



Huvudmannens plan mot
diskriminering och
kränkande behandling i
vuxenutbildningen 2026



Innehåll

Styrdokument	0
Om denna plan	2
Vuxenutbildningens vision, mål och värdegrund	3
<i>Vision</i>	3
<i>Värdegrund</i>	3
Vad menas med diskriminering och kränkande behandling?	4
Delaktighet	6
Ansvar	7
Så gör vi arbetet känt för alla	9
Främjande arbete	10
Analys av 2025 års arbete	11
Förebyggande arbete	21
Årligen återkommande aktiviteter 2026	22
Övriga löpande aktiviteter 2026	23
Huvudmannens aktiviteter för 2026	24
Åtgärdande arbete	25
Checklistor	26
<i>Checklista, elev/studerande kränker elev/studerande</i>	26
<i>Checklista, personal kränker/diskriminerar elev/studerande</i>	28
<i>Checklista, elev/studerande kränker medarbetare</i>	29
<i>Checklista, arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda</i>	30
<i>Utvärderings/analysunderlag för de olika enheterna på vuxenutbildningen</i>	31
Lagar och styrdokument	33
Bilaga 1, Kontaktuppgifter	34

Dokumenttyp	Ärendenr	Fastställd	Giltighetstid
Plan	2025/302	2026-01-20	2026-02-01-2027-01-31
Dokumentansvarig	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
Skolchef	2025-09-30	AGN	Vuxenutbildningen

Om denna plan

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Vuxenutbildningen är en verksamhet med flera olika skolformsdelar som vilar på en gemensam värdegrund så som den uttrycks i läroplan för vuxenutbildningen, lag (2009:128) om yrkeshögskolan, skollag och diskrimineringslag. Planen omfattar samtliga skolformer, yrkeshögskolan och administration- och vägledning inom vuxenutbildningen i Luleå kommun.

Ansvariga för planen

Huvudman är ansvarig för att det varje år upprättas en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen fastställs av arbetsmarknads- och gymnasienämnden. Skolchef, rektorerna samt enhetschef för administration och vägledning har det övergripande ansvaret för att se till att planen följs. Detta ansvar beskrivs tydligare längre fram i planen och har sin grund i skollagen (2010:800) 6 kap, samt i diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap.

Planen gäller

2026-02-01- 2027-01-31

Vuxenutbildningens vision, mål och värdegrund

Vision

Vuxenutbildningens vision är att tillhandahålla en inkluderande och tillgänglig utbildning som möter de vuxna studerandes skiftande behov och bidrar till livslångt lärande.

Detta betyder visionen för oss:

Inkluderande

Vi finns till för alla oavsett förutsättningar och behov. Vi är en plats där elever kan känna sig som hemma och utvecklas utifrån sina specifika förutsättningar. En skola för alla helt enkelt.

Tillgänglig utbildning

Vi ser till att utforma våra utbildningar och kurser så att alla, oavsett livssituation kan studera hos oss. Genom att erbjuda möjlighet att kombinera arbete med studier ser vi till att fler i samhället kan påbörja utbildning. Genom tydlig och lättillgänglig kommunikation gör vi det lätt för fler att hitta och kontakta oss.

Skiftande behov

Vi vill låta oss själva vara visionära när vi utvecklar vår verksamhet och våra utbildningar för att anpassa oss till en föränderlig omvärld och skiftande behov hos dem vi finns till för. Det gör vi genom att lyssna in våra målgruppers behov och ställa om vår verksamhet för att på så sätt ligga i framkant.

Livslångt lärande

Vi finns med under livet oavsett ålder och en plats där alla har möjlighet att utbilda sig och vidareutbilda sig under livets olika skeden.

Vuxenutbildningens huvudmannaplan mot diskriminering och kränkande behandling är en del av arbetet med att uppnå visionen utifrån de verksamhetsspecifika mål som vi sätter upp. Planen beskriver hur det systematiska arbetet genomförs på vuxenutbildningen, vilka aktiviteter och åtgärder som är aktuella för året samt hur de genomförs, samt vilket ansvar chefer, medarbetare och elever/studerande har.

Värdegrund

Det övergripande målet för vuxenutbildningen är att alla elever/studerande ska ha lika rättigheter och möjligheter att lyckas med sina studier i en jämlik miljö fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Skolans värdegrund vilar på grundläggande demokratiska principer samt FN:s konvention om mänskliga rättigheter, i enlighet med de styrdokument som anges under avsnittet "Lagar och styrdokument" i planen.

På vuxenutbildningen behandlar vi varandra på ett respektfullt sätt och man förväntas följa den värdegrund som gäller och inte kränka någon.

Vad menas med diskriminering och kränkande behandling?

Diskriminering

När skolan missgynnar en elev/studerande eller sökande och det har ett samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna:

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

Det finns olika former av diskriminering

- *Direkt diskriminering* betyder att en elev/studerande 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/studerande på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.
- *Bristande tillgänglighet* betyder att en person med en funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsvariation.
- *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 och kallas då sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel berör en person på ett sätt som upplevs opassande/obehagligt eller kastar närgångna blickar. Det kan också vara ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.
- *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 en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag. Instruktionen kan till exempel vara att enbart sökande med svenska namn ska antas till en utbildning eller att någon som är homosexuell inte ska få samma service som en heterosexuell person. Instruktion att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Kränkande behandling

- 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/studerande som personal.

Man utgår alltid från den individuella upplevelsen. Upplever någon sig som kränkt måste den personen alltid tas på allvar.

Delaktighet

Elevernas/studerandes delaktighet

Varje ny elev/studerande inom vuxenutbildningen får information om planen mot diskriminering och kränkande behandling via antagningsbesked, välkomstbrev samt i förekommande fall vid kursstart.

Planen i sin helhet finns tillgänglig på vuxenutbildningens hemsida. Det finns också en version med en kortare information om planen som delas i varje elev/studerandes team. I denna version finns en länk till den fullständiga planen.

