



Åstorps kommuns  
**Plan mot kränkande  
behandling, diskriminering  
och trakasserier**

---

Bildningsnämnden



## **Innehållsförteckning**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Bakgrund.....</b>  | <b>3</b>  |
| Följande verksamheter omfattas av planen .....  | 3         |
| Skolans ansvar.....   | 3         |
| Vision .....  | 4         |
| Ansvarig för planen .....   | 4         |
| Elevernas delaktighet .....   | 4         |
| Vårdnadshavarnas delaktighet.....   | 5         |
| Personalens delaktighet .....   | 5         |
| Förankring av planen.....   | 5         |
| <b>När en elev upplever sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasseri.....</b> | <b>6</b>  |
| Anmälningsplikt och skyldighet att utreda.....  | 6         |
| Rutin för anmälan, utredning och åtgärder mot kränkande behandling .....                              | 7         |
| Om du som vårdnadshavare upplever att ditt barn kränks eller utsätts för diskriminering .....         | 7         |
| <b>Föregående års arbete och nuläge .....</b>   | <b>8</b>  |
| Vilka har deltagit i utvärderingen av föregående läsårs plan mot kränkande behandling? .....          | 8         |
| Utvärdering av föregående år arbete .....   | 8         |
| Kartläggning av nuläge .....  | 8         |
| <b>Analys .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Nya mål och åtgärder.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>Uppföljning och utvärdering.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>Definitioner och begrepp .....</b>   | <b>13</b> |

## **Bilagor**

*Bilaga 1: Skolenkät Vuxenutbildningen 2022 - IM Total - Report*

## Bakgrund

### *Följande verksamheter omfattas av planen*

#### Anvisning

Ange här vilka verksamheter som omfattas av planen. Exempelvis Kvidingskola F-6, Fritidshem XX eller Solgårdens förskola.

Alla verksamheter vid Vuxenutbildningscentrum och individuella programmen omfattas av planen.

#### *Skolans ansvar*

##### **Målinriktat arbete**

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. (6 kap §6 skollagen)

##### **Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling**

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

##### **Plan mot kränkande behandling**

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 års plan. (kap 6 §8 skollagen)

##### **Förbud mot kränkande behandling**

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling (kap 6 §9 skollagen)

##### **Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller 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. 6 kap 10§ skollagen (2010:800).

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser (kap 6 §10 skollagen)

##### **Aktiva åtgärder**

Rektorsområde Vuxenutbildning, Plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier3(14)

Enligt diskrimineringslagen kapitel 16, §§ 18-20 ska utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

### **Delegationsordningen**

Rektor/förskolechef har delegerat till biträdande rektor och eller biträdande förskolechef att förebygga, utreda och åtgärda kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

### ***Vision***

#### **Anvisning**

Här beskrivs skolans/förskolans vision om arbetet mot kränkande behandling.

Vuxenutbildningscentrum ska vara den arbetsplats där elever och personal ges möjlighet att utvecklas så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar och önskemål.

Vi ser olikheter som en tillgång. I våra styrkor och svagheter kan vi växa tillsammans.

Vi ska arbeta så att ingen hamnar utanför, genom att verksamheten genomsyras av demokratiska värderingar.

Vi ska ha ett flexibelt förhållningssätt så att vi kan anpassa verksamheten efter både individens och samhällets behov.

### ***Ansvarig för planen***

#### **Anvisning**

Här namnges de som har ansvar för planen. Är det en grupp ska medlemmarna i gruppen namnges.

Huvudansvar Katrin Olsson, rektor

för IM även Emelie Toremalm skolkurator, Fredrik Nilsson socialpedagog, Louise Pettersson, speciallärare

för vux även Philip Malmberg, biträdande rektor

### ***Elevernas delaktighet***

#### **Anvisning**

Här beskrivs på vilket sätt eleverna har varit delaktiga i processerna med att ta fram, utvärdera och formulera åtgärder i planen.

