



PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

Alla elever och studerande ska känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt.

Enhet:

Vuxenutbildningen

(SFI, GrundVux, GyVux, Komvux som anpassad utbildning, Vård och omsorg, Vård och omsorg Kombinationsutbildning, Industri CNC samt YH)

Läsåret:

2025–2026

Innehåll

Plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund	3
Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell	4
Uppföljning och utvärdering	4
Hälsning från rektor.....	5
Främjande arbete	6
Kartlägg och undersök risker för kränkningar	8
Analys av orsakerna till riskerna	9
Upprätta åtgärder	10
Så här gör vi planen känd	12
Vad gör vi om något händer?	13
Anmälningsskyldighet	13
Arbetsgång vid kränkande behandling	13
Rutin för hur elev/studerande går tillväga för att rapportera när det upplever eller får kännedom om kränkande behandling.....	14
Synpunkter och klagomål	14
Definitioner	15
Diskriminering.....	15
Diskrimineringslagen 1 kap 4§	15
Diskrimineringslagen 1 kap 5§	16
Källor	16

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Syfte

Syftet med planen är att förebygga och förhindra att kränkande behandling uppstår bland barn eller vuxna på förskola/skola och övrig verksamhet.

Uppdraget att motverka kränkande behandling är en del av det demokratiska uppdraget. Detta hänger i sin tur samman med hela skolans verksamhet. Arbetet mot kränkande behandling bör ses i ett vidare sammanhang och skall omfatta alla påskolan, d v s ungdomar och vuxna som är delaktiga i skolans verksamhet, vilket också omfattar föräldrar/vårdnadshavare.

Kränkande behandling handlar om såväl individen som den miljö som hon eller han befinner sig i. Orsaker till att kränkningar uppkommer kan sällan enbart kopplas till individen eller miljön. Det handlar istället om samspelet mellan individ och miljö. Allt det vi utsätts för i vår arbetsmiljö påverkar hur vi mår och hur vi uppträder mot varandra. Vi är varandras arbetsmiljö.

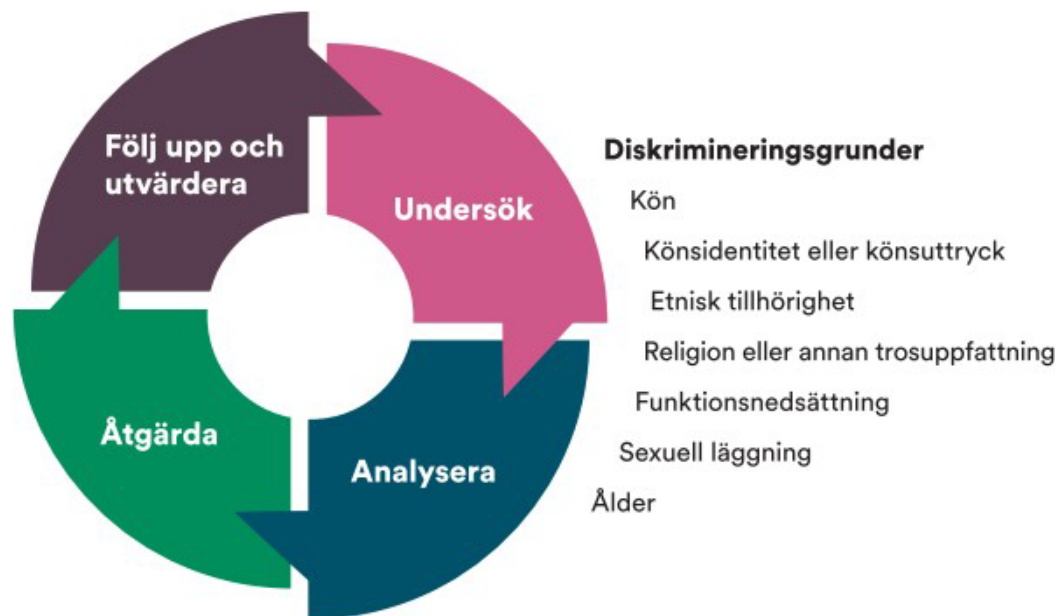
Bakgrund

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till 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. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över lagen.

Den 1 januari 2020 blev barnkonventionen lag i Sverige. Artikel två i konventionen redogör för alla barns lika värde. Alla barn har samma rättigheter och ingen får diskrimineras.