Eleverna/studerande ges möjlighet att komma med synpunkter och förslag när planen går igenom med dem, samt via e-post, enkäter och utvärderingar av kurser och utbildningar.

Vuxenutbildningen har även rutiner för klagomålshantering som bidrar till delaktighet och inflytande.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vuxenutbildningen har kontakt med vårdnadshavare och god man i de fall som det krävs, eftersom vuxenutbildningen främst vänder sig till vuxna.

Personalens delaktighet

Inför planen för kommande år har en arbetsgrupp tillsatts med medlemmar från alla verksamheter, likabehandlingsgruppen kallad hädanefter.

Vid arbetsplatsträffar samt vid samtal har personalen möjlighet att komma med inspel i arbetet med planen, detta sker löpande. Personalen ges även möjlighet att lämna synpunkter och vara aktiv i uppföljning av planen efter årets slut.

Externa/upphandlade leverantörers delaktighet

Externa/upphandlade utbildningsleverantörer ska enligt upphandlingsavtal agera i enlighet med kommunens plan samt följa upprättade rutiner.

Ansvar

Huvudman arbetsmarknads- och gymnasienämnden

Ansvarar för att:

- Se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever/studerande.
- Se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever/studerande utsätts för kränkande behandling.
- 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 elever/studerande. 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.
- Se till att omständigheter kring kränkningar/trakasserier skyndsamt utreds och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden (detta är i Luleå kommun delegerat till rektor enligt arbetsmarknads- och gymnasienämndens delegationsordning).
- Se till att personalen fullgör de skyldigheter anges enligt skollagen 6 kap om åtgärder mot kränkande behandling och trakasserier

Skolchef och rektorer/enhetschef

Ansvarar för att:

- Det bedrivs ett arbete mot diskriminering, kränkande behandling samt likabehandlingsarbete och att planen årligen revideras.
- Arbetet dokumenteras, kartläggs och följs upp.
- Samtliga medarbetare och elever/studerande känner till huvudmannens plan mot diskriminering, och kränkande behandling i vuxenutbildningen samt likabehandlingsarbete och vad det innebär.
- Händelser av kränkning, trakasserier och diskriminering utreds, åtgärdas, dokumenteras och anmäls till huvudman.
- Utse arbetsgrupp som stöttar arbetet inom ramen för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.
- Stötta och följa upp att medarbetare i sina uppdrag arbetar i linje med huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen.
- Stötta medarbetare i deltagande i utbildningsdagar inom området.
- Följer upp arbetet med diskriminering och kränkande behandling samt likabehandling på till exempel arbetslagsmöten, klassrumsbesök och i medarbetarsamtal.

Likabehandlingsgruppen

Ansvarar för att:

- Utifrån rektors direktiv stötta arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och likabehandling i hela vuxenutbildningens verksamhet.
- Leda kartläggningsarbetet inför revidering av huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen. Ledare för gruppen under 2026 är rektor 4.
- Planera och organisera verksamhetsdagar/aktiviteter i syfte att hjälpa till med att hålla hela verksamheten uppdaterad på området.

Medarbetare

Ansvarar för att:

- Hålla sig uppdaterad, ta del av och arbeta utifrån huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen.
- Reagera och agera mot trakasserier och kränkande särbehandling. I det ligger också att rapportera till rektor som tar beslut om att eventuell utredning ska påbörjas.
- Arbeta förebyggande genom att vara förebild och låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.
- Alla medarbetare förmedlar och diskuterar vuxenutbildningens värdegrund och huvudmannens plan mot diskriminering, kränkande behandling i sina respektive grupper/kurser.

Elever/studerande

Ansvarar för att:

- Känna till skolans värdegrund och huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen.
- Agera i enlighet med vuxenutbildningens värdegrund.
- Följa vuxenutbildningens ordningsregler.
- I möjligaste mån ges möjlighet till att vara delaktiga i arbetet mot diskriminering, kränkande behandling samt likabehandling.
- Berätta för lärare, rektor och övrig personal då de ser, hör eller upplever kränkningar.

Så gör vi arbetet känt för alla

Arbetet mot diskriminering, kränkande behandling är ständigt pågående och ska vara känt för alla på vuxenutbildningen, både personal och elever/studerande.

Personal, externa utbildningsanordnare och APL/LIA-platser

Planen mot diskriminering och kränkande behandling är ett aktivt dokument som finns med i det dagliga arbetet. Den görs känd på APT och verksamhetsdagar. Nyanställda informeras om arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, likabehandling och planen för detta vid introduktionen.

Externa utbildningsanordnare, underleverantörer och handledare på till exempel APL/LIA ska informeras om och delges huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen.

Vuxenutbildningen ska se till att antingen huvudmannens plan eller annat likvärdigt underlag gäller under utbildningstid och APL/LIA oavsett utbildningsanordnare. Ansvarig för detta är den personal från vuxenutbildningen som har kontakt med aktuell utbildningsleverantör, APL/LIA-plats eller handledare.

Vid revideringar av planen ska det informeras om detta på APT.

Elever/studerande

Eleverna/studerande ska informeras om vuxenutbildningens värdegrund och arbete mot diskriminering, kränkande behandling vid introduktion och kursstart.

Publicering

Huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen finns på nätet (*uppdateras med ny länk när reviderad plan läggs upp*) och i teams för medarbetare (*uppdateras med ny länk till teams när reviderad plan läggs upp*).

Det finns också en version med en kortare information om planen som delas i varje elev/studerandes team. I denna version finns en länk till den fullständiga planen.

Revidering

Arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och för likabehandling samt arbetet med planen skall utvärderas och revideras varje år. På vuxenutbildningen genomför vi därför årligen en strukturerad kartläggning där resultatet ligger till grund för nästkommande års arbete mot diskriminering, kränkande behandling och för likabehandling.

