använder det administrativa datasystemet Extens för registrering, uppföljning och kvalitetssäkring.

Ekonomi

VD/rektor är övergripande ansvarig för verksamhetens ekonomi. För ekonomi, löne- och semesteradministration använder SweJa företaget Centera Outsourcing AB.

Revision utförs av revisionsbyrå: Stockholm air revision AB

Lärare

Lärarna har dokumenterad pedagogisk utbildning och flerårig erfarenhet av vuxenutbildning. Utöver formell kompetens har några av våra lärare författat läromedel inom aktuella områden. Lärarna har också yrkeserfarenhet från de verksamheter som våra utbildningar berör. På så sätt kan vi stimulera kopplingen mellan teori och praktik och utveckla yrkeskunskapen.

I. DET FRÄMJANDE ARBETET

SweJa Kunskapscenter AB arbetar för likabehandling och tar helt avstånd från alla tendenser till diskriminering, kränkningar och trakasserier. Skolans verksamhet och organisation är utformad på ett sätt som främjar goda relationer och en trygg lärandemiljö. Verksamhet och organisation syftar till att främja elevernas lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Övergripande mål

Att all personal och alla elever inom SweJas verksamhet har kunskap om SweJas värdegrund och arbetar mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Aktiviteter för att nå målet

Identifiera och stärka positiva sidor av verksamheten som ger förutsättningar för likabehandling genom att:

- Systematiskt arbeta med demokratiska värderingar, människors lika värde och rättigheter genom återkommande samtal och diskussioner kring normer, värderingar och relationer under utbildningen.
- Vid utbildningens introduktion presenteras SweJas värdegrund. Generellt ingår värdegrundsfrågor som en naturlig del i kurserna under hela utbildningen. På så vis förs under utbildningens gång fortlöpande diskussion och reflektion kring värdegrund, jämställdhet och likabehandling.
- Frågor som rör målområdet tas också upp kontinuerligt i Studeranderådet och Arbetsmiljögruppen där personal- och elevskyddsombud ingår.
- Inför revidering av planen mot diskriminering och kränkande behandling diskuterar personalgruppen målområdet utifrån frågor som:

-hur märks SweJas värdegrund i vårt dagliga arbete?

-hur genomsyrar demokratiska värderingar alla mänskliga möten och den undervisning/de arbetssätt vi använder oss av? Vilket ansvar ger vi eleverna utifrån ett vuxenperspektiv?

Hur kan det förbättras?

-hur bemöter vi våra elever? Hur märks det i vårt agerande och bemötande att vi har vuxna elever?

- Alla skall veta var mer information finns att hämta och vem man skall vända sig till för hjälp och stöd.
- Värdegrunden finns synliggjord såväl i arbetsmiljöperm placerad i korridoren som digitalt på vår webbplatsform.
- I SweJas verksamhet har lärarna ett ledarskap (arbetssätt) som bygger på ett förhållningssätt där eleverna är vuxna med livserfarenhet och skiftande kunskapsbakgrund. Förhållningssättet innebär att visa eleverna respekt och tilltro till att de kan och vill ta eget ansvar och ha inflytande över sina studier. Det handlar om att ta fram och utveckla elevernas inneboende nyfikenhet, initiativförmåga och självförtroende. Det handlar också om att i utbildningen utveckla elevernas förmåga att se varandra som resurser och bemöta varandra med respekt.
- Elever och personal är delaktiga i och påverkar verksamheten bland annat genom återkommande diskussioner och utvärderingar
- I det främjande arbetet ingår att ge eleverna möjligheter till återkommande reflektion och diskussion om värderingar, normer och relationer. Det främjande arbetet baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår och vilka faktorer som skapar en trygg och jämlik miljö. För att öka kunskapen och medvetenheten ingår kompetensutveckling för personalen i arbetet.

Studeranderådet

I studeranderådet träffas representanter från de olika kurserna tillsammans med skolledning 3-4 ggr/år. Studeranderådet är ett forum där synpunkter och frågor gällande bl a undervisning, arbetsmiljö, trygghet och trivsel diskuteras. Inför mötet har representanterna samlat och diskuterat aktuella frågeställningar i respektive kurs. Protokoll skrivs, och delges både elever och personal.

Beslut, fattade i arbetsmiljögruppen och studeranderådet, följs upp och genomförs av elever och personal.

Arbetsmiljögruppen

Arbetsmiljögruppen träffas minst 3-4 ggr/år och behandlar frågor som rör den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för såväl elever som personal. Arbetsmiljögruppen planerar och genomför uppföljning av fysisk och psykosocial arbetsmiljö utifrån utarbetat årshjul. Resultatet sammanställs och åtgärder bestäms. Årligen genomförs skyddsronder där man

identifierar och bedömer risker, upprättar handlingsplan och föreslår åtgärder samt utvärderar och följer upp dessa.

I Arbetsmiljögruppen finns skyddsombud från elever och personal samt representant från skolledning.

