

**Plan mot diskriminering och kränkande behandling
Vuxenutbildningen och
Yrkeshögskolan (YH)**

Upprättad 28/8-26

Innehållsförteckning

Plan mot diskriminering och kränkande behandling på Vuxenutbildningen/YH.....	sid 1
Vad säger lagen?.....	sid 1
Skolans vision och mål.....	sid 1
Mål läsåret 2026-2027.....	sid 1
Specifika främjande och förebyggande insatser för läsåret 2026-2027.....	sid 2
Det kontinuerliga främjande arbetet.....	sid 3
Det kontinuerliga förebyggande arbetet.....	sid 3
Det åtgärdande arbetet.....	sid 4
Vad står begreppen för?.....	sid 5
Konsekvenstrappa.....	sid 5
Handlingsplan vid konflikthantering.....	sid 5
Utredning av uppgifter om trakasserier och kränkande behandling.....	sid 5
Uppföljning och utvärdering.....	sid 6

Plan mot diskriminering och kränkande behandling på Osby

Komvux/lärcenter

Varje år ska alla skolor upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling. Planen fungerar som en garant och en kvalitetssäkring av arbetet för att ingen, varken studerande eller personal ska känna sig kränkt eller diskriminerad.

Vad säger lagen?

Arbetet mot diskriminering och annan kränkande behandling regleras i två lagar, dels i skollagen (2010:800) 6 kap Åtgärder mot kränkande behandling och dels i Diskrimineringslagen (2008:567). Syftet med dessa båda lagar är att inget barn, studerande eller personal ska bli kränkt enligt de sju diskrimineringsgrunderna som finns beskrivna i diskrimineringslagen: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, könsöverskridande identitet, ålder eller sexuell läggning. I skollagen regleras annan kränkande behandling som inte tas upp i diskrimineringslagen. I korthet garanterar dessa båda lagar tillsammans att inget barn, studerande eller vuxen ska utsättas för någon form av kränkande behandling. Lagarna kräver dessutom inte bara att skolan ska reagera om någon utsätts för någon form av kränkning eller diskriminering, de kräver också att skolan arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga att dessa över huvud taget ska kunna uppstå. Om det trots det förebyggande arbetet ändå skulle förekomma någon form av diskriminering eller kränkning har skolan dessutom ett utredningsansvar och naturligtvis ett ansvar för att åtgärda överträdelserna.

Diskrimineringslagen (2008:567). ”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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder”.

Skollagen 6 kap 6§ (2010:800) ”Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever”.

Skollagen 6 kap 7§ (2010:800) ”Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling”.

Skollagen 6 kap 8§ (2010:800) ”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 årsplan”.

Skolans vision och mål

Vuxenutbildningen och YH ska vara en skola där studerande utbildas för framtiden, trivs och känner sig trygga. Vi tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Planen mot diskriminering och kränkande behandling och dess innehåll ska vara känd av alla berörda.

Mål läsåret 2026-2027

Tryggheten är en viktig grund för en lyckad skolgång. Vi kommer under läsåret 2026-2027 att arbeta med att skapa en skola som upplevs trygg.

-Målet för läsåret är att studerande på plats och distans ska känna sig trygga under sin utbildningstid.

Specifika främjande och förebyggande insatser för läsåret 2026-2027

Insats	Område som berörs	Mål	Tid	Ansvarig
Aktiviteter/aktivitetsdagar som kan genomföras på och utanför lektioner	De studerande och lärare ska lära känna varandra och bygga goda relationer.	De studerande känner sig trygga under sin utbildningstid.	Kontinuerligt för de som läser på plats.	All personal
Studiebesök i andra verksamheter som är kopplade till ämnesområdet	De studerande får bygga goda relationer.	De studerande känner sig trygga under sin utbildningstid. Motivation hos dem ökar.	Några gånger per år för de som läser på plats till största del.	Kurslärare
Informera om planen	Diskrimineringsgrunderna	Att planen blir ett prioriterat område och de studerande blir delaktiga i planen Skapa förståelse och tolerans för varandra. Medvetandegöra de studerande om lagar och konsekvenser angående diskriminering och kränkning.	Vid introduktion/uppstart för grundläggande och gymnasiala kurser samt yrkesvux och YH. SFI under året.	Kurslärare + specialpedagog Info. på hemsidan + its learning
Intervju med grupper/klasser	De studerande får vara delaktiga	Uppföljning kring studier och upplägg Skapa ett forum där de studerande kan tycka till och påverka	Vid behov	SYV, lärare, specialpedagog och/eller Bitr.rektor
Studerandeenkät			HT2026 + VT2027	Digitalt med kurslärare
Lärarna ansvarar för gruppindelning	De studerande får bygga vidare på sina goda relationer. De studerande får likvärdiga möjligheter till inläring utifrån sina behov	De studerande känner sig trygga under skoldagen	Vid grupp-arbeten	Kurslärare
Kompetensutveckling av och för personal		Förebyggande arbete	Kontinuerligt	All personal

