



Likabehandlingsplan

mot diskriminering och kränkande behandling

Vuxenutbildning Skövde 2024–2025

Innehåll

INLEDNING	3
Mål.....	3
LAGAR	3
Diskrimineringslagen	3
Skollagen	4
ANSVAR.....	4
Rektor	4
Personal	4
Elev.....	4
ORGANISATION.....	5
UTVÄRDERING OCH REVIDERING	5
DEFINITIONER	5
Diskriminering.....	5
Trakasserier	5
Kränkning.....	6
ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING.....	6
Förebyggande arbete.....	7
Åtgärder när elev kränker elev	7
Åtgärder när personal kränker elev	8
GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE/FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER LÄSÅR 2023/2024	8
Kartläggning genom enkät riktad till eleverna	9
Resultatet av enkäten	9
Slutsatser av kartläggningen.....	9
PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE/FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2024/2025	10
Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd	10
Aktiviteter.....	10
Kartläggning	10

INLEDNING

Varje skola är enligt lag skyldig att upprätta en årlig plan för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever.

I likabehandlingsplanen ska det tydligt framgå vilka åtgärder som vidtas på skolan vid kränkingsärenden mellan elever men också mellan personal och elev. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som skolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Skolan ska årligen genomföra en kartläggning av hur situationen på skolan ser ut när det gäller likabehandling. Upptäcks riskfaktorer när det gäller diskriminering eller kränkningar ska förebyggande arbete kring detta startas. Skolan ska även aktivt i det dagliga arbetet främja respekten för alla människors lika värde.

Vuxenutbildning Skövde är en arbetsplats för såväl elever som personal. Ingen individ ska behöva känna sig kränkt på något sätt eller diskriminerad på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.

Mål

- Att Vuxenutbildning Skövde är fritt från diskriminering, trakasserier och kränkningar
- Att varje individ skall känna sig trygg, respekterad och uppmärksam i skolan
- Att alla elever och all personal har god kännedom om värdegrundsfrågor och arbetar aktivt efter likabehandlingsplanen

LAGAR

Till stöd för arbetet gäller skollagen (2010:800) och diskrimineringslagen (2008:567). Enligt dessa lagar är skolan skyldig att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att stoppa trakasserier och annan kränkande behandling. Förbudet gäller både enstaka och upprepade kränkningar. Dessa åtgärder ska sedan utvärderas. Denna plans syfte är att ge stöd i det arbetet, inte att föreskriva ett exakt handlingsätt.

Diskrimineringslagen

Av diskrimineringslagen framgår följande:

Denna lag har till 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 eller ålder.

(1 kap 1§ Diskrimineringslag 2008:567)

Skollagen

I skollagen framgår följande:

Utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

(1 kap 4§ Skollag 2010:800)

Den nya skollagen har skärpt kraven på skyldigheten att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Det har tillkommit bestämmelser om anmälningsplikt för rektor, lärare och övrig personal. Det har även tillkommit ett krav på att huvudmannen skyndsamt ska utreda anmälan och i förekommande fall vidta åtgärder:

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

(6 kap 10§ Skollag 2010:800)

ANSVAR

Rektor

Rektor har det yttersta ansvaret för att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling förebyggs och stoppas. Varje rektor ansvarar inom sin enhet för att likabehandlingsplanen följs och att elever och personal är väl informerade och arbetar aktivt efter den. Skolledningen ansvarar också för att en regelbunden kartläggning genomförs av verksamheten och miljön så att förebyggande arbete kan vidtas när riskfaktorer upptäcks. Rektor håller sig även informerad och håller arbetet levande genom att återkommande ställa frågor i enskilda samtal/medarbetarsamtal om de psykosociala förhållandena bland personal och elever.

Personal

All personal på skolan är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till rektor anmäla alla former av kränkande behandling.