Främjande arbete

Det främjande arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och för likabehandling är ett kontinuerligt arbete oavsett om något specifikt har inträffat eller inte. Inom vuxenutbildningen innebär detta arbete att vi följer dessa riktlinjer:

Normmedvetet bemötande och undervisning

- All personal bemöter elever och kollegor med respekt och medvetenhet om normer och värderingar.
- Undervisningen planeras för att inkludera olika perspektiv och erfarenheter.
- Diskussioner om värdegrund och likabehandling förs regelbundet i klassrum och arbetslag.

Utbildning och kompetensutveckling

- Vi genomför utbildning för personal utifrån önskemål och behov om likabehandling, diskriminering och kränkande behandling.
- Specialpedagoger utbildar arbetslag i bemötande av elever med neuropsykiatriska funktionsvariationer.
- APT används för att diskutera planen och samla in synpunkter från personalen.

Elevaktiviteter och delaktighet

- Aktivitetsdagar med elever för att stärka trygghet och samhörighet.
- Studeranderepresentanter deltar i ledningsgruppsmöten inom YH.
- Enkäter och utvärderingar genomförs för att fånga elevernas upplevelser och förbättra verksamheten.

Synliggörande av planen

- Kortversion av planen delas i elevernas Teams-grupper.
- Planen presenteras vid kursstart och finns tillgänglig på hemsidan.
- LIA/APL-handledare informeras om planen och dess innehåll.

Tillgänglighetsarbete

- Undervisningen anpassas för elever i behov av extra stöd. Det arbetet finns också beskrivet i handlingsplan för elever i behov av extra anpassningar vid vuxenutbildningen i Luleå
- Arbetet utgår från tillgänglighetsprincipen i diskrimineringslagen.
- Digitala verktyg och stödmaterial används för att öka tillgängligheten.

Årshjul och systematik

- Främjande aktiviteter planeras och följs upp enligt ett årshjul.
- Likabehandlingsgruppen leder kartläggning och utvecklingsarbete.
- Återkommande aktiviteter dokumenteras och utvärderas årligen.

Analys av 2025 års arbete

Rektor för grundläggande och gymnasiala kurser, samt anpassad vuxenutbildning (rektor 1)

Utvärdering

Delaktighet

Planen har fortsatt inte varit tillräckligt förankrad hos personalen, vilket påverkar elevernas/studerandenas delaktighet. Ämnet har lyfts vid APT och i undervisningen, men det finns fortfarande behov av att skapa en tydligare koppling mellan planen och det dagliga arbetet.

Ansvar

Ansvarsfördelningen är fortfarande otydlig. Det är viktigt att varje medarbetare känner till sitt ansvar och att detta integreras i rutinerna. Här finns ett fortsatt utvecklingsområde.

Främjande och förebyggande arbete

Arbetet behöver stärkas och göras mer systematiskt. Det krävs en kultur där inkludering och respekt är centrala, samt att utbildning och medvetenhet prioriteras.

Åtgärdande arbete

Rutiner för hantering av incidenter finns, men behöver kommuniceras tydligare och följas konsekvent. Dokumentation och uppföljning är viktiga delar som måste säkerställas.

Analys

Enkäter och kursutvärderingar visar att elever/studerande trivs och känner sig trygga, vilket är positivt. Dock behöver vi fortsätta analysera resultaten för att identifiera förbättringsområden och använda dessa insikter för att utveckla planen.

Mål för 2026

- **Ökad delaktighet hos personal och elever/studerande:** genom att involvera båda grupperna i arbetet med planen ökar relevansen och effekten.
- **Ökat deltagande i enkäter:** för att få en mer heltäckande bild av arbetsmiljön.
- **Aktivt arbete med planen i alla kurser:** säkerställa att informationen är lättillgänglig och att planen används i undervisningen.

Aktiviteter

- **Ta upp planen regelbundet på APT:** för att öka medvetenheten och förankringen.
- **Genomföra riktade enkäter:** med frågor om trygghet, studiero och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.
- **Integrera planen i kursplanering:** göra den till en naturlig del av undervisningen.

Rektor för SFI (rektor 2)

Utvärdering

Delaktighet

Elev- och kursutvärderingarna används i vårt SKA-arbete men även i det dagliga arbetet med eleverna inom arbetslagen. Vi arbetar numera kontinuerligt med klassråd och elevråd där frågor om elevernas arbetsmiljö, trygghet och studiero lyfts. De flesta synpunkter handlar om studiero och olika störningsmoment, och utifrån detta önskas klassrumsregler som ska vara förankrade hos alla.

Ansvar

Några arbetslag arbetar mer kontinuerligt med värdegrundsarbete och några vid enstaka tillfällen. Ansvarsfördelningen syns i att olika arbetslag tar olika stort ansvar för värdegrundsarbetet och att klassrumsregler efterfrågas för att skapa samsyn kring studiero.

Främjande och förebyggande arbete

Det görs temaarbete med värdegrund under lektioner samt vid inskrivningssamtal. Lika-behandlingsplanen finns fäst i klassrum och chattar för att vara tillgänglig för eleverna, och planen finns även i lättläst version för att SFI-elever ska kunna träna svenska. Detta främjar ett inkluderande klimat och förebygger diskriminering.

Åtgärdande arbete

SFI arbetar med resultatet i utvärderingen och omsätter det till konkreta undervisningsaktiviteter för eleverna. Resultatet från elevenkäten visar att ett fåtal elever (4–6%) inte känner trygghet och studiero, vilket måste uppmärksammas. Individuella samtal med elever tyder på att konflikter och kränkningar har förekommit vid enstaka tillfällen, även om detta ännu inte lyfts på elevrådet.

Analys

Analysen visar att arbetet med delaktighet och trygghet bland eleverna har utvecklats positivt, särskilt genom regelbundna klassråd och elevråd där viktiga frågor om studiero och arbetsmiljö lyfts. Trots detta framkommer att ansvarsfördelningen för värdegrundsarbete varierar mellan arbetslagen, vilket bidrar till en viss otydlighet. Även om det förekommer främjande och förebyggande insatser, som temaarbete och en tillgänglig likabehandlingsplan, finns det fortfarande elever som inte känner sig trygga eller upplever studiero. Det är därför väsentligt att fortsätta arbeta med att tydliggöra ansvarsfördelningen och involvera samtliga elever i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, för att säkerställa en trygg och inkluderande skolmiljö.

