

Plan mot kränkande behandling och diskriminering

Vuxenutbildningen
Kunskapsförbundet Väst



VUXENUTBILDNINGEN

Innehåll

Definitionen av diskriminering och kränkande behandling.....	3
Diskriminering	3
Annan kränkande behandling	4
Hur vi gör för att förebygga diskriminering och kränkande behandling	4
Värdegrund	4
På lektionstid jobbar vi med att förebygga kränkande behandling på följande sätt	5
I personalgruppen	5
I kartläggning och utvärdering	5
Upptäcka	6
Utreda	6
Åtgärda	6
Uppföljande åtgärder.....	6
Om personalen kränker elev.....	7
Om elev kränker personal.....	7
Resultatanalys av elevenkät 2025	7
Positiva resultat:.....	7
Resultat som visar på att vi har förbättringsområden vi behöver arbeta med:.....	8
Aktivt förbättringsarbete 2025/2026 – utvecklingsmål.....	8
Ansvarsfördelning.....	9
Styrdokument.....	9
Arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda.....	10

Bästa elev!

Du har valt att läsa hos oss på vuxenutbildningen vilket vi tycker är mycket roligt. Du som elev är viktig för oss. Vi vill att du ska må bra och känna dig trygg, att miljön i skolan är trivsamt och att du blir behandlad med respekt. Just därför är vår plan mot kränkande behandling och diskriminering viktig för dig, dina klasskamrater och oss personal. Innehållet beskriver hur vi på vuxenutbildningen arbetar för att motverka alla typer av kränkningar och diskriminering, hur du som elev kan få hjälp och stöd i frågor gällande likabehandling. Tillsammans kan vi skapa en skola där alla känner sig trygga och korrekt behandlade!

Rektorerna inom vuxenutbildningen, Kunskapsförbundet Väst

Definitionen av diskriminering och kränkande behandling

Diskriminering

är när skolan missgynnar en elev eller sökande och det har samband med diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsidentitet eller uttryck
- Ålder

Det finns sex former av diskriminering:

- *Direkt diskriminering* betyder att en elev eller sökande missgynnas genom att behandlas sämre än andra och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.
- *Indirekt diskriminering* betyder att skolan till exempel har en rutin som verkar helt neutral men som i själva verket missgynnar en elev pga. någon av diskrimineringsgrunderna.
- *Bristande tillgänglighet* betyder att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- *Trakasserier* är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av **diskrimineringsgrunderna**. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för *sexuella trakasserier*. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om

- *Instruktioner att diskriminera* är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag. Instruktionen kan till exempel vara att enbart arbetssökande med svenska namn ska intervjuas, att någon som är homosexuell inte ska få service eller att en person med en viss etnisk tillhörighet inte ska få komma in i affären eller restaurangen.

Instruktion att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Annan kränkande behandling

(som inte är kopplad till diskrimineringsgrunderna)

- Gemensamt för all kränkande behandling 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
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl elever som personal

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

Hur vi gör för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Värdegrund

Alla som arbetar och studerar vid vuxenutbildningen i Kunskapsförbundet ska visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.

Verksamheten ska arbeta för att främja goda relationer och miljöer. Vidare ska alla aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper, samt aktivt

arbeta för att kränkningar aldrig skall förekomma. Om det trots förebyggande insatser ändå uppstår sådana situationer är det skolans skyldighet att se till att de upphör.

Varje incident som kan vara av kränkande art ska resultera i en reaktion från personalen vid vuxenutbildningen.

Elevers medverkan i det förebyggande arbetet är mycket betydelsefull för vårt fortsatta arbete. Alla ska få information om planen när man börjar vid vuxenutbildningen och ges möjlighet att aktivt påverka dess utformning. Det är viktigt att elever meddelar skolpersonal om det blir känt att någon blir kränkt.

Alla elever ska medvetandegöras om vikten av att respektera varandra och ta hjälp av personalen när de upplever att någon på något sätt är utsatt.

Hos oss finns noll tolerans mot alla former av kränkande behandling!