Elev

Eleven bör om det är möjligt själv försöka förhindra kränkningar. Om eleven inte vågar eller kan reagera direkt på trakasserier eller kränkande behandling mot sig själv eller andra ska han/hon berätta för någon personal på skolan om det inträffade.

ORGANISATION

På Vuxenutbildning Skövde finns en grupp med lärarrepresentanter från alla skolformer som träffas i samband med revideringen av likabehandlingsplanen. Sammanställande är ansvarig rektor. Revideringen av likabehandlingsplanen informeras också i lokal samverkan.

Varje arbetslag måste hitta former för hur innehållet i planen går igenom med eleverna och implementeras i verksamheten. För vissa kan kursintroduktionen vara ett bra tillfälle, för andra kan planen tas upp inom ramen för en kurs.

UTVÄRDERING OCH REVIDERING

Utvärdering och revidering av skolans likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling sker i slutet av varje läsår. Ansvarig är skolledningen. En utvärdering av läsårets arbete med likabehandlingsplanen ingår också i de olika enhetsplanerna.

DEFINITIONER

Diskriminering

De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning.

Diskriminering är ett övergripande begrepp för när en person eller organisation med makt missgynnar individer eller grupper av individer. Detta skulle exempelvis kunna vara att personal eller skolan som organisation behandlar vissa elever orättvist utifrån diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan ske *direkt*, exempelvis genom att en person på grund av en funktionsnedsättning inte får tillträde till skolan, eller *indirekt*, exempelvis genom att skolan behandlar alla lika och inte tar hänsyn till de särskilda behoven som en person med funktionshinder kan ha för att kunna delta i skolarbetet.

Trakasserier

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkning

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker en elevs värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl elever som personal. Kränkande behandling är subjektiv bedömning. Det är inte handlingen i sig som avgör om den är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den.

Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller som vid mobbning vara systematiska och återkommande. Kränkning är ett uttryck för makt och förtryck.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (t ex knuffar och slag)
- Verbala (t ex ovänligt bemötande, hånfulla skratt, gliringar, nedlåtande attityd, hot eller bli kallad för olika saker)
- Icke verbala (t ex suckar, blickar, miner)
- Psykosociala (t ex osynliggörande, utfrysning, ryktesspridning)
- Text och bildburna (t ex klotter, brev, e-post, sms, mms, sociala medier)
- Medvetna skador på personliga tillhörigheter

ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Var och en på skolan är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till rektor anmäla alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skolans utrednings- och åtgärdsskyldighet startar omedelbart när någon personal fått kännedom att en elev känt sig kränkt.

Om en elev uppmärksammar kränkningar bör den informera lärare, annan personal eller rektor. I ett akut skede bör elev tillkalla personal som kan hjälpa till att avvärja kränkningen.

Det ska alltid övervägas om anmälan till annan myndighet ska göras. Det kan handla om en anmälan till polis, socialtjänst eller arbetsmiljöverk.

Följande rutiner ska följas när det gäller alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inom Vuxenutbildning Skövde.

1. Den personal som får vetskap om att en elev utsätts för diskriminering, kränkning eller trakasserier ska omedelbart anmäla detta till, för eleven ansvarig, rektor via e-post. Om händelsen är akut ska rektor personligen kontaktas omedelbart. Om elevansvarig rektor inte går att nå, ska annan rektor kontaktas.
2. Rektor ansvarar för att anmäla händelsen till sektorchef.
3. Rektor utreder händelsen i enlighet med framtagen dokumentation. I vissa fall kan det bli aktuellt att rektor utreder händelsen tillsammans med utbildningsledare eller arbetslagssamordnare.

4. Om den som kränkt en elev är personal, är det aktuell personals närmaste chef som ansvarar för att höra denne om händelsen.
5. Om utbildningsledare/arbetslagssamordnare utreder händelsen ansvarar de för att löpande underrätta rektor om vad som framkommer av utredningen.
6. Rektor ansvarar för att löpande underrätta sektorchef.
7. Åtgärder sätts in efter beslut av rektor.
8. Åtgärder utvärderas.
9. Ärendet avslutas och diarieförs.