Mål för 2026

- Tydliggöra ansvarsfördelningen i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för all personal.
- Utveckla och förstärka elevhälsoarbetet på SFI, inklusive önskemål om utökad specialpedagogisk resurs.

- Införa kontinuerliga kursutvärderingar som mål i SKA-arbetet.

Aktiviteter

- Fortsätta med regelbundna informationsmöten och utbildningar om planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Inkludera och repetera rutiner för incidenthantering samt elevhälsoarbete vid informationsinsatser.
- Genomföra obligatoriska enkäter regelbundet på SFI.
- Föra in kontinuerliga kursutvärderingar och avstämningar i samband med klassråd och elevråd.

Rektor för yrkesutbildningar, samt externa anordnare (rektor 3)

Utvärdering

Delaktighet

Planen har förankrats via genomgång på APT och länkar till planen har delgetts alla medarbetare, dock framkommer det i enkäten att alla medarbetare inte har läst planen. Det varierar även hur delaktig eleverna har varit men ämnet har lyfts i undervisning och resultat från elevenkät visar att eleverna i huvudsak trivs och känner sig trygga. De externa utbildningsanordnarnas plan mot diskriminering och kränkande behandling ska motsvara de krav vi som huvudman har vilket är lyft med de externa utbildningsanordnarna.

Ansvar

Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras för att säkerställa att alla är medvetna om sina roller och uppgifter. Det är viktigt att varje medarbetare känner till sitt ansvar i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, och att detta arbete integreras i deras dagliga rutiner.

Främjande och förebyggande arbete

Det främjande och förebyggande arbetet behöver stärkas och göras mer systematiskt. Detta innebär att skapa en kultur där alla känner sig inkluderade och respekterade och att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och kränkande behandling genom utbildning och medvetenhet.

Åtgärdande arbete

Åtgärder vid incidenter måste vara tydliga och konsekventa. Det är viktigt att ha klara rutiner för hur incidenter ska hanteras, inklusive dokumentation, utredning och uppföljning.

Analys

Elevenkäter och kursutvärderingar visar att elever trivs, vilket är positivt. Det är viktigt att fortsätta analysera dessa resultat för att identifiera områden som kan förbättras och att använda denna information för att utveckla och förbättra planen.

Mål för 2026

- **Ökad delaktighet hos personal och elever/studerande:** genom att involvera både personal och elever i arbetet med planen kan vi säkerställa att den är relevant och effektiv.
- **Ökat deltagande i enkäter:** genom att öka deltagandet i enkäter kan vi få en bättre förståelse för hur elever och personal upplever sin arbetsmiljö och identifiera områden som behöver förbättras.
- **Alla utbildningar ska arbeta aktivt med planen och dess information:** det är viktigt att alla utbildningar aktivt arbetar med planen och att informationen om planen är lättillgänglig för alla.

Aktiviteter

- **Implementera planen på APT och yrkesråd:** ta upp planen och dess olika delar löpande vid APT och yrkesråd i syfte att öka medvetenheten om planen och dess innehåll.
- **Erfarenhetsutbyte:** avsätta tid för att dela erfarenheter kring förebyggande arbete och aktiviteter som involverar elever i planen i syfte att stärka arbetet med planen inom alla utbildningar.
- **Anpassa planen för APL-platser:** utarbeta en anpassad plan för APL-platser som lärare och handledare går igenom inför mottagande av elev på APL. Det är viktigt att APL-handledare är medvetna om planen och dess innehåll och att de aktivt arbetar för att värdegrundsarbetet ska tydliggöras även ute på APL-platser.

Rektor för yrkeshögskolan (rektor 4) Utvärdering

Delaktighet

Personalen deltar aktivt i diskussioner och aktiviteter tillsammans med studerande för att stärka värdegrundsarbetet. Det finns ett aktivt arbete med att involvera både personal och elever/studerande i arbetet med planen, vilket säkerställer att planen är relevant och att alla känner sig inkluderade. Även externa aktörer bjuds in i processen genom information och möten.

Ansvar

Rutiner och ansvarsfördelning är tydliga. Externa handledare och utbildarna informeras om planen och deras ansvar via möten och e-post. Ledningsgruppen arbetar aktivt med uppföljning av åtgärder och incidenter för att säkerställa att ansvarsfördelningen följs.

Kännedom

Information om planen sprids systematiskt och är lättillgänglig. Alla utbildningar ska arbeta aktivt med planen och dess information. Det säkerställs genom implementering på Teamträffar/APT/LARS och i ledningsgrupperna för respektive utbildning, samt genom att utbildare tar upp planen i kurser och utbildningar.

Främjande och förebyggande arbete

Det förekommer föreläsningar och sociala aktiviteter som skapar trygghet och gemenskap. Arbetet är strukturerat och det finns en medvetenhet om behovet av att utveckla det förebyggande arbetet. Rutiner för samarbete, studieteknik, närträffar och spelregler för klasser och grupper är under utveckling för att öka inkludering och respekt.

Åtgärdande arbete

Åtgärder och incidenter följs regelbundet upp och utvärderas. Elev- och kursutvärderingar används aktivt för att identifiera förbättringsområden, och åtgärder revideras årligen för att säkerställa att de leder till förbättring. LIA-handledare är informerade och arbetar för att tydliggöra värdegrundsarbetet även ute på praktikplatser.

Analys

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling präglas av en tydlig struktur och en medvetenhet inom rektorsområdet. Rutiner och ansvarsfördelning är väl definierade och informationsspridningen sker på ett systematiskt sätt. Det pågår en kontinuerlig uppföljning, och både personal, studerande samt externa aktörer engageras aktivt i processerna.

Samtidigt har förbättringsområden identifierats, framför allt gällande utveckling av information, förebyggande insatser och uppföljningsrutiner, vilket visar på en vilja att samtidigt utveckla och stärka det gemensamma arbetet.