På lektionstid jobbar vi med att förebygga kränkande behandling på följande sätt

- Genomgång och diskussion om planen mot kränkande behandling och diskriminering sker av lärarna vid kurs- eller terminsstart. I SFI genomförs det minst 2 ggr/period (eftersom elever tas in kontinuerligt)
- Enskilda elevsamtal innefattar vid behov frågor om elevens trivsel och likabehandling

I personalgruppen

- Arbetslagsmöte där likabehandlingsfrågor diskuteras
- Vid behov sker samtal gällande trivsel och likabehandling
- Chefen har medarbetarsamtal med sin personal där arbetet med likabehandlingsfrågor lyfts
- Kursmaterial granskas så det inte kan uppfattas kränkande

I kartläggning och utvärdering

- Årliga elevenkäter för att mäta trivsel och omfattningen av kränkande behandling
- Samtal med elever sker för att bidra till en fördjupad förståelse och som komplement till enkäter

- All personal är ansvariga för att uppmärksamma det sociala samspelet och klimatet i exempelvis korridorer, café och klassrum.
- Enkäter, iakttagelser och samtal ger underlag för förbättringsarbete.
- Nya utvecklingsmål formuleras utifrån resultat och analys

Upptäcka

All personal på vuxenutbildningen har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter om att diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer. För att tidigt upptäcka kränkningar har vi följande rutiner:

- All personal på skolan har fokus på att uppmärksamma eventuella kränkningar.
- Medvetandegöra elever om innehållet i planen mot kränkande behandling och diskriminering genom information vid kursterminsstart.
- Varje år får elever svara på en enkät med frågor gällande trygghet och trivsel på skolan. Vad de svarar är mycket viktigt för oss då det visar på vad vi på vuxenutbildningen kan behöva arbeta mer med för att öka elevers känsla av trygghet, trivsel och lika rättigheter.
- I individuella samtal med elever kan viktig information framkomma som rör innehållet i skolans plan mot kränkande behandling och diskriminering. Det kan vara i samtal med lärare, rektor, kurator eller annan personal på vuxenutbildningen.

Utreda

- För att anmäla ett ärende ska eleven vända sig till lärare, elevstöd eller rektor. Dessa kan nås via receptionen och skolans hemsida.
- Rektor beslutar om vem som skall påbörja en utredning. Rektor ansvarar också för genomförande och uppföljning.

Åtgärda

- När vi får veta att en elev känner sig kränkt ska det i första hand utredas av rektor och av rektor utsedd personal så fort som möjligt. Dessa har samtal med de inblandade för att kartlägga händelsen.
- Händelse och samtal dokumenteras av skolpersonal i Drafit.

Uppföljande åtgärder

- Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker skyndsamt. Ansvaret ligger på rektor. Dessa samtal dokumenteras.

- Berörd personal får åter information och ansvarar för att aktivt bevaka situationen.
- Om kränkningarna inte upphör behöver särskilda stödåtgärder sättas in. Rektor kallar elev och berörd personal till ett samtal och en handlingsplan upprättas vid behov.
- Eventuellt görs anmälan till polisen och arbetsmiljöverket.

Om personalen kränker elev

- Om du som elev känner dig trakasserad eller kränkt av personal inom vuxenutbildningen så vänder du dig till rektor eller annan personal, som i sin tur vänder sig till rektor. Rektor kontaktar eleven samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker. Rektor ansvarar även för att dokumentation upprättas.
- Om parterna inte är överens överväger rektor vidare åtgärder.

Om elev kränker personal

- Om någon i personalen känner sig kränkt av en elev ska den vända sig till ansvarig rektor eller till sin fackliga representant. Rektor kontaktar eleven samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker. Rektor ansvarar också för att dokumentation upprättas.
- Om parterna inte är överens överväger rektor vidare åtgärder.

Resultatanalys av elevenkät 2025

Positiva resultat:

- En hög andel av eleverna uppger att de känner sig väl bemötta av både andra elever och personal och att de känner sig trygga i skolan
- En hög andel av eleverna uppger att det är en skola där elever och lärare respekterar varandra och dess olikheter
- En hög andel av eleverna är nöjda med undervisningen och upplever att de får den hjälp och stöttning de behöver
- Personalen får eleverna att tro på sig själva i hög grad
- De flesta eleverna är nöjda med sin utbildning, skulle rekommendera den till andra och tror att den kommer hjälpa dem att nå sina mål gällande framtida studier/arbete

Resultat som visar på att vi har förbättringsområden vi behöver arbeta med:

- En mycket liten andel elever känner sig kränkta/diskriminerade av både lärare och elever
- En liten andel elever upplever brist på studiero i klassrummet
- Det var många elever som valde att svara på delar av enkäten, men som inte slutförde den
- Fler elever än tidigare uppger att de känner sig otrygga i skolan

Aktivt förbättringsarbete 2025/2026 – utvecklingsmål

Vår strävan är att planen mot kränkande behandling och diskriminering ska vara "ett levande dokument" som är väl känt hos både personal och elever. Varje år genomförs en elevenkät som fungerar som ett underlag för en nulägesanalys samt som underlag för att undersöka vilka områden som kan förbättras.

