



MORA VUXENUTBILDNING

Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2023/2024

Mora Vuxenutbildning, Gymnasieförvaltningen

Ansvarig för planen

Rektor Åsa Lyhed

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skolväsendet vilar på demokratins grund och alla som verkar inom skolan ska arbeta för människors lika värde, jämställdhet och solidaritet. Diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling skall inte förekomma inom vuxenutbildningen. Utbildningen syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskap och värden.

Vision

Inom vuxenutbildningen i Mora, Orsa och Älvdalen känner sig alla, såväl elever som personal, trygga och väl bemötta. Alla känner att de kan utvecklas utifrån sina förutsättningar och alla finner arbetsro och stimulans. Alla känner sig delaktiga i och tar ansvar för samtliga delar i vår värdegrund.



Värdegrund

Det finns inte regler för alla situationer som kan tänkas uppstå, men respekterar man skolans värdegrund är vissa beteenden ändå uteslutna. Elever och personal har tillsammans kommit fram till följande värdegrund för Mora vuxenutbildning:

- Vi är alla lika mycket värda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Vi utsätter inte varandra för kränkande behandling.
- Vi visar hänsyn mot varandra och respekterar varandras olikheter.
- Vi har alla ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö.

Skollag (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Diskrimineringslag (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § 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. Lag (2014:958).

3 kap. Aktiva åtgärder

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

Förordning om läroplan för vuxenutbildningen (SKOLFS 2012:101)

1 kap. Vuxenutbildningens uppdrag och värdegrund

Förståelse och medmännisklighet

Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen ska inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. (SKOLFS 2012:101, s. 5)

Begrepp

Diskriminering

Alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (diskrimineringsgrunder). Diskriminering innebär att någon behandlas orättvist utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

När en eller flera personer förolämpar någon med ord eller handling.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar).
- Verbala (t.ex. att bli hotad eller bli kallad något kränkande).
- Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utanförskap, ryktesspridning).
- Text- och bildburna (t.ex. klotter, brev, lappar, e-post, sms och mms).

Elevernas delaktighet

Kartläggning genom enkätfrågor genomförs i november och i maj. Eleverna är delaktiga i arbetet för likabehandling genom det dagliga arbetet kring värdegrunden som en del av skolans uppdrag. Alla på skolan har till uppgift att upptäcka och förhindra diskriminering, mobbning, hot eller våld.

Om en elev känner sig kränkt, mobbad eller trakasserad av annan elev eller lärare/annan personal är rutinerna som följer:

Rutiner vid misstanke om kränkning, mobbing eller trakasserier mellan elever

	Åtgärd	Vem?	När?
1	Elev anmäler till sin lärare/annan personal, som har samtal med eleven och dokumenterar detta. Dokumentation vid påbörjad utredning enligt likabehandlingsplan Utredning i enlighet med likabehandlingsplanen	Lärare/ annan personal	Omedelbart när anmälning inkommer
2	Utifrån samtalet tas kontakt med den eller de elever som påstås kränka, mobba eller trakassera och en överenskommelse görs för att handlingarna ska upphöra.	Lärare/ annan personal	Samma dag
3	Uppföljningssamtal sker med båda parter.	Lärare/ annan personal	Inom 2 veckor
4	Rektor kontaktas vid allvarligare händelser eller om handlingarna inte upphör. Rektor anmäler till huvudman.	Lärare/ annan personal Rektor	

Rutiner vid misstanke om kränkning, mobbing eller trakasserier mellan elev och personal

	Åtgärd	Vem?	När?
1	Elev anmäler till biträdande rektor SFI eller skyddsombud (gruv/gy) som har samtal med eleven och dokumenterar detta. Dokumentation vid påbörjad utredning enligt likabehandlingsplan Detta rapporteras vidare till rektor. Treparsamtal föreslås om det är möjligt.	Biträdande rektor SFI - Anna Danielsson eller Skyddsombud (gruv/gy) Thomas Danielsson	Samma dag
2	Rektor startar utredning och vidtar lämpliga åtgärder. Rektor anmäler till huvudmannen. Utredning i enlighet med likabehandlingsplanen	Rektor	Skyndsamt

[Här kan du framföra klagomål och synpunkter på Gymnasieförvaltningens verksamheter.](#)

Rutin vid misstanke om kränkning, mobbing eller trakasserier mellan personal-personal eller personal-elev

Berörd personal kontaktar rektor eller biträdande rektor.