Mål för 2026

- Öka delaktigheten hos personal och elever/studerande genom att involvera dem i arbetet med planen för att säkerställa dess relevans och effektivitet.
- Öka deltagandet i enkäter för att få bättre förståelse för arbetsmiljön och identifiera förbättringsområden.
- Säkerställa att alla utbildningar aktivt arbetar med planen och att informationen är lättillgänglig.
- Skapa rutiner för samarbete, studieteknik, närträffar och spelregler för klasser och grupper för att öka inkludering och respekt.

Aktiviteter

- Rektor skapar en arbetsgrupp med alla utbildningars studeranderepresentanter som deltar i utformandet av planen.
- Återge resultaten från enkäterna till de studerande i större utsträckning.
- Uppmana utbildarna att själva göra enkäter/utvärderingar hur de studerande upplever kurserna. Vi som utbildningsanordnare kommer att ta fram en mall från vår sida.

Enhetschef Utvärdering

Delaktighet

Planen för 2025 är delvis förankrad i arbetsgruppen, men det finns fortfarande behov av att nå ut till alla. Under nästa år kommer planen att presenteras och följas upp vid APT, vilket är ett bra sätt att hålla den levande och aktuell.

Ansvar och kännedom

De som redan känner till planen tycker att rutinerna är tydliga, vilket är positivt. Det visar att innehållet fungerar – nu gäller det att sprida den kännedomen till fler.

Enkätsvaren har visat att vi behöver vara tydliga med vad planen omfattar. Nu är det klargjort att den gäller relationerna skola–elev och elev–elev. Personal omfattas av en separat plan, vilket minskar risken för missförstånd.

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete

Eftersom LC-laget bara träffar elever vid enstaka tillfällen är det lätt att rutinerna inte blir lika självklara som för andra. Därför är det viktigt att laget påminns om att planen finns och hur man ska agera om ett ärende uppstår.

Analys

Sammantaget visar utvärderingen att det finns en grundläggande struktur och positiva erfarenheter kring planen, men att spridning och förankring fortfarande behöver stärkas. Tydlig kommunikation, återkommande information och systematiskt uppföljningsarbete framstår som framgångsfaktorer för att uppnå en bredare delaktighet och förståelse för planens innehåll och syfte.

Mål för 2026

- Fortsatt arbete med rättvis behandling och inkludering.
- Ökad kännedom om plan, innehåll och arbetssätt.

Aktiviteter

- Temaveckor i biblioteket, som gör värdegrundsarbetet synligt och konkret.
- Arbete med planen som en del av APT under året

Skolchef Utvärdering

Under perioden februari 2025 till oktober 2025 har verksamheten med stöd av likabehandlingsgruppen arbetat med att ta fram frågeformulär till personalen för att identifiera önskemål om fördjupning och fokusområden inom det övergripande likabehandlingsarbetet. Resultatet visar att personalen efterfrågar mer kunskap och härskartekniker, normer och arbete med gemensam värdegrund.

Vuxenutbildningens rektorer har tillsammans med utvecklingsledaren tagit fram en ny elevenkät som genomförs två gånger per år. I elevenkäten fångas trygghet och studiero, samt eventuell förekomst av kränkningar upp. Syftet är att fånga upp elevernas/studerandes behov och upplevelser på ett mer systematiskt sätt, så att vi kan identifiera utvecklingsområden och vidta förebyggande åtgärder i tid. Rektorer, utvecklingsledare och likabehandlingsgruppen har haft ett nära samarbete för att säkerställa att kartläggningen genomförs på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt.

På respektive enhet har man arbetat med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Verksamheten har inte haft ett gemensamt fokusområde som det beskrevs i huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling i vuxenutbildningen 2025, detta kommer i stället att ske under 2026.

Analys

En kort analys visar att verksamheten under perioden har tagit tydliga steg mot att stärka likabehandlingsarbetet, bland annat genom att utveckla frågeformulär för att kartlägga personalens behov och genomföra nya elevenkäter. Personalen efterfrågar mer kunskap om härskartekniker och normer, vilket pekar på ett behov av fortsatt kompetensutveckling. Samverkan mellan rektorer, enhetschef och utvecklingsledare har bidragit till en mer systematisk kartläggning av elevernas trygghet och studiero. Dock har det saknats ett gemensamt fokusområde för hela verksamheten under 2025, vilket planeras att åtgärdas under 2026. Sammantaget tyder insatserna på ett aktivt och strukturerat arbete, men det finns fortfarande utrymme för förbättring vad gäller enhetlighet och gemensam riktning.

Mål för 2026

- Stärka personalens kompetens inom likabehandling med ett gemensamt fokusområde för verksamheten
- Enhetligt och systematiskt kartläggningsarbete

Aktiviteter:

- Öka personalens kunskap och förståelse kring härskartekniker, normer och gemensam värdegrund genom riktade utbildningsinsatser och fortbildningar under året.

- Fortsätta att kartlägga elevernas/studerandes trygghet och studiero på ett enhetligt och ändamålsenligt sätt inom hela verksamheten, med stöd av samarbete mellan rektorer, enhetschef och utvecklingsledare.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet handlar om att identifiera och minska risker för att diskriminering och kränkande behandling ska uppstå. Detta innebär att genomföra åtgärder och aktiviteter som syftar till att förhindra att problem uppstår. Exempel på förebyggande arbete inkluderar att ha tydliga rutiner för att hantera incidenter, genomföra regelbundna utvärderingar och analyser, samt att ha en aktiv likabehandlingsgrupp som ansvarar för att genomföra årligen återkommande aktiviteter. På vuxenutbildningen strävar vi mot att planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara ett "levande dokument". Det ska vara väl känt hos både personal och elever/studerande. Vi kommer aktivt att arbeta utifrån följande utvecklingsområden för att stärka vårt förebyggande arbete:

Mål för 2026

- Öka svarsfrekvensen i enkäter/utvärderingar.
- Öka vetskapen och kunskapen om planen mot diskriminering och kränkande behandling samt dess innehåll.
- Öka kunskapen om och anpassa undervisningen för elever/studerande i behov av extra hjälp och stöd – en utbildning tillgänglig för alla.