Under 2025/2026 kommer vuxenutbildningen arbeta utifrån följande utvecklingsområden:

- Öka svarsfrekvensen i enkäter – ju fler elever som svarar desto mer tillförlitligt blir resultatet
- Öka vetskapen om planen mot kränkande behandling och diskriminering och dess innehåll
- Öka kunskapen om och anpassa undervisningen för elever i behov av extra hjälp och stöd – en utbildning tillgänglig för alla (tillgänglighetsprincipen i diskrimineringslagen)
- Fortsatt arbete gällande nollvision mot kränkande behandling och diskriminering
- Jobba aktivt för att öka studiero i klassrummen
- Enkäten behöver utformas så den blir förståelig för alla elever
- Kompetensutveckling kring frågor som rör planen mot kränkande behandling och diskriminering med fokus på "Aktiva och trygga elever"
- Vi kan se en tydlig påverkan av Örebroådet, när det gäller elevers upplevelse av trygghetskänsla. Skolan har startat ett omfattande säkerhetsarbete med fokus på PDV (pågående dödligt våld), i syfte att öka tryggheten för både elever och personal.

Ansvarsfördelning

Vuxenutbildningens skolledning har det övergripande ansvaret för:

- att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på enheterna
- att vidta åtgärder när sådan upptäcks
- att ansvara för att planen mot kränkande behandling och diskriminering utvärderas och fastslås i slutet av varje läsår
- att ansvara för att ny personal får information om rutiner i arbetet för ökad likabehandling
- att personal informerar eleven om planen mot kränkande behandling och diskriminering och dess innehåll
- att all personal har ansvar för att ingripa vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling mot elever på skolan och rapportera vidare till rektor/skolledning

Styrdokument

Skollagen (6 Kap.8§) Enligt Skollagen är varje enhet skyldig att ta fram en plan mot kränkande behandling, för att säkerställa att skolan aktivt arbetar förebyggande. Det är skolans huvudman, dvs. kommunen, som ansvarar för och genomför arbetet med att ta fram planer. Varje rektor har ansvar för att arbetet genomförs på respektive enhet och i samarbete mellan skolans elever och personal.

Diskrimineringslagen (3 kap. 16§) Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnare varje år upprätta en plan med åtgärder, som behövs för att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för elever.

Skollagen (1 kap. 5 §) Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Diskrimineringslagen (2008:567) Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsmiljölagen (1977:1 160) De studerande är likställda med andra arbetstagare enligt arbetsmiljölagen. Lagen påbjuder att god arbetsmiljö skall finnas på arbetsplatsen och anpassas till människors olika förutsättningar i fysiska och psykiska sammanhang, samt att sådant som kan leda till ohälsa undanröjs.

Arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda

- Rektor utser och ansvarar för vem som skall utreda ärendet.
- Tala med en elev i taget.
- Tala om för den som har utfört kränkningen att du fått reda på vad som hänt.
- Ställ tydliga frågor, följdfrågor och klargör eventuella oklarheter av ordens betydelse.
- Den som utövat kränkningen måste själv få insikt i att hon/han har ett ansvar för det som har hänt.
- I samtal med de inblandade skall framgå att alla trakasserier och kränkande behandling är oförenlig med skolans värdegrund och samhällets lagar.
- Var tydlig och informera om att kränkningen kan rubriceras som brottslig handling och därmed polisanmälas.
- Informera om skolans regler, rättigheter och skyldigheter.
- Var konkret och utgå från de uppgifter som framkommit i utredningen.
- Arbeta gemensamt fram en strategi för en långsiktig lösning.
- Moraliser inte och ställ inga varför frågor.
- Informera om uppföljningssamtal.
- Om problemet ska tas upp i gruppen bedöms från fall till fall.
- Utifrån det enskilda fallet skall det alltid övervägas om åtgärder också bör vidtas i syfte att förbättra förhållanden på grupp- och organisationsnivå.
- Vid behov upprättas åtgärdsprogram för likabehandling.
- Uppföljande samtal med samtliga inblandade skall ske,
- 2 - 3 ggr eller fler utifrån aktuellt ärende och dokumenteras.
- Ärendet i sin helhet ska diarieföras.