Det kontinuerliga *främjande* arbetet:

- Rektor ansvarar för att planen mot diskriminering och kränkande behandling introduceras för all personal som arbetar vidare med de studerande.
- I undervisningen arbetar personalen med de olika grunderna för diskriminering så att de är kända av de studerande. Det ska finnas en acceptans för mångfald.
- Personalen är ett gott föredöme. Personalen visar hänsyn till och respekt för varandra och till de studerande.
- Samtala med de studerande regelbundet angående trivsel och respekt för varandra.
- Uppmärksamma eventuella händelser under skoltid som direkt påverkar skolsituationen
- Skolan arbetar för en god och kontinuerlig kontakt med de studerande. Om vi har en god kontakt så blir de studerande en resurs i arbetet för allas lika värde och mot kränkande behandling

Det kontinuerliga *förebyggande* arbetet:

- Studerandeenkät genomförs och analyseras 2 ggr/år. Denna ligger sedan till grund för det fortsatta arbetet.
- All personal ska erbjuda likvärdiga möjligheter för de studerande utefter var och ens behov. Exempelvis erbjuda olika redovisningsformer, informera om rätt till hjälp för elever i behov av stöd vid olika utmaningar.
- Undervisningen genomsyras av de sju olika grunderna för diskriminering så att de är kända av de studerande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, könsöverskridande identitet, ålder och sexuell läggning.
- Pedagogerna ansvarar för gruppindelning i undervisningen och ansvarar för att alla känner sig bekväma i gruppen.
- All personal arbetar för att det inte uppstår situationer som kan tolkas kränkande i klassrumssituationen eller i det digitala rummet (distansundervisningen).
- Personal har ett synsätt som är hälsofrämjande(salutogent). Det hälsofrämjande perspektivet fokuserar på vilka faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa.
- Specialpedagog är en viktig resurs i det förebyggande arbetet.
- Osby kommuns värdegrund genomsyrar Vuxenutbildningens och YH:s verksamhet

Osby kommuns värdegrund:

Mångfald är en förutsättning för att utvecklas och berikas. **Förtroende** visar vi genom att lita på varandras vilja och förmåga. Vi bemöter varandra med **respekt** och utgår från alla människors lika värde. Vi visar **mod** genom att utmana oss själva och andra. Vi bidrar aktivt till en **hållbar livsmiljö** med kommande generationer i åtanke. **Samverkan** är en förutsättning för goda resultat.

Det åtgärdande arbetet:

- Vid upptäckt av diskriminering eller kränkning samtalar personal med berörda och startar därefter en utredning om det finns skäl för det, rektor kopplas in.
 1. Lärare samtalar med de studerande
 2. Rektor informeras
 3. Incidentrapport görs i Drafit
 4. Återkoppling till berörda
 5. Rapport till förvaltningschef om ärendet

Dokumentation av det inträffade

Incidentrapport/anmälan via Drafit vid diskriminering och kränkande behandling – här beskrivs händelser som är av allvarligare art och en bedömning görs om en fortsatt utredning. Här rapporteras även händelser med inslag av våld (Alla incidentrapporter skickas direkt till rektor och följs upp. I de fall det är en personal som är misstänkt för att ha kränkt de studerande utreder rektor. När det gäller en studerande som kränkt en annan studerande, eller en studerande som kränkt personal fattas beslut i varje enskilt fall. Rektor kan i dessa fall delegera till annan personal). Incidenten rapporteras till förvaltningschef. På YH rapporteras incidenten till ledningsgruppen i samband med ledningsmötet.

- Återkoppling till berörda. När utredningen är gjord sker en återkoppling till inblandade.

Föregående års mål utvärderas i augusti / september och nya mål sätts.

Vad står begreppen för?

Begreppen står beskrivna i 1 kap. 4§ diskrimineringslagen (2008:567) och 6 kap. 3§ skollagen (2010:800).

Diskriminering innebär att en studerande missgynnas av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4§ diskrimineringslagen).

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en studerandes värdighet (6 kap. 3§ skollagen). Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga eller dolda. De kan utföras direkt i verksamheten eller via telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna

kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Sexuella trakasserier är när någon blir kränkt på ett sexuellt sätt.