2. DET FÖREBYGGANDE ARBETET

I arbetet med att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs regelbundet kartläggning av såväl den egna verksamhetens organisation och arbetssätt som av elevernas trygghet och trivsel.

I det förebyggande arbetet ingår också att organisera verksamheten så att personalen tidigt kan upptäcka trakasserier och kränkande behandling.

Övergripande mål

Förebygga och förhindra risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Aktiviteter för att nå målen

Det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling sker genom att:

- Regelbundet genomföra kartläggning av såväl den egna verksamhetens organisation och arbetssätt som elevens trygghet och trivsel. Kartläggningen innefattar elevernas och personalens uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Utifrån en analys av kartläggningen formuleras konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet, samt en plan för vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen. I analysen och planeringen bestäms vem som skall ansvara för att insatserna genomförs och följs upp.
Rektor ansvarar för att kartläggning genomförs.
Ledningsgruppen ansvarar tillsammans med administrationen för sammanställning av resultat och analys av kartläggningen och att den sprids och synliggörs för personal och elever.
- Vid varje kursstart redogörs för hur SweJa främjar demokrati och likabehandling samt hur vi förebygger diskriminering och kränkande behandling. Detta görs även digitalt med distansstuderande via webbplattformen Itslearning. Alla elever får information om planen mot diskriminering och kränkande behandling, övriga handlingsplaner samt rutinerna för hantering av klagomål.
- Genomföra utvärderingar i kurser/hela utbildningen. Utvärderingen kan göras individuellt eller i grupp. I kursgrupperna förs också regelbundet diskussioner om normer, värden, ansvar och inflytande. I vissa kurser ingår studieuppgifter med utgångspunkt från Likabehandlingsplanen.

3. DET ÅTGÄRDANDE ARBETET

Om det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling ska SweJa, enligt diskrimineringslagen och skollagen, vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att i framtiden förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Rutiner ska finnas för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när eleverna har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling. Åtgärderna grundas på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl eleven som blivit utsatt som till den eller de som utövat kränkningen. De vidtagna åtgärderna följs upp, utvärderas och dokumenteras.

Om någon i personalen misstänks för att ha utsatt en elev för trakasserier eller kränkande behandling leds utredningen av rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion.

Skolan är även skyldig att utreda om någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med praktik.

Övergripande mål

Att vid kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling genast utreda och vidta åtgärder utifrån den aktuella situationen samt för att förhindra framtida kränkningar.

Aktiviteter för att nå målen

Det åtgärdande arbetet sker genom att elev som:

- upplever sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling tar kontakt med kursansvarig lärare eller annan av skolans personal
- misstänker eller får information om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer tar omedelbart kontakt med kursansvarig lärare eller annan av skolans personal

Åtgärder

- Personal som får information om diskriminering eller kränkning ska rapportera det till utbildningsansvarig/rektor. Det är av yttersta vikt att den som blivit utsatt får komma till tals och ges möjlighet att uttrycka sin upplevelse av det inträffade så fort som möjligt.
- I ett trepartssamtal utreds vad som hänt och i samråd med eleven beslutas vilka personer som ska kontaktas och hur stödet från skolan ska utformas samt hur uppföljning ska ske.
- Utredningen ska alltid ske med all möjlig hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. Den bör allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den som blivit utsatt och den/de som påstås ha utövat kränkningarna. Beakta sekretess och tystnadsplikt.
- Tid för uppföljning skall alltid bestämmas. Samtalet dokumenteras.
- Dokumentationen lämnas till utbildningsansvarig för arkivering.

Om ärendet inte kan lösas mellan ansvarig personal, den utsatte och de inblandade går ärendet vidare till rektor för verksamheten och vid behov till rektor i elevens hemkommun..

Personal som:

- blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling ska ta kontakt med personalansvarig rektor

Åtgärder

- Samma som ovan

Ansvarsfördelning

Ledningsgruppen ansvarar för att:

- rutiner finns för hur informationen mellan rektor, elever, personal och uppdragsgivare ska ske då någon i verksamheten får kännedom om att en elev eller personal upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling
- genomföra en översyn av skolans organisation och verksamhet gällande det pedagogiska arbetet och det psykosociala klimatet för att förhindra att kränkningen upprepas

Rektor ansvarar för att:

- all personal och alla elever känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på SweJa
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller annan kränkande behandling
- årligen upprätta och utvärdera målen i planen mot diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samarbete med personal och elever
- om SweJa får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, tillse att utredning görs och att åtgärder vidtas
- att verksamheten har ett gemensamt system för hur man dokumenterar, utreder och åtgärdar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling

Läraren och annan personal ansvarar för att:

- följa SweJas planen mot diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin undervisning
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks
- dokumentera misstänkt/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda läraren är berörd, följs upp.

Elevernas gemensamma ansvar är att:

- påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer på skolan

SweJa Kunskapscenter AB 2013-06-30

Ansvarig



**Gunilla Eriksson
Rektor**