

# Likabehandlingsplan

mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller Vuxenutbildning Skövdes  
yrkehögskoleutbildningar 2018–2019

## Innehåll

INLEDNING .....	3
<b>Mål</b> .....	<b>3</b>
LAGAR .....	3
<b>Diskrimineringslagen</b> .....	<b>3</b>
<b>Lag (2009:128) om yrkehögskolan</b> .....	<b>3</b>
ANSVAR .....	4
<b>Chef</b> .....	<b>4</b>
<b>Personal</b> .....	<b>4</b>
<b>Studeranden</b> .....	<b>4</b>
ORGANISATION.....	4
UTVÄRDERING OCH REVIDERING .....	4
DEFINITIONER .....	4
<b>Diskriminering</b> .....	<b>4</b>
<b>Trakasserier</b> .....	<b>5</b>
<b>Kränkning</b> .....	<b>5</b>
ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING.....	5
<b>Förebyggande arbete</b> .....	<b>6</b>
<b>Åtgärder när studerande kränker studerande</b> .....	<b>6</b>
<b>Åtgärder när personal kränker studerande</b> .....	<b>7</b>
GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2017/2018.....	7
<b>Kartläggning genom enkät riktad till elever och studerande</b> .....	<b>8</b>
<b>Resultatet av enkäten</b> .....	<b>8</b>
<b>Slutsatser av kartläggningen</b> .....	<b>8</b>
PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2018/2019.....	9
<b>Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd</b> .....	<b>9</b>
<b>Aktiviteter</b> .....	<b>9</b>
<b>Utbildning personal</b> .....	<b>9</b>
<b>Kartläggning</b> .....	<b>9</b>

## INLEDNING

Vuxenutbildning Skövde upprättar en årlig plan för att förhindrade kränkande behandling av studerande vid utbildningsanordnarens yrkehögskoleutbildningar. Observera att Vuxenutbildning Skövde också bedriver annan utbildning är yrkehögskoleutbildning. För övriga utbildningar gäller att Vuxenutbildning Skövde, liksom varje skola, enligt lag är skyldig att upprätta en årlig plan för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever. Till stöd för det arbetet gäller skollagen (2010:800) och diskrimineringslagen (2008:547). 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. För övrig utbildning vid Vuxenutbildning Skövde finns en likabehandlingsplan som till struktur och innehåll till stor del överensstämmer med likabehandlingsplanen för yrkehögskoleutbildningarna.

I denna likabehandlingsplan framgår vilka åtgärder som vidtas på Vuxenutbildning Skövde vid kränkningsärenden mellan studeranden men också mellan personal och studeranden. 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 års plan.

Vuxenutbildning Skövde genomför årligen 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 yrkehögskolestuderanden, elever i andra utbildningsformer och personal. Ingen individ ska behöva känna sig kränkt på något sätt eller diskriminerad på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning 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 yrkehögskolestuderande (och alla elever i övriga utbildningsformer) och all personal har god kännedom om värdegrundsfrågor och arbetar aktivt efter likabehandlingsplanen

## LAGAR

Till stöd för arbetet gäller Lag (2009:128) om yrkehögskolan och diskrimineringslagen (2008:567). Denna plans syfte är att ge stöd i arbetet med att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att stoppa trakasserier och annan kränkande behandling, 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)

### Lag (2009:128) om yrkehögskolan

I Lag (2009:128) om yrkehögskolan framgår enligt 3 § följande:

Verksamheten inom yrkehögskolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkehögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö.

## ANSVAR

### Chef

Ansvarig chef för yrkeshögskoleutbildningar har det yttersta ansvaret för att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling förebyggs och stoppas. Chef för yrkeshögskoleutbildningarna ansvarar inom sin enhet för att likabehandlingsplanen följs och att elever/studeranden 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. Chefen för yrkeshögskoleutbildningarna håller sig även informerad och håller arbetet levande genom att återkommande ställa frågor i enskilda samtal/medarbetarsamtal om de psykosociala förhållandena bland personal och studeranden.

### Personal

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

### Studeranden

Den studerande bör om det är möjligt själv försöka förhindra kränkningar. Om hen inte vågar eller kan reagera direkt på trakasserier eller kränkande behandling mot sig själv eller andra ska hen berätta för någon personal på skolan om det inträffade.

