



Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling för Vetlanda Lärocentrum

Dokumenttyp:	Handlingsplan
Beslutad av:	Rektor (2025-08-18)
Gäller för:	Vetlanda Lärocentrum
Giltig fr.o.m.:	2025-11-04
Dokumentansvarig:	Vuxenutbildningschef

Uppföljning och utvärdering av föregående års plan

För att veta om genomförda åtgärder har haft effekt och om målen har uppnåtts, så bör verksamheten följa upp och utvärdera genomförda åtgärder. Om målen inte har uppnåtts kan skolenheten behöva vidta ytterligare åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och diskriminering.

Beskriv hur förra årets plan har utvärderats

Skolledningen har arbetat med att granskat föregående års plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt resultaten från föregående års medarbetarundersökning. Även resultat från elevernas TLD- enkätsvar har granskats. TLD står för Trygghet, lärande och delaktighet.

Ange vilka som har varit delaktiga och samverkat i utvärderingen

Verksamhetschef och rektor för Vetlanda Lärocentrum.

Vad visar resultatet?

Resultaten indikerar att både personal och elever upplever att Vetlanda Lärocentrum är en skola som arbetar för att främja delaktighet, likvärdighet, trygghet och inkludering.

Har målsättningarna uppnåtts?

Ja, men vi arbetar kontinuerligt främjande, förebyggande och i vissa fall åtgärdande inom hela verksamheten.

Främjande och förebyggande åtgärder

Skolan ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka att kränkningar, trakasserier och diskriminering sker. Aktiva åtgärder är ett förebyggande arbete för att inom en skolenhet främja lika rättigheter och möjligheter för alla elever. Observera att följande områden ska inrymmas i åtgärderna:

- kränkande behandling
- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsidentitet eller könsuttryck
- ålder

Det förebyggande arbetet handlar om att undanröja risker för att elever kan bli utsatta för kränkande behandling eller diskriminering inom ramen för verksamheten. Arbetet handlar **inte** om att åtgärda problem som redan har uppkommit i ett enskilt fall, utan att om att förebygga att elever kränks, diskrimineras eller på annat sätt får begränsade möjligheter inom skolenheten.

Beskriv vilka åtgärder och insatser som sker för att främja och förebygga lika rättigheter och möjligheter för alla elever.

För att främja lika rättigheter samt förebygga diskriminering och kränkande behandling arbetar vi aktivt med följande insatser:

Värdegrundsarbete och normkritik

Vi integrerar värdegrundsfrågor i undervisningen och i samtal med elever.

Vi arbetar med normkritiska perspektiv för att synliggöra och ifrågasätta strukturer som kan skapa ojämlikhet.

Kompetensutveckling för personal

Vi har regelbundna samtal i arbetslaget om bemötande och inkluderande pedagogik.

Elevinflytande och trygghetsdialoger

Elever ges möjlighet att påverka sin utbildning genom kursutvärderingar, samtal och forum för elevinflytande såsom skolans elevråd.

Tillgänglighet och individanpassning

Undervisningen anpassas efter individens behov, med särskilt stöd vid behov.

Vi arbetar aktivt med att göra lärmiljön tillgänglig för alla, oavsett funktionsvariation, språklig bakgrund eller livssituation.

Rutiner

Vi har rutiner för att snabbt hantera och följa upp kränkande behandling eller diskriminering.

Kartläggning och undersökning av risker och hinder samt analys av orsaker

Syftet med kartläggningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling, utan även en översyn av den egna organisationen på såväl, individ-, som grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår.

Rutiner och regler behöver därför ses över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till kränkningar eller diskriminering.

Kartläggningen ska innefatta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter avseende

- kränkande behandling
- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsidentitet eller könsuttryck
- ålder

Beskriv hur kartläggningen har genomförts och vilka som har deltagit

1. Förberedelse

Identifiera syfte och mål med kartläggningen.

Informera alla deltagare om varför kartläggningen görs och hur resultaten kommer användas.

2. Metoder för insamling

Flera metoder för att få en bred och djup bild:

- Enkäter för elever, personal och eventuellt vårdnadshavare. Frågor om upplevelser av trygghet, bemötande, tillgänglighet och inkludering.
- Intervjuer / Fokusgrupper med representanter från olika elevgrupper (ålder, kön, bakgrund) samt personal från olika funktioner (lärare, elevhälsa, administration).
- Observationer i klassrum, gemensamma utrymmen, raster och aktiviteter där det finns möjlighet att notera interaktioner, gruppdynamik och tillgänglighet.

- Dokumentgranskning och genomgång av rutiner, regler, policydokument, incidentrapporter.
- Tillgänglighetsanalys av den fysiska miljön såsom lokaler, hjälpmedel och skyltning.