Hur vi gör?

- Elevernas/de studerandes trygghet och studiero kartläggs i form av regelbundna utvärderingar. Metoderna för uppföljning skiljer sig åt mellan vuxenutbildningens olika verksamheter.
- Vi arbetar med kursutvärderingar som lärarna ansvarar för.
- En utbildningsutvärdering, som skickas ut två gånger per år, innehåller också frågor om ev. upplevelser av diskriminering och kränkande behandling.
- Inom yrkeshögskolan kartlägger man genom kursutvärderingar efter varje kursavslut där utbildningsledaren ansvarar för dessa. Där arbetar vi även med studeranderepresentanter som för klassens talan vid ledningsgruppsmöten som är regelbundet återkommande.
- Frågan om arbetsklimat lyfts även av rektor i externa kursråd 2–4 gånger/år.
- Inom SFI genomförs gemensamma aktivitetsdagar med lärare och elever som ett sätt att skapa trygghet. Alla arbetslag har fått utbildning av specialpedagog för att kunna bemöta personer med olika typer av neuropsykiatriska funktionsvariationer.
- OSA-enkät för personal.

Analys av underlag

Skolledningen har delegerat ansvaret till likabehandlingsgruppen att ansvara för att de olika enkäterna analyseras och presenteras för eleverna/studerande i samband med upprättande av planen. För de studerande inom yrkeshögskolan görs detta av utbildningsledaren. Detta sker i olika tidsintervaller beroende på verksamhet. Finns behov kan elever/studerande delta i analys och diskussion om ev. åtgärder beroende på ärendets art.

Årligen återkommande aktiviteter 2026

Likabehandlingsgruppen träffas varannan månad. Gruppen har ansvar för genomförandet att ett antal årligen återkommande aktiviteter. Detta syftar till att verksamheterna ska ha ett främjande och förebyggande arbete.

Period	Aktivitet	Ansvarig
Jan.-feb.	Arbete med ny plan. Planen mot diskriminering och kränkande behandling klar Möte LBG	Rektor, enhetschef Rektor 4
Feb.	Implementera ny plan för alla medarbetare	Rektor, LBG
Mars	Implementera ny plan för alla medarbetare Möte LBG	Rektor, enhetschef, LBG Rektor 4
April		
Maj	Enkät för insamlande av önskemål och behov av kompetensutveckling Möte LBG	Rektor 4
Juni Juli		
Aug.		
Sep.	Revidera utvärdering/analysunderlag för respektive enhet Ta fram förslag på kompetensutvecklingsinsats för personalen Möte LBG	LBG LBG Rektor 4
Okt.	Utvärdera årets arbete, mål och aktiviteter på respektive enhet.	Rektor, enhetschef
Nov.	Redovisa analys av respektive enhets arbete Möte LBG	Rektor 4 LBG
Dec.	Möte LBG Revidera huvudmannens plan mot diskriminering och kränkande behandling och planera aktiviteter för det kommande likabehandlingsarbetet	Rektor 4 LBG

Övriga löpande aktiviteter 2026

Här beskrivs de löpande aktiviteter som olika funktioner/professioner har ansvar för.

Aktiviteter	Period	Ansvarig
Introduktion av nya medarbetare: <ul style="list-style-type: none"> • Värdegrund • Likabehandling 	Vid nyanställningar	Ansvarig rektor/chef
Informera nya elever/ studerande: <ul style="list-style-type: none"> • Värdegrund • Likabehandling 	Vid kursstart Repetera och påminna vid behov	Respektive lärare/utbildningsledare
Informera nya elever/studerande om: <ul style="list-style-type: none"> • Vilket stöd man kan få hos olika funktioner. • Hur man går till väga för att få stöd. 	Vid introduktion av nya elever/studerande Repetera och påminna vid behov	Undervisande lärare, utbildningsledare, syv och skoladministration. Samt övrig personal som möter elever i behov av stöd kring studier eller annat
Föra värdegrund och likabehandling på tal, utifrån läroplan och andra styrdokument. <ul style="list-style-type: none"> • I undervisning • På hemsidan • I våra lokaler 	Ständigt pågående	Alla, oavsett profession
Elev- studerandeenkäter	Vid avslutad kurs/utbildning	Undervisande lärare/utbildningsledare
Elevenkät	Två gånger per år	Rektor 1-3
APT Arbete mot diskriminering kränkande behandling, organisation/grupp/individ		Ansvarig rektor/enhetschef
Branschråd, kursråd, yrkesråd, ledningsgrupper YH		Rektor Utbildningsledare

Huvudmannens aktiviteter för 2026

Huvudmannens aktiviteter utgår från det ansvar som finns att säkerställa att arbete mot diskriminering och kränkande behandling genomförs i de verksamheter de ansvarar för. Detta har beskrivits tidigare i planen.

Likabehandlingsgruppen utarbetar åtgärdsförslag, vilka behandlas och beslutas av rektorerna/enhetschef för vuxenutbildningen. De slutgiltiga besluten fastställs därefter av nämnden.

Åtgärder	Period	Ansvarig
Plan mot diskriminering och kränkande behandling fastställs Särskilt beaktande att planen innehåller ett främjande och förbyggande arbete, att kompetensutveckling bedrivs, samt att det finns rutiner för åtgärdande arbete och uppföljning	Januari 2026	Skolchef
Det nya systemet Prorenata för anmälningar om kränkningar etcetera under 2026, med medföljande utbildningsinsatser för berörda medarbetare	2026	Skolchef Rektor 1-4
Följa upp inkomna klagomål och incidenter, samt de åtgärder som enheterna planerat är genomfört utifrån deras analys av mönster och risker i verksamheten	Vid delårsrapporteringar	Skolchef Rektor 1-4 Enhetschef

Åtgärdande arbete

Åtgärdande arbete inom vuxenutbildningen innebär att hantera och åtgärda incidenter av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier när de uppstår.