## ORGANISATION

På Vuxenutbildning Skövde finns en grupp med lärarrepresentanter från alla skolformer (inklusive yrkeshögskoleutbildningarna) som träffas i samband med revideringen av likabehandlingsplanen. Sammanställande är ansvarig rektor/chef inom Vuxenutbildning Skövde. Revideringen av likabehandlingsplanen informeras också i lokal samverkan med de fackliga organisationerna.

Tyvärr finns inget fungerande elevråd/studeranderåd som representerar hela skolan, men det finns klassråd/elevråd inom Yrkeshögskoleutbildningarna, Vårdvux, Sfi och Lärvox.

Varje arbetslag måste hitta former för hur innehållet i planen går igenom med studerande 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 likabehandlingsplanen mot diskriminering och kränkande behandling sker i slutet av varje läsår. Ansvarig är skolledningen. En utvärdering av läsårets arbete med likabehandlingsplanen görs.

## DEFINITIONER

### Diskriminering

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

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 studerande orättvist utifrån diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan ske *direkt*, exempelvis genom att en person på grund av ett funktionshinder inte får tillträde till skolan, eller *indirekt*, exempelvis genom att skolan behandlar alla lika och inte tar hänsyn till de särskilda behoven som en funktionshindrad person 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/studerandes 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/studerande 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, webbsidor)
- Medvetna skador på personliga tillhörigheter

## ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Var och en är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till chef för yrkeshögskoleutbildningarna anmäla alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Vuxenutbildning Skövdes utredning startar omedelbart när någon personal fått kännedom att en studerande känt sig kränkt.

Om en studerande uppmärksammar kränkningar bör den informera lärare, annan personal eller chef. I ett akut skede bör den studerande 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 Skövdes yrkeshögskoleutbildningar.

1. Den personal som får vetskap om att en studerande utsatts för diskriminering, kränkning eller trakasserier ska omedelbart anmäla detta till chefen för yrkeshögskoleutbildningarna via e-post. Om händelsen är akut ska chefen personligen kontaktas omedelbart. Om ansvarig chef inte går att nå, ska annan chef/rektor kontaktas.
2. Chef för yrkeshögskoleutbildningarna ansvarar för att anmäla händelsen till sektorschef.
3. Chef för yrkeshögskoleutbildningarna utreder händelsen i enlighet med framtagen dokumentation. I vissa fall kan det bli aktuellt att chef utreder händelsen tillsammans med utbildningsledare eller YH-samordnare.
4. Om den som kränkt en studerande är personal, är det aktuell personals närmaste chef som ansvarar för att höra denne om händelsen.
5. Om utbildningsledare/YH-samordnare utreder händelsen ansvarar de för att löpande underrätta chefen för yrkeshögskoleutbildningarna om vad som framkommer av utredningen.
6. Ansvarig chef för yrkesutbildningarna ansvarar för att löpande underrätta sektorschef.
7. Åtgärder sätts in efter beslut av chef för yrkeshögskoleutbildningarna.
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 studeranden emellan som kränkningar kan förekomma. Det kan även hända att personal kränker studerande, liksom att studerande kränker personal.<sup>1</sup>

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 de studerande 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/studerande att prata om menings-skiljaktigheter 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 de studerande. Detta gäller i den mån det är möjligt med tanke på studerande som läser i olika distansformer.

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 studerande kränker studerande

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

---

<sup>1</sup> Kränkningar riktade mot personal av elev/studerande berörs inte i denna plan eftersom lagen gäller studerande. Kränkningar mot personal regleras i AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

*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.

När studerande 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 respektlöse att uppföra sig bättre.

Om en studerande informerar läraren om att han/hon blivit utsatt för kränkande behandling från en annan studerande tar läraren snarast upp problemet med den 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 chef för yrkeshögskoleutbildningarna som anmäler det 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 studerande

Så snart någon får kännedom om att personal kränker studerande informeras chef för yrkeshögskoleutbildningarna. Chef för yrkeshögskoleutbildningarna ansvarar för att dokumentation sker i ärendet och att ärendet anmäls till huvudmannen. En utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt.

Chef för yrkeshögskoleutbildningarna kontaktar snarast den studerande för ett samtal. Chef kontaktar snarast berörd personal för ett samtal. Chef håller kontinuerlig kontakt med utsatt studerande och personal tills utvärdering visar att kränkningar upphört.

## GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2017/2018

Värdegrundsgruppen sammanträdde vid åtta möten under läsåret 2017/2018.

Det åligger varje arbetslag att hitta former för hur likabehandlingsplanen och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska ske.