Förebyggande arbete

Orsaken till att kränkningar sker ligger inte hos den som kränks utan hos den som kränker. Därför måste fokus i det förebyggande arbetet flyttas *från* den som blir utsatt *till* den som utsätter.

Det är också viktigt att i det förebyggande arbetet tänka på att det inte bara är elever emellan som kränkningar kan förekomma. Det kan även hända att personal kränker elever, liksom att elever kränker personal¹.

Det förebyggande arbetet består både av teori, såsom undervisning om individens rättigheter och skyldigheter, och praktik, såsom upprätthållande av en arbetsmiljö präglad av välvilja, tolerans, öppenhet och ansvar. Personalen skall levandegöra skolans värdegrund på olika sätt.

Att utveckla tolerans för andras olikhet förutsätter exempelvis att man lär känna den som är olik en själv. I klartext kan det betyda att läraren själv organiserar klassrumsarbetet och inte överlåter åt eleverna att välja vem de skall samarbeta med eller sitta bredvid.

Utfrysning börjar med att man slutar att kommunicera med en viss person. Det förebyggande arbetet går då ut på att se till så att öppenhet råder och att hjälpa eleverna att prata om meningsskiljaktigheter eller andra problem som kan påverka relationerna i gruppen.

Lärarna håller sig informerade om den psykosociala miljön genom att kontinuerligt ställa frågor om den i enskilda samtal med eleverna. Detta gäller i den mån det är möjligt med tanke på elever som läser i olika undervisningsformer.

Läraren tar upp diskriminering till diskussion med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna och diskussionen kopplas till förhållandena i skolan, exempelvis till rutiner som tillämpas eller material som används i undervisningen, i klassrummet och i skolans verksamhet som helhet.

Åtgärder när elev kränker elev

En lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling av annan elev är skyldig att anmäla detta till ansvarig rektor. All personal ska ingripa mot alla typer av kränkningar.

Enstaka kränkningar kan vara olyckshändelser, men ska enligt lagen påtalas. Den som systematiskt kränker en annan (mobbar) är en resursstark person med vilket menas att han eller hon har makt i någon form över sitt offer, såsom överlägsenhet och verbal förmåga. För att mobbaren ska kunna fortsätta kränkningarna av sitt offer krävs också att omgivningen stödjer beteendet genom passivitet eller uppmuntran. Det kan bero på att de inte förstår vad som sker eller att de inte vågar eller vill ta den utsatta personen i försvar. Det är därför som ansvaret är personalens.

¹ Kränkningar riktade mot personal av elever berörs dock inte i denna plan eftersom lagen gäller barn och elever. Kränkningar mot personalen regleras i AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

När elever kränker i klassrummet tar läraren i ord omgående avstånd från kränkningen. Den som ska ingripa mot kränkningar rekommenderas att använda så kallade jag-budskap. Det minimerar risken för att man skall råka kränka själv när man uttalar sig. Den som tillrättavisas känner sig ofta generad över att behöva bli tillrättavisd och kan ibland tycka sig ha blivit kränkt. Det är emellertid *inte* att kränka när man direkt till en person uttalar sig om vad han eller hon *gör* och beskriver hur detta påverkar en själv.

Exempel: - X, jag ser att du skrattar när Y läser och eftersom jag tycker att det är sårande när någon skrattar på det viset vill jag att du låter bli.

När man använder jag-budskap för att protestera mot en kränkning utgår man från sig själv: man inleder med ordet "Jag" varefter man beskriver vad *man själv* ser och hör samt talar om vad man känner, tycker och vill med anledning av det man har bevittnat. För att inte förvärpa kränkningen är det viktigt att ingripandet sker med tydlighet och auktoritet och utan att man blandar in den som kränkningen har riktat sig till.