Rutiner vid incidenter

När en incident inträffar är det viktigt att personalen är lyhörd och direkt tar upp händelsen till diskussion och samtal. Det kan innebära att påminna om vuxenutbildningens värdegrund och samtala om att en viss jargong eller beteende inte är acceptabelt.

Utredning och åtgärder

Om någon upplever sig kränkt ska en utredning om kränkning påbörjas. Utredningen kan leda till olika åtgärder, från att inga vidare åtgärder vidtas till att en elev eller studerande stängs av från skolan. Skolan är också skyldig att agera om kränkningar sker utanför skolan, till exempel på sociala medier, om de har samband med skolverksamheten.

Checklistor

Det finns specifika checklistor för olika typer av incidenter, till exempel när en elev kränker en annan elev, när personal kränker en elev, och när en elev kränker personal. Dessa checklistor beskriver steg-för-steg vad som ska göras, vem som är ansvarig och när åtgärderna ska genomföras.

Uppföljning

Efter att åtgärder har vidtagits är det viktigt med uppföljningssamtal med både den som upplevt sig kränkt och den som kränkt. Samtalen dokumenteras och vid behov genomförs ytterligare uppföljningssamtal.

Genom att följa dessa rutiner och åtgärder kan vuxenutbildningen säkerställa att alla incidenter hanteras på ett strukturerat och rättvist sätt, vilket bidrar till en trygg och inkluderande miljö för alla elever och personal.

Checklistor

Checklista, elev/studerande kränker elev/studerande

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
<p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan och dokumentera. Vid pågående kränkning ingrip direkt genom att ta upp det du upplever med dem det berör eller genom att meddela rektor/chef.</p>	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag
<p>Anmäla till rektor</p>	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag
<p>Anmälan till huvudman</p>	Rektor anmäler kränkning till huvudman, via ProRenata.	Skyndsamt
<p>Beslut om utredning Rektor utser någon eller har själv samtal med berörd person och fattar beslut om vidare utredning.</p>	Rektor.	Skyndsamt
<p>Utredning Enskilda samtal med berörda om vad som har hänt. Be att få ta del av ev. meddelanden (sms, mail, annat). DOKUMENTERA! Vid behov ha med studiehandledare, specialpedagog eller annan lämplig personal. Man ska ej genomföra dessa samtal själv.</p>	Rektor eller av rektor utsedd person/personer.	Skyndsamt
<p>Anmälan ProRenata Elevskada, risk eller tillbud.</p>	Rektor eller av rektor utsedd person.	Skyndsamt
<p>Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse.</p>	Rektor i samråd med avdelningschef.	Snarast
<p>Beslut om vidare åtgärder Till exempel: avstängning, tillfällig eller permanent. Avskiljande från grupp, samtal eller annat.</p>	Rektor i samråd med avdelningschef.	Skyndsamt

Uppföljningssamtal Med den som upplevt sig kränkt och den som kränker. Samtalen dokumenteras. Vid behov ytterligare uppföljningssamtal.	Rektor eller utsedd person.	Inom två veckor
Om kränkning ej upphört Avstängning av elev/ studerande.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Omgående
Avslut Ärendet avslutas. Samtal med inblandade elever/studerande. Dokumentationen arkiveras i Pro-Renata.	Rektor arkiverar i Pro-Renata. Annan lämplig person kan utses till att ha avslutande samtal.	I samband med avslut
Uppföljning av anmälan	Rektor. Nämnd kan be rektor att redogöra för utgången av ärendet.	Efter en tid

Checklista, personal kränker/diskriminerar elev/studerande

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan. Vid pågående kränkning/ diskriminering ingrip genom att, om möjligt, prata med den som kränker. Ta hjälp av arbetsgång som finns nedan.	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Snarast
Meddela rektor	Medarbetare som fått kännedom om.	Samma dag
Samtal med elev/studerande	Rektor. Annan personal, till exempel HR kan delta vid samtalet.	Snarast
Utredning och vidare åtgärder	Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	Snarast
Polisanmälan Om det bedöms vara en lagövertredelse.	Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	
Viktigt att ha i åtanke: en befogad tillrättavisning av en elev/studerande är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven/den studerande kan uppleva det som kränkande. En utredning om kränkande behandling kan landa i att tillrättavisningen varit befogad.		

Checklista, elev/studerande kränker medarbetare

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
<p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan om du ser hör eller upplever en medarbetare bli kränkt. Gäller det dig själv – säg ifrån och meddela rektor.</p>	<p>Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för. Den som upplever sig kränkt.</p>	Snarast
<p>Säg ifrån Om möjligt, ingrip genom att säga ifrån. Ta upp det du upplever.</p>	Medarbetare som får kännedom om/upplever.	Snarast
Meddela rektor	Medarbetare som fått kännedom om/upplever.	Samma dag
Meddela skyddsombud	Rektor.	
<p>Samtal med inblandade - utredning Med hjälp av skyddsombud skaffar sig rektor en bild av situationen. Och gör en bedömning om vidare åtgärder. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p>	Rektor. Det kan bli aktuellt med kontakt med HR.	Snarast
<p>Vidare åtgärder för utsatt Till exempel samtal med företagshälsa eller annat, utifrån medarbetares behov. DOKUMENTERA i gällande system för medarbetare.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef, HR och medarbetare. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	Snarast
<p>Vidare åtgärder kring elev/studerande som kränker Om kränkningarna ej upphör kan det bli aktuellt med avstängning. DOKUMENTERA i gällande system för elever och medarbetare.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef.	
<p>Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lag-överträdelse.</p>	Rektor i samarbete med avdelningschef.	