Konsekvenstrappa- gällande vuxenutbildningens verksamhet

Vuxenutbildningen - Rutiner och åtgärder vid kränkande behandling:

1. De studerande tillåts själva göra ett försök att lösa konflikten.
2. Lärare eller annan personal hjälper till med konflikthantering.
3. Samtal med rektor
4. Rektor kallar till Samråd och eventuellt upprättas åtgärdsplan.
5. Anmälan till sociala myndigheter eller polis. Avstängning från undervisningen.

Denna trappa följs i normalfallet. I vissa fall kan det vara aktuellt att hoppa över ett eller flera steg, beroende på arten av det inträffade. Lagen kräver i vissa fall att anmälan görs omgående till socialtjänsten eller polisen.

YH - disciplinära rutiner – gällande Yrkeshögskoleverksamheten (YH)

Disciplinära åtgärder kan vidtas på YH då studerande utsätter en annan studerande eller personal för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering som avses i 1 kap 4 § diskrimineringslagen (2008:567)

Utbildningsledare dokumenterar disciplinärt ärende och efter samråd med rektor (och ledningsgruppen i punkt nr 3) fattar beslut om åtgärder, enligt följande ordning:

1. Muntlig varning + ev stöd.
2. Skriftlig varning
3. Avstängning.

Om inte de lindrigare åtgärderna har effekt eller om det redan från början är uppenbart att påkalla en kraftigare markering används avstängning från Utbildningen. Avstängningen kan gälla från en vecka upp till hela utbildningsomgången, tidsramen på avstängningen framgår av beslutet. Den studerande får ta del av studiematerial och ges möjlighet till självstudier. Planering med kunskapskontroller tydliggörs och sker efter avstängningsperioden. Ledningsgruppen är med och tar beslut om avstängning.

Ett beslut om avstängning innebär att den studerande inte får delta i undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildning vid Yrkeshögskolan i Osby. Under avstängningen får den studerande inte studera eller vistas i skolans lokaler. Den studerande får dock ha kontakt med studievägledare eller specialpedagog. Incidenter rapporteras till ledningsgruppen på nästkommande ledningsmöte om det inte krävs tidigare.

Handlingsplan vid konflikthantering

Det viktigaste vid konflikthantering är att se till att man avsätter tid för att lösa konflikten.

- Gå fram till de inblandade och informera dig om vad som har hänt.
- Bedöm om konflikten går att lösa på plats eller om enskilt utrymme krävs. Samtal genomförs med var och en.
- Klargör att konflikten skall lösas oavsett hur lång tid det tar.
- Låt dem börja med att återge sin bild av vad som hänt.
- Sammanfatta deras berättelser och försäkra dig om att du har förstått rätt. Sätt in all fakta i en händelsekedja som skall bekräftas av de som deltagit. "Nu berättar jag vad som har hänt..... Du(A) gjorde..... och då gjorde du (B), stämmer detta?"
- Diskutera hur konflikten uppstod. Vilka andra alternativ hade funnits att tillgå? Hur kan man göra nästa gång?
- Låt de få säga om de har något att tillägga. Låt dem endast be om ursäkt av egen fri vilja.

Utredning av uppgifter om trakasserier och kränkande behandling

Vi arbetar med att dokumentera händelser som händer inom skolans verksamhet. För att upptäcka även händelser av mindre allvarlig art rapporteras dessa till rektor. Syftet är att kunna avgöra om en fortsatt utredning ska göras.

Incidentrapport/anmälan vid diskriminering och kränkande behandling ska fyllas i Draftit, finns på Osby kommuns intranät.

Uppföljningssamtal för att stödja de som varit inblandade i någon form av trakasserier eller kränkande behandlingen hålls. Rektor ansvarar för att dessa genomförs, men de kan utföras av pedagog eller specialpedagog.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av planen samt antalet diskriminering eller kränkingsanmälningar görs i september.

Underlag finns i studerandeenkät och genom intervjuer från specialpedagog, personal och rektor.

Rutiner för arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling

- Ny plan arbetas fram i augusti/september och gäller för kommande läsår/utbildningsår.

- Planen publiceras på skolans webbplats och på its learning.

- Rektor ansvarar för att planen upprättas varje år. Rektor och personal arbetar med planen inför upprättandet och tar med de studerandes inspel från enkäter och intervjuer. På YH arbetar Rektor, utbildningsledare och ledningsgruppen med planen inför upprättandet och ledningsgruppen beslutar om planen. Efter det godkänner och antar nämnden Arbete och välfärd den nya planen.