En kränkning som sker inför publik skall påtalas inför samma publik. I annat fall finns risken att åskådarna tror att kränkningen sanktioneras av personalen. Ingripanden har även pedagogisk effekt genom att de inspirerar och stödjer andra till att reagera mot kränkningar och skapar en press på den individ som utfört kränkningen att uppföra sig bättre.

Om en elev informerar läraren om att han/hon blivit utsatt för kränkande behandling från en annan elev/elever tar läraren snarast upp problemet med den/de som kränker i ett enskilt samtal. Av samtalet ska framgå att kränkningarna omedelbart måste upphöra och att läraren kommer att kontrollera att så sker genom att fråga om det i enskilda samtal.

Vid alla kränkningar ska personalen dokumentera och informera ansvarig rektor. Rektor anmäler till huvudmannen och en utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt och eventuella åtgärder vidtas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Åtgärder när personal kränker elev

Så snart någon får kännedom om att personal kränker elev informeras ansvarig rektor. Rektor ansvarar för att dokumentation sker i ärendet och att ärendet anmäls till huvudmannen. En utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt. Rektor kontaktar snarast eleven för ett samtal. Rektor kontaktar snarast berörd personal för ett samtal. Rektor håller kontinuerlig kontakt med utsatt elev och personal tills utvärdering visar att kränkningar upphört.

GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE SAMT FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER LÄSÅR 2023–2024

Värdegrundsgruppen sammanträder i snitt en gång i månaden.

Det åligger varje arbetslag att hitta former för hur likabehandlingsplanen och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska ske. Inom SFI brukar den lättlästa/förenklade versionen av likabehandlingsplanen diskuteras i mindre grupper.

För tionde året i rad hade vi under oktober månad en vecka för eleverna som kallas "värdegrundsvecka". På Teams fanns det filmer och annat material som till exempel kan användas som underlag för diskussioner. Det var upp till varje lärare att använda materialet tillsammans med eleverna på bästa sätt. Ett obligatoriskt moment var att gå igenom likabehandlingsplanen. Under 2021 tog vi även fram en ny informationskanal för all personal på

Sharepointsidan. Under våren 2024 beslutades att vi avvecklar Sharepoint, istället finns Värdegrundsmaterial i Teams.

I oktober genomfördes en värdegrundsdag för personalen utifrån det valda temat: ”*Ensam är inte stark. Tillsammans är vi starkare*”. Tillsammans med Niklas Delmar arbetade AVA vidare med medarbetarengagemang utifrån ett arbetspsykologiskt perspektiv kopplat till Skövdes vision 2040. Niklas föreläsning behandlade styrkan i att arbeta tillsammans och det engagemang som uppstår när allas specifika kompetenser kommer till sin rätt och tillvaratas. Arbetskulturen sitter inte i väggarna utan är summan av hur vi är eller inte är mot varandra och vad vi gör eller inte gör. På eftermiddagen arbetade arbetslagen enhetsvis vidare utifrån Niklas föreläsning.

Kartläggning genom enkät riktad till eleverna

En kartläggning i form av en enkät bestående av sex frågor kopplade till värdegrund genomfördes under april-maj månad 2024. Den riktades till alla 1367 elever på Vuxenutbildning Skövde och det var 426 elever som besvarade enkäten vilket gav en svarsfrekvens på 31 procent. SFI valde en enkät med frågor anpassade utifrån målgrupp. Svarsfrekvensen förbättrades något jämfört med tidigare mätning (2023, 23 %). Svarsfrekvensen varierar stort mellan utbildningarna, 11–100 procent, vilket försvårar arbetet att jämföra och dra slutsatser.