I skollagen (2010:800) 6 kap regleras skolans ansvar att motverka kränkande behandling av barn och elever genom ett målinriktat arbete. Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Varje år ska en plan upprättas 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 man avser att påbörja under det kommande året.

Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell



Uppföljning och utvärdering

Följ upp och utvärdera **förra verksamhetsårets** insatser och åtgärder.

- 1) Genomgång av planen mot kränkande behandling har skett i samband med nya kursstarter var 10:e vecka för elever på SFI, GrundVux, och GyVux. För Vård och omsorg och Vård och omsorg, kombination samt Yrkeshögskolan (YH) har det skett vid utbildningsstart. Vi har även tittat på film samt skapat och delat ut förenklade och tillgängliga broschyr om likabehandling (broschyrerna finns på svenska, engelska och arabiska) vid kursstarter på SFI, Grund och Gy. För elever med kursstart på SFI har all information under uppstartsmötet även översatts muntligt till flera olika språk (engelska, arabiska, kurdiska, ryska m fl.). av lärare som talar språken och där eleverna behöver tolkning.
- 2) Vid kurs- och utbildningsstarter har lärarna individuella samtal med varje elev/studerande för att veta vad varje elev/studerande har för behov för att få de bästa förutsättningarna för sina studier. Även samtal om trivsel och likabehandling tas upp vid enskilda elev-/studerandesamtal.
- 3) Olika enkäter och uppföljningar har gjorts i såväl kurser som utbildningar. De uppvisar ett gott resultat vad gäller trygghet, trivsel, studiero och lärande.
- 4) Studerande vid Yrkeshögskolan (YH) har utsett två studeranderepresentanter som alltid är med vid alla ledningsgruppsmöten och företräder där alla studerande på utbildningen.

Bästa elev/studerande!

Du har valt att läsa hos oss på vuxenutbildningen vilket vi tycker är mycket roligt. Du som elev/studerande 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 studiekamrater och oss personal. Innehållet beskriver hur vi på vuxenutbildningen arbetar för att motverka alla typer av kränkningar och diskrimineringar, hur du som elev/studerande kan få hjälp och stöd i frågor gällande likabehandling. Tillsammans kan vi skapa en skola där alla känner sig trygga och korrekt behandlade.

Rektor på Vuxenutbildningen Emmaboda

Främjande arbete

Så här arbetar vi för att elever och studerande ska känna sig trygga och utvecklas i verksamheten.

Värdegrund

Alla som arbetar och studerar vid vuxenutbildningen i Emmaboda 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 och studerandes 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/studerande meddelar skolpersonal om det blir känt att någon blir kränkt. Alla elever/studerande 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!

➤ Hur gör vi...

på lektionstid för att förebygga kränkande behandling?

- Genomgång och diskussion om planen mot kränkande behandling och diskriminering, med anpassning till målgruppen, sker av lärarna. I Sfi, GrundVux och GyVux var 10:e vecka (eftersom elever tas in kontinuerligt). På YH och VO vid utbildningsstart.
- Enskilda elev-/studerandesamtal innefattar frågor om trivsel och likabehandling.
- Kursmaterial granskas så det inte kan uppfattas kränkande.

➤ Hur gör vi...

i personalgruppen?

- Arbetslagsmöte där likabehandlingsfrågor diskuteras
- Individuell Studieplansuppföljning (ISP) – vad säger våra elever/studerande i ISP-samtalen gällande trivsel och likabehandling?
- Rektor har medarbetarsamtal med sin personal där arbetet med likabehandlingsfrågor lyfts.

➤ Hur gör vi...

i kartläggning och utvärdering?

- Årliga elev-/studerandeenkäter för att mäta trivsel och omfattningen av kränkande behandling
- Samtal med elever/studerande som bidrar till en fördjupad förståelse och som komplement till enkäter
- Observationer som ger kunskap om det sociala samspelet och klimatet i exempelvis korridorer, matsal och klassrum.
- Enkäter, observationer och samtal ger underlag för förbättringsarbetet
- Nya utvecklingsmål formuleras utifrån resultat och analys

Ansvariga för detta är all personal

➤ Upptäcka

All personal på vuxenutbildningen har skyldighet att rapportera i Draftit och medverka till att utreda uppgifter om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer.

Kartlägg och undersök risker för kränkningar

Kartlägg **nuvarande situation** på skolan.

För att få reda på om och i så fall var det finns diskriminering och kränkande behandling på skolan görs årligen en kartläggning kring detta.