Beskriv resultatet av kartläggningen – hur ser nuläget ut när det gäller risker och hinder för kränkningar, trakasserier och diskriminering?

Kartläggningen visar att det finns flera möjliga områden där risker för kränkningar, trakasserier och diskriminering kan förekomma inom vilka vi måste vara särskilt observanta. Dessa möjliga områden är som följer nedan:

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

Vad kan ni anta att det beror på?

Mångfalden bland våra elever.

Vilka insatser kan behövas för att undanröja hindren och riskerna?

Insatser för att undanröja hinder och risker. Syftet med dessa insatser är att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i utbildningsverksamheten, baserat på resultat från tidigare kartläggning.

Kränkande behandling

- Tydliggöra rutiner för anmälan och uppföljning av kränkningar.
- Utbilda personal i bemötande och konflikthantering.
- Införa trygghetsgrupper eller elevombud som stöd för elever.

Kön

- Arbeta aktivt med att motverka stereotypa könsroller i undervisningen.
- Uppmuntra jämställdhet i gruppindelningar och aktiviteter.
- Vara uppmärksamma på bemötande i klassrummet.

Etnisk tillhörighet

- Säkerställa att vi använder representation av mångfald i undervisningsmaterial och exempel.
- Skapa inkluderande arbetsformer i grupparbeten.
- Utbilda personal i interkulturellt bemötande.

Religion eller annan trosuppfattning

- Öka kunskapen hos personal om religiösa behov och högtider.
- Skapa utrymme för samtal om trosuppfattningar i undervisningen.

Funktionsnedsättning

- Genomföra tillgänglighetsanpassningar i lokaler och undervisning.
- Säkerställa att stödinsatser finns tillgängliga vid behov.
- Utbilda personal i specialpedagogiska strategier.

Sexuell läggning

- Använda inkluderande språk i undervisning och kommunikation.
- Skapa trygga miljöer där elever vågar vara öppna.
- Informera om rättigheter och stödresurser.

Könsidentitet eller könsuttryck

- Införa könsneutrala alternativ i formulär.
- Utbilda personal i frågor om könsidentitet och uttryck.
- Skapa en öppen och accepterande kultur.

Ålder

- Säkerställa att vuxna elever bemöts med respekt och jämlikhet.
- Undvika åldersrelaterade antaganden i undervisningen.
- Skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan olika åldersgrupper.

Beslutade åtgärder

Arbetet med att främja och förebygga kränkande behandling och diskriminering ska vara målinriktat och verksamheten ska genomföra åtgärder för att förhindra att det uppstår. Att arbetat ska vara målinriktat innebär att verksamheten ska sätta upp mål för sitt förebyggande arbete.

Konkreta och uppföljningsbara mål samt åtgärder som ska genomföras för att nå målen

Mål	Aktiva åtgärder för att nå målet
Öka tryggheten och trivseln för alla elever Alla elever ska känna sig trygga i skolmiljön och veta vart de kan vända sig vid kränkningar.	Tydligt informera om våra rutiner för anmälan och hantering av kränkningar. Genomföra regelbundna trivselenkäter och följa upp resultatet.
Främja respekt och inkludering oavsett bakgrund Skolan ska aktivt arbeta för att alla elever, oavsett kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller ålder, ska känna sig inkluderade.	Granska och vid behov revidera undervisningsmaterial för att säkerställa mångfald och representation. Arbeta med normkritisk pedagogik i klassrummet. Genomföra temadagar om mänskliga rättigheter, inkludering och respekt.
Stärka personalens kompetens i likabehandlingsfrågor All personal ska ha grundläggande kunskap om diskrimineringsgrunder och kunna agera vid kränkande behandling.	Genomföra kompetensutveckling för personal inom diskrimineringsgrunder och bemötande. Säkerställa att ny personal får introduktion i verksamhetens likabehandlingsarbete.

Uppföljning och utvärdering av beslutade åtgärder

Hur ska åtgärderna följas upp och utvärderas?

- Regelbundna avstämnings i arbetslaget och elevhälsoteamet.
- Årlig trygghetsenkät till elever och personal.
- Dokumentation av incidenter och åtgärder i skolans system.
- Genomgång av statistik kring anmälningar, åtgärder och resultat.
- Utvärdering av kompetensutvecklingsinsatser (t.ex. via feedbackformulär).

Vem ansvarar?

- Skolledningen har det övergripande ansvaret för att uppföljning sker enligt plan.
- Likabehandlingsansvarig eller utsedd personal ansvarar för att samla in och sammanställa underlag.
- Arbetslagsledare tillsammans med närmsta rektor ansvarar för att åtgärder diskuteras och följs upp i arbetslagen.