Resultatet av enkäten

Enkäten publicerades till alla elever och lärare via Teams och Haldor. På SFI gick enkäten endast ut till elever som läser SFI C och D. Lärarna uppmanades även att lägga ut länk och QR-kod till enkäten i kursrum, via kanaler eller chatt i Teams. Aktuell svarsfrekvens återkopplades veckovis till Vuxenutbildningens ledningsgrupp, Skövde Yrkeshögskola och Värdegrundsgruppen. Bäst svarsfrekvens uppnåddes när eleverna fick möjlighet att besvara enkäten i anslutning till lektion. Inför nästa års enkät tas frågan med låg svarsfrekvens med till ledningsgruppen LG-Vux.

Slutsatser av kartläggningen

- Svarsfrekvensen är för låg för att kunna dra några generella slutsatser. De svar som kommit in tyder på att vi fortfarande har arbete att göra när det gäller bemötande. Alltför många elever upplever att de blivit illa behandlade på vuxenutbildningen. Att elever känner sig kränkta av andra elever och av lärare är allvarligt. Dock visar enkätsvaren att majoriteten av de som efterfrågat hjälp vid kränkningsärenden känner att de fått hjälp. Vi kan bli bättre på att informera om likabehandlingsplanen och dess innehåll och jobba kontinuerligt med värdegrundsfrågor i ordinarie undervisning.

Vi har alltså inte nått våra mål:

- Att Vuxenutbildning Skövde är fritt från kränkningar och diskriminering
- Att varje individ skall känna sig trygg, respekterad och uppmärksam i skolan
- Att alla elever och all personal har god kännedom om värdegrundsfrågor och arbetar aktivt efter likabehandlingsplanen

PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE SAMT FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2024–2025

Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd

Värdegrundsgruppen kommer även fortsättningsvis att träffas varje månad.

Det finns inget elevråd för hela skolan. Skolan kan förbättra formerna för hur det förebyggande värdegrundsarbetet kan tas upp i dessa klassråd/elevråd. Det är också viktigt att göra eleverna uppmärksamma på värdegrundsgruppens arbete och en viktig kanal för detta kan ovanstående elevråd/klassråd vara.

Aktiviteter

Likabehandlingsplanen ska presenteras och diskuteras vid alla kursintroduktioner och utbildningsstarter. Värdegrundsgruppen har tidigare utlyst tävlingar med syfte att få in goda exempel från arbetslagen inom vuxenutbildning Skövde, hur de tillsammans arbetar med eleverna/studerande med likabehandlingsplanen. Det finns i nuläget ingen plan för att arbeta på liknande sätt.

För tionde gången kommer en värdegrundsvecka genomföras riktad mot elever i november 2024. I detta sammanhang är det av största vikt att understryka att värdegrundsarbetet ska pågå under hela läsåret och inte bara en vecka per år.

Utbildning personal

Eftersom kartläggningen även denna gång visar att det finns problem med kränkningar, även från personal, krävs aktiva åtgärder för att förebygga förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. När personal kränker elever är det extra allvarligt eftersom elever befinner sig i en beroendeställning gentemot personalen.

I november kommer en värdegrundsdag genomföras för personalen. De senaste åren har inriktningen varit mot medarbetare. Till årets värdegrundsdag har Värdegrundsgruppen beslutat att det i stället ska vara fokus på dem vi möter i de olika verksamheterna. Dagen ska ha fokus på individen, värdegrund och att tro på individen. Årets föreläsare heter Mary Juusela som håller föreläsningar om bland annat empati, tolerans och medmänsklighet.

Värdegrundsgruppen har tidigare beställt bokpaket från SPSM (specialpedagogiska myndigheten) till alla arbetslag. Läromaterialet är ett stöd kring hur man skapar lärmiljöer som är utvecklade och tillgängliga för alla.

Kartläggning

En skriftlig, anonym enkät riktad till alla elever genomförs senast den 30 april 2025. Hur vi ska få eleverna att delta i den är under diskussion. Enkäten kan kompletteras med kvalitativa intervjuer med ett urval av elever som skollädares genomför.