Elever/studerande och personal deltar på olika sätt och för att bidra med förslag på relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet i verksamheten.

Vi ser i elevenkäterna att en hög andel av eleverna/studerande upplever att de känner sig trygga (98%), delaktiga (94%) och upplever att de lär sig mycket i skolan (97%).

Vi ser även att värdena i elevenkäterna förbättrats vad gäller trygghet (+4%), delaktighet (+4%) och lärande (+4%).

Analys av orsakerna till riskerna

Analysera kartläggningen.

Analysen ligger till grund för prioriterade åtgärder under innevarande verksamhetsår. Analys av kartläggningen skall vara slutförd senast 15 oktober.

- Elever/studerande med olika modersmål kan leda till att elever inte förstår varandra eller lärarna och missförstånd uppstår.
- Några elever/studerande har erfarenheter från skola i andra länder med sig som kan skilja sig från det svenska skolväsendet.
- Det läggs ett större ansvar på den vuxne eleven/studerande jämfört med grundskola och gymnasium vilket kan vara en stor omställning.
- Kunskapsnivåerna inom gruppen kan variera mycket.

Upprätta åtgärder Utifrån kartläggning och analys: redovisa de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra

- Vi behöver arbeta ytterligare med språkutveckling och påtala vikten av att lära sig svenska språket och därmed förbättra språkförståelsen.
- Eftersom kunskapsnivåerna inom gruppen skiftar mycket måste pedagogerna vara väldigt duktiga på att hitta lösningar gällande undervisningsupplägget så att det gynnar alla elever/studerande. Här behövs en varierande undervisning med förtydliganden, mallar, bilder m.m. för att alla ska kunna känna sig involverade i gruppens arbete och uppleva tillhörighet.
- Pedagogerna måste vara informerade om hur man anmäler en kränkning i Drafit.
- Pedagogerna måste arbeta för att ha gemensamma mål och agerande när något händer. I annat fall uppstår osäkerhet bland eleverna/studerande vilket kan leda till konflikter. En gemensam värdegrund är av största vikt.

För att tidigt upptäcka kränkningar har vi följande rutiner:

- All personal på skolan har fokus på att uppmärksamma eventuella kränkningar.
- Medvetandegöra elever/studerande om innehållet i planen mot kränkande behandling och diskriminering genom information vid kurs- eller terminsstart.
- Två gånger per år får elever/studerande 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 känslan av trygghet, trivsel och lika rättigheter.
- I individuella samtal med elever/studerande kan viktig information framkomma som rör innehållet i skolans plan mot kränkande behandling och diskriminering. Det kan vara i samtal med lärare, rektor, eller annan personal på vuxenutbildningen.

diskriminering och kränkande behandling på er enhet.

➤ **Utreda**

För att anmäla ett ärende ska eleven/studerande vända sig till en lärare. Lärare anmäler i Draftit och påbörjar utredningen.

Rektor ansvarar för att anmäla till huvudman.

➤ **Åtgärda**

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

➤ **Uppföljande åtgärder**

- Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker efter cirka en vecka, ansvar ligger på rektor. Uppdraget kan delegeras av rektor till berörd personal. Dessa dokumenteras i Draftit.
- Berörd personal får åter information och ansvarar för att aktivt bevaka situationen.
- Om kränkningarna inte upphör behöver särskilda stödåtgärder sättas in. Rektor kallar elev/studerande och berörd personal till ett samtal där ett åtgärdsprogram upprättas.
- Eventuell anmälan till polisen och arbetsmiljöverket.

Vad händer om någon av personalen på vuxenutbildningen kränker mig som elev/studerande?

- Om du som elev/studerande 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/studerande samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker. Rektor ansvarar även för att dokumentation upprättas i Draftit.
- Om parterna inte är överens överväger rektor vidare åtgärder.

Vad händer om jag som elev/studerande kränker någon av personalen?

- Om någon i personalen känner sig kränkt av en elev/studerande ska den vända sig till ansvarig rektor eller till sin fackliga representant. Personalen ska anmäla kränkningen i KIA. Rektor kontaktar eleven/studerande samt ansvarar för att samtal och utredning med berörda sker. Rektor ansvarar också för att dokumentation upprättas i Draftit.

Så här gör vi planen känd

Hur säkerställer vi att elever/studerande och personal får kunskap och kännedom om den här planen?