För fjärde året i rad hade vi under oktober månad en vecka för eleverna som kallades ”värdegrundsvecka”. Under veckan fanns ett rum öppet på vår lärplattform Fronter med filmer och annat material som till exempel kunde användas som underlag för diskussioner. Det var upp till varje lärare att använda rummet tillsammans med eleverna på bästa sätt, ett obligatoriskt moment var att gå igenom likabehandlingsplanen.

I november 2017 hade personalen en heldag med temat Värdegrund. Under första halvan av dagen fick all personal delta i en föreläsning av Expo och andra delen av dagen så bearbetade personalen informationen som kom.

### Kartläggning genom enkät riktad till elever och studerande

En kartläggning i form av enkät bestående av tretton frågor genomfördes under april månad 2018. Den riktades till alla elever och yrkeshögskolestuderande på Vuxenutbildning Skövde. Enkäten gick ut till drygt 900 elever och bara drygt 200 elever svarade på den, av dessa var 39 stycken studerande på Yrkeshögskoleutbildning. Detta är lägre svarsfrekvens än tidigare och det är därför svårt att dra slutsatser baserat på enkäten.

### Resultatet av enkäten

Det är svårt att dra slutsatser utifrån enkäten då deltagandet var lågt. Vi kommer att se över hur genomförandet gick till och göra ändringar till nästa enkät.

### Slutsatser av kartläggningen

Förra året hade vi en svarsfrekvens för alla Vuxenutbildningens verksamheter på 46 procent, i år det 23 procent. Det är ett dåligt deltagande.

Även om det är svårt att dra generella slutsatser på grund av det höga bortfallet tyder de svar som kommit in på att vi fortfarande har arbete att göra när det gäller att motverka diskriminering och kränkande behandling. Att elever känner sig kränkta av andra elever och av lärare är allvarligt liksom om de som efterfrågar hjälp upplever att de inte får det. 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

Kartläggningens frågor bör generellt ses över till nästa år, bland annat ska språket förenklas och alternativet ”vet ej” läggas till som svarsalternativ vid flera frågor.

### Årlig helhetsutvärdering

Inom enhet yrkeshögskolan genomförs årligen en s.k. helhetsutvärdering i samtliga utbildningar, som ett mått på kvaliteten i utbildningarnas genomförande. Utvärderingen utgörs av ett antal påståenden som graderas på en sexgradig skala, från Instämmer inte alls till Instämmer helt. Resultatet indexberäknas därefter utifrån SCB:s analysmodell Nöjd-kund-index, NKI (0-54 inte nöjd, 55-74 nöjd, 75-100 mycket nöjd). Senaste utvärderingen, genomförd 2018, visar på följande resultat för påståendet ”Jag får ett gott bemötande” (av personalen, red.anm): 93,3



# PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2018/2019

## Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd

För att få till möten mer kontinuerligt har höstens möten planerats i god tid.

Det finns inget elevråd för hela skolan, men det finns fungerande elevråd/klassråd inom Yrkeshögskolan, Sfi, Lär vux och Vård och omsorgsvux. Skolan kan förbättra formerna för hur det förebyggande värdegrundsarbetet kan tas upp i dessa klassråd/elevråd. Det är också viktigt att göra eleverna/de studerande mer delaktiga i värdegrundsgruppens arbete och en viktig kanal för detta kan ovanstående elevråd/klassråd vara.

## Aktiviteter

Likabehandlingsplanen ska presenteras och diskuteras vid alla kursintroduktioner/utbildningsstarter. För femte gången kommer en värdegrundsvecka genomföras med olika aktiviteter riktade mot elever/studerande i oktober 2018.

## 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/studerande är det extra allvarligt eftersom elever/studerande befinner sig i en beroendeställning gentemot personalen. Chef/rektorer ansvarar för att ta med detta för information, diskussion och bearbetning i arbetslagen. En utbildningsdag för all personal är planerad i november 2018.

## Kartläggning

En skriftlig, anonym enkät riktad till alla elever/studerande genomförs senast den 30 april 2019. Skolledningen ansvarar för att lärarna får del av enkäten och att de under tidsperioden då enkäten är öppen verkligen arbetar aktivt med att få våra elever/studerande att besvara den. Hur vi ska få eleverna att delta i den är under diskussion.

Enkäten kan kompletteras med kvalitativa intervjuer med ett urval av elever/studerande som skolledningen genomför.