Checklista, arbetsgång/förhållningssätt vid samtal med de berörda

- Var alltid två personer i samtalet med eleven/studerande. Den ena leder samtalet och den andra observerar och för anteckningar.
- Tala med en elev/studerande i taget.
- Var väl förberedd och visa i ord och handling vem som leder samtalet.
- Tala om för den som har utfört den misstänkta kränkningen att du fått reda på vad som hänt.
- Ställ tydliga frågor, följdfrågor och klargör eventuella oklarheter av ordens betydelse.
- Den som utövat den misstänkta kränkningen måste själv få insikt i att hen 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 en kränkning kan rubriceras som brottslig handling och därmed kan 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 elevgruppen, 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 handlingsprogram för likabehandling.
- Uppföljande samtal med samtliga inblandade sker vid behov och beroende på ärendets karaktär.
- Ärendet ska anmäls i ProRenata.

Utvärderings/analysunderlag för de olika enheterna på vuxenutbildningen

Inledning

Denna enkät är utformat för att ge stöd vid utvärdering av arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling samt främjande och förebyggande insatser inom våra enheter. Underlaget ska användas för att systematiskt följa upp, analysera och utveckla verksamhetens insatser.

Rektor 1 - Rektor 4

1. Hur har planen förankrats hos dig som personal?
2. Hur har planen förankrats hos elever/studerande och hur ha de involverats i arbetet med planen?
3. Upplever du att ansvarsfördelningen i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är tydlig för dig?
4. Hur har du fått information om ditt ansvar i detta arbete?
5. Finns rutiner för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i det dagliga arbetet?
6. Vilka kanaler och metoder känner du till eller har du använt för att sprida information om planen?
7. Genomförs regelbundna informationsmöten eller utbildningar om planen?
8. Vilka främjande aktiviteter har du tagit initiativ till eller deltagit i för att stärka arbetet mot diskriminering och kränkande behandling?
9. Finns tydliga rutiner för att hantera incidenter?
10. Genomförs uppföljning av vidtagna åtgärder?
11. Hur säkerställer du att externa utbildningsanordnare och LIA/APL-handledare är delaktiga och får kännedom om vår plan mot kränkande behandling och dess innehåll och ansvarsområden?
12. Har du i din utbildning eller kurs genomfört riktade enkäter om trygghet, studiero och likabehandling?
13. Hur använder du elev- och kursutvärderingar i utvecklingsarbetet?
14. Vilka mål behöver du sätta upp för ditt arbete utifrån de förbättringsområden du analyserat för det kommande året?
15. Hur säkerställer vi att elev- och kursutvärderingar genomförs och används i förbättringsarbetet?
16. Är det något mer du vill tillägga gällande planen eller arbetet med den?

Baserat på detta underlag genomför rektor eller enhetschef tillsammans med deltagarna i likabehandlingsgruppen en analys och fastställer mål samt aktiviteter för nästkommande år.

Likabehandlingsgruppens deltagare tar med analysen, målen och aktiviteterna till mötet i november, där gruppen formulerar gemensamma mål för vuxenutbildningen utifrån analyserna.

Enhetschef, skolchef

1. Hur har planen förankrats hos dig som personal?
2. Upplever du att ansvarsfördelningen i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är tydlig för dig?
3. Hur har du fått information om ditt ansvar i detta arbete?
4. Finns rutiner för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i det dagliga arbetet?
5. Vilka kanaler och metoder känner du till eller har du använt för att sprida information om planen?
6. Genomförs regelbundna informationsmöten eller utbildningar om planen?
7. Vilka främjande aktiviteter har du tagit initiativ till eller deltagit i för att stärka arbetet mot diskriminering och kränkande behandling?
8. Finns tydliga och konsekventa rutiner för att hantera incidenter?
9. Genomförs uppföljning av vidtagna åtgärder?
10. Vilka mål behöver du sätta upp för ditt arbete utifrån de förbättringsområden du analyserat för det kommande året?
11. Är det något mer du vill tillägga gällande planen eller arbetet med den?

Lagar och styrdokument

Skollagen (6 kap.8§) [Skollag \(2010:800\)](#) | [Sveriges riksdag](#)

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 det vill säga 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§) [Diskrimineringslag \(2008:567\)](#) | [Sveriges riksdag](#)

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnare varje år upprätta en plan med åtgärder som behövs för att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för elever.

Skollagen (1kap.5§) [Skollag \(2010:800\)](#) | [Sveriges riksdag](#)

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) [Diskrimineringslag \(2008:567\)](#) | [Sveriges riksdag](#)

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) [Arbetsmiljölag \(1977:1160\)](#) | [Sveriges riksdag](#)

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.

Läroplanen för vuxenutbildning (Lvux12, kap1)

[Läroplan \(Lvux12\) för vuxenutbildningen - Skolverket](#)

Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för människors olikheter. 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. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas.

Bilaga 1, Kontaktuppgifter

Likabehandlingsgrupp

Namn	Profession	Telefonnummer/e-post
Åsa Nilsson	Rektor 4	0920-456363
Petter Brandlöv	Specialpedagog rektor 3	0767600753
Susann Strömbäck	Lärare/arbetsplatsom- bud, rektor 3	
Malin Ekersund	Utbildningsledare YH	
Nina Engman	Specialpedagog rektor 1	
Maud Johansson	Specialpedagog rektor 2	0920-45 63 43
Peter Johansson	Syv/administration	

Andra viktiga telefonnummer

Organisation	Telefonnummer	Notering
DO	08-120 20 700	
Kvinnojouren	0920-222223	Telefontid
Kvinnofridslinjen	020-50 50 50	
RFSL	08-501 62 900	
NCH- Nationellt centrum för hedersrelaterat våld och för- tryck. Stödtelefon för yrkes- verksamma.	010-223 57 60	Stödlinje för utsatta öpp- nar sommaren 2024. För mer information ring: 010-223 57 80
Polisen	114 14	
Socialtjänsten		
Vuxenpsykiatri Sunderbyn	0920-282728	
Närpsykiatri Luleå	0920-71536	
FREDA-mottagning	0920-454222, 020- 442244	
Stödlinjen för män	020-808080	
GAPF	08-7116032	Hedersrelaterat våld