- Planen görs känd genom att den diskuteras med eleverna/studerande i samband med kurs- eller utbildningsstart.
- Den diskuteras med personal och gemensamma mål skrivs av ledning och personal samt tas upp vid APT i oktober och fastställs därefter.
- Den färdiga planen mot kränkningar och diskriminering läggs ut på Emmanet och på Edlevo senast 15 oktober.
- Lärare ansvarar för att ta in elevernas/studerandes åsikter samt att göra planen känd för sin grupp när den är fastställd.
- Ett ex ska finnas i varje klassrum.
- Vid APT i augusti och januari går vi igenom hur vi dokumenterar händelser i Draftit med all personal.

Vad gör vi om något händer?

Anmälningsskyldighet

Förskollärare, lärare och annan personal i förskolan och skolan måste anmäla kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier som personalen får kännedom om och som sker i samband med förskolans eller skolans verksamhet. Anmälan ska göras till rektor. Rektorn måste i sin tur anmäla vidare till huvudman. Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn eller en elev berättar om en kränkning för någon i personalen eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning.

Källa: 6 kapitlet 10 § skollagen, Skolinspektionens beslut med diarienummer 2011:1859 och Skolinspektionens beslut med diarienummer 2018:5136.

Du som arbetar i verksamheten ska skyndsamt anmäla om ett barn eller en elev kan ha blivit utsatt för kränkande behandling.

- Förskollärare, lärare eller annan personal ska anmäla till rektorn.
- Rektorn ska i sin tur anmäla till huvudmannen.
- Om du arbetar i en pedagogisk verksamhet som inte är en skolenhet eller förskoleenhet, t ex öppen förskola och fritidshem, ska huvudmannen utse en medarbetare som tar emot anmälan.

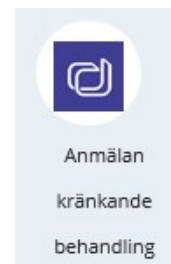
Du ska anmäla inte bara när du får kännedom om kränkande behandling, utan även om du själv uppmärksammar en händelse som kan vara kränkande. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan. Det kan göras så snabbt som möjligt efteråt. Tänk på att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Arbetsgång vid kränkande behandling

All misstanke gällande kränkande behandling (barn/elev-barn/elev, vuxen-barn/elev, barn/elev-vuxen) ska skyndsamt anmälas.

Hela processen: anmälan, åtgärder, uppföljning, godkännande av rektor och huvudman sker i det digitala verktyget KB-process, Draftit.

Anmälan om kränkande behandling i KB-process görs via ikonen kränkande behandling under fliken favoriter på EmmaNet.



Dokumentationen i KB-process ska ge svar på frågorna:

- När hände det?
- Var hände det?
- Vilka var inblandade?
- Vad var det som hände?
- Hur agerar vi? Åtgärder?
- Vad gör vi för att förhindra att det händer igen?
- **Rektor** ansvarar även för att dokumentera när uppföljning skall ske.
- **Huvudman** följer kontinuerligt alla enheters anmälningar vid bildningsnämndens möte.

Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling

- Vänd er i första hand till berörd personal för enkelhetens och snabbhetens skull.
- Till rektor/chef för enheten.
- Förvaltningschef.

Synpunkter och klagomål

Barn/elever och vårdnadshavare kan lämna synpunkter/klagomål kring situationen på förskolor/skolor/övriga verksamheter inom bildningsförvaltningen i Emmaboda kommun på följande sätt.

- Vänd er i första hand till berörd personal för enkelhetens och snabbhetens skull.
- Till rektor/chef för enheten.
- Via Emmaboda kommuns hemsida under Rutiner för Synpunkts- och klagomålshantering på förskolor, skolor och övrig verksamhet inom bildningsförvaltningen.

Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med:

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

Diskriminering kan till exempel ske genom skolans regler, dokument eller rutiner. En elev kan också bli diskriminerad om eleven blir särbehandlad på grund av t ex en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder eller dylikt.

Diskrimineringslagen 1 kap 4§

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Lag (2014:958)

Diskrimineringslagen 1 kap 5§

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Lag (2014:958)

Källor

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/koll-pa-studiero/framja-studiero-genom-att-motverka-krankande-behandling-och-diskriminering>

<https://www.do.se/om-diskriminering/>

<https://www.emmaboda.se/utbildning--barnomsorg/synpunkter-och-klagomal-in-om-bildningsforvaltningen.html>



Emmaboda kommun

Box 54, 361 21 EMMABODA

Växel 010-353 10 00

kommunen@emmaboda.se, www.emmaboda.se