Vilka ska delta?

- Elever – genom enkäter, samtal och trygghetsgrupper.
- Personal – i arbetslagsmöten, utvärderingar och kompetensutveckling.
- Skolledning – i analys och beslut om vidare insatser.

Rutiner för akuta situationer

Bakgrund

Enligt Skollagen 6 kap. 10 § är en lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att 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 en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Följande riktlinjer förtydligar ansvarsfördelningen mellan rektor och huvudmannen. Arbetet i de olika verksamheterna ska präglas av en nolltolerans mot kränkningar.

Anmälningssplikt

Varje lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller diskriminering i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn som i sin tur har anmälningssplikt till huvudmannen.

Utredningsskyldighet

Skolan är skyldig att utreda händelsen så fort det kommit till skolan kännedom att det förekommit kränkningar eller att någon elev känner sig kränkt. Utredningen inriktas på att bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att förhindra fortsatta kränkningar.

Utredningen blir av vikt för att huvudmannen ska kunna vidta relevanta åtgärder och för att dessa ska ha effekt.

I vissa situationer kan det vara tillräckligt att genom några frågor för att få händelsen klarlagd och därigenom utagerad. En sådan enkel utredning kan dock bara anses tillräcklig om det framgår att händelsen varit bagatellartad. I andra mer komplicerade fall av kränkningar kan utredningsskyldigheten bli mycket långtgående och omfatta fler elever samt personal.

Huvudmannen måste få kännedom om uppgifterna för att utredning ska kunna inledas och eventuella åtgärder vidtas. Huvudmannen är även skyldig att skyndsamt se till att en anmälan utreds.

Barn- och utbildningsnämnden i Vetlanda har delegerat ansvaret att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling till rektor. Utredningen anmäls till barn- och utbildningsnämnden, för att nämndens ledamöter ska få information om hur ärendet har utvecklats.

Rutin och ansvarsfördelning

I normalfallet

1. När en lärare eller annan personal får kännedom om/misstänker att en elev är utsatt för kränkande behandling eller diskriminering sker **omedelbart** en anmälan till rektor (via e-tjänst).
2. Rektor skickar anmälan till barn- och utbildningskansliet, som diarieför ärendet (sker automatiskt via e-tjänsten).
3. Rektor eller av rektor utsedd personal utreder **skyndsamt** omständigheterna kring den uppgivna kränkningen eller diskrimineringen. Utredningen belyser allsidigt vad som inträffat samt omfattar både den eller de som kan ha utfört kränkningen och den som har blivit utsatt.
4. Utredningen ska leda till att verksamheten får tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserierna eller den kränkande behandlingen att upphöra.
5. Utredningen lämnas till barn- och utbildningskansliet genom att anmälan i e-tjänsten kompletteras.
6. Utredningen anmäls också till barn- och utbildningsnämnden (sker automatiskt via e-tjänsten), där den noteras i protokollet som ett delgivningsärende.

Särskild rutin för personal finns på intranätet: [BU Kränkande behandling, rutin](#)

Undantag

I det fall en elev är utsatt för *långvarig kränkande behandling eller trakasserier* eller *då personal är inblandad*, överlämnas utredningsansvaret till verksamhetschef och därefter vidtas de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Utredningen anmäls också till barn- och utbildningsnämnden, där den noteras i protokollet som ett delgivningsärende.

Lagar och styrdokument

I skollagen kap 6, i läroplanen för förskolan kap 1 och 2.1, samt i diskrimineringslagen regleras arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Skollagen kap. 6

I 6 kapitlet skollagen finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Det innebär att huvudmannen för en skola är skyldig att se till att det i varje skola bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Huvudmannen ska se till att det dels genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling, dels årligen upprättas en plan mot kränkande behandling. Planen mot kränkande behandling ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever samt 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.

Det finns i 6 kapitlet skollagen också regler om förbud mot kränkande behandling och repressalier och om skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.

Elever ska vara delaktiga i arbetet med planen mot kränkande behandling.

Diskrimineringslagen

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kap. diskrimineringslagen. Här regleras skolans skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet,
- Religion eller annan trosuppfattning,
- Funktionsnedsättning,
- Sexuell läggning
- Ålder

Här finns också en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Det har också införts en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Kravet på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsvariation

Med funktionsvariation menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga" eller "homosexuella" egenskaper. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en elev eller student känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook).

Både skolpersonal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Ytterligare information och stöd**Skolverket**

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>

<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>

Diskrimineringsombudsmannen

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