Personalens delaktighet

Personalen verkar för en god stämning och är en förebild för eleverna. Personalen genomför varje år en medarbetarenkät som bland annat innehåller frågor inom detta område.

Främjande insatser

Främjande insatser handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i skolans verksamhet. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla elever känner sig trygga och utvecklas genom att:

- Ett kontinuerligt värdegrundsarbete ska bedrivas.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns tillgänglig via hemsidan.
- Personalen avsätter tid för diskussioner och tillvaratar elevernas synpunkter. Lärarna lägger in planen i lärplattformen där uppföljningsverktyget används, för att försäkra sig om att eleverna läst. Planen kan användas som läsförståelseuppgift i undervisningen.
- Skolan medverkar till att tid och utrymme ges för det informella samtalet mellan personal och elev i syfte att utveckla förtroende och tillit.
- Lärare och övrig personal är goda förebilder i sitt uppträdande mot elever, mot varandra samt visar ett demokratiskt och icke kränkande förhållningssätt.

- Skolledningen ska kontinuerligt informera all personal på personalmöten om det arbete som rör planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Rutiner för fall av kränkande behandling ska biläggas planen mot diskriminering och kränkande behandling och både personal och elever ska göras uppmärksamma på dem.

Implementering

Vid varje upprop presenteras planen mot diskriminering och kränkande behandling för eleverna. Lärarna lägger in planen i lärplattformen där uppföljningsverktyget används, för att försäkra sig om att eleverna läst. Planen och dess innebörd uppmärksammas dessutom under oktober och mars månad samt vid behov.

Utvärdering

I juni utvärderas planen av skolans personal. Utvärderingen ligger sedan till grund för kommande års plan för det främjande arbetet.

Utvärdering läsåret 22/23

Fortsatt arbete med att förtydliga hur elev anmäler kränkning, mobbing och trakasserier behövs.

Kartläggning

En kartläggning av nuläget på sfi genomförs två gånger per år, via enkätfrågor. Kartläggningen ligger till grund för vilka förebyggande insatser som ska prioriteras. Kartläggningen i november och maj visade att majoriteten av eleverna känner sig trygga på väg till/från skolan, i klassrummet och på rasterna. Det framkommer att det behöver tydliggöras hur man agerar om man känner sig kränkt, mobbad eller trakasserad.

En kartläggning av nuläget på grund- och gymnasium genomförs två gånger per år, via enkätfrågor. Kartläggningen ligger till grund för vilka förebyggande insatser som ska prioriteras. Kartläggningen i november och maj visade att ett fåtal elever känt sig kränkta – men ingen anmälan har kommit in. Därför behöver det tydliggöras hur man agerar om man känner sig kränkt, mobbad eller trakasserad.

Förebyggande insatser

Det förebyggande arbetet har som mål att minimera risken för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier. Arbetet omfattar de områden som har identifierats i kartläggningen av nuläget. Utifrån resultatet av kartläggningen formuleras tydliga mål för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i skolan. Nedanstående insatser är formulerade utifrån de prioriteringsområden som beslutats i utvärderingen.

Mål

Alla elever ska känna till att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling för Mora vuxenutbildning. Alla elever ska känna till rutinerna och hur man går tillväga om man upplever att man blivit kränkt, mobbad eller trakasserad av personal/annan elev.

Insats

Vi måste bli bättre på att implementera planen i undervisningen genom t ex diskussioner, förtydliga begrepp och värdegrund. Under oktober och mars månad går lärarna igenom den aktuella planen med alla elever. Lärarna gör rutinerna kända bland eleverna för hur man går tillväga om man upplever att man blivit kränkt, mobbad eller trakasserad.

Handlingsplan/rutiner vid uppkomna situationer

Trots plan mot diskriminering och kränkande behandling och värdegrundsarbete kan situationer ändå uppkomma där elever känner sig mobbade, diskriminerade eller kränkta av andra elever eller av personal. Då behövs rutiner för att reda ut den uppkomna situationen och i förlängningen förhindra att en liknande situation uppstår igen. Rutinerna träder i kraft direkt vid en uppkommen situation där personal agerar, alternativt när en situation anmäls av elev.

Dokumentation

Ingripande personal dokumenterar händelsen. Lärare och rektor dokumenterar sina samtal enligt särskild blankett/formulär så att hela processen kan rekonstrueras samt rapporterar händelsen till huvudman.