Elevernas svar vid mentorssamtal, utvärderande enkäter och elevhearing ligger till grund för planens utformande.

## ***Vårdnadshavarnas delaktighet***

### **Anvisning**

Här beskrivs på vilket sätt vårdnadshavarna har varit delaktiga i processerna med att ta fram, utvärdera och formulera åtgärder i planen.

Då majoriteten av våra elever är över 18 år involveras inte vårdnadshavare i processen.

## ***Personalens delaktighet***

### **Anvisning**

Här beskrivs på vilket sätt personalen har varit delaktiga i processerna med att ta fram, utvärdera och formulera åtgärder i planen.

Personalens delaktighet sker genom verksamhetsanalys och dialog med elevhälsoteamet.

## ***Förankring av planen***

### **Anvisning**

Här beskrivs hur planen har förankrats hos elever, vårdnadshavare och personal.

En del i förankringsarbetet är att planen ska publiceras på skolans hemsida på [www.astorp.se](http://www.astorp.se) senast den 30 september varje år.

Planen kommuniceras till eleverna vid skolkonferens på vux och vid mentorstid och elevhearing på IM.

Planen presenteras på skolans hemsida.

## **När en elev upplever sig utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasseri**

### ***Anmälningsskyldighet och skyldighet att utreda***

Anmälningsskyldigheten inträder direkt om en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Det finns inga begränsningar i lagtexten om att enbart allvarliga fall eller de fall som förskolechef/rektor anser att huvudmannen bör ha kännedom om ska anmälas till huvudmannen.

Alla uppgifter om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska enligt bestämmelsens ordalydelse anmälas till huvudmannen. Huvudmannen har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i verksamheterna och kan endast uppmärksamma och rikta resurser till verksamheter där det finns problem, om det finns fungerande rutiner och effektiva system för att anmäla kränkningar.

Varje enhet ska genomföra en utredning i enlighet med diskrimineringslagen 2 kap 7 §; *"Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden."*

Varje förskolechef/rektor ansvarar för att det finns kända rutiner i deras verksamhet för hur personalens anmälningsskyldighet ska hanteras så att förskolechef/rektor snarast får vetskap om att ett barn/en elev känt sig kränkt.

Anmälningsskyldigheten omfattar alla händelser där ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling både om det gäller från andra barn och elever eller från personal.

## ***Rutin för anmälan, utredning och åtgärder mot kränkande behandling***



### ***Om du som vårdnadshavare upplever att ditt barn kränks eller utsätts för diskriminering***

Om du som vårdnadshavare upplever att en elev eller personal kränkt dig/ditt barn så ska du i första hand ta kontakt med personal/mentor på skolan som utreder vad som hänt.

Vid trakassering/kränkning gör berörd personal en anmälan. Samtal påbörjas av personal ur elevvårdsteamet/värdegrundsgruppen eller motsvarande grupp. Den som tagit emot anmälan kontaktar vårdnadshavarna till de elever som blivit kränkta. Klasslärare och berörd personal informeras.

Som vårdnadshavare kan du gå vidare och anmäla till Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller Barn - och elevombudet (BEO).

## Föregående års arbete och nuläge

### *Vilka har deltagit i utvärderingen av föregående läsårs plan mot kränkande behandling?*

Arbetslaget och elevhälsoteamet.

### *Utvärdering av föregående år arbete*

#### **Anvisning**

Här utvärderas föregående arbete mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier utifrån den löpande uppföljning som har gjorts under läsåret.

Det är bra att skilja på de olika betydelseerna av uppföljning och utvärdering.

Uppföljning betyder i detta sammanhang en regelmässig, fortlöpande insamling och sammanställning av information om hur arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier fungerar och som gör det möjligt att följa hur den utvecklas under läsåret.

Utvärdering betyder i detta sammanhang att granska och värdera, särskilt utvalda delar av arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier gentemot överenskomna kriterier.

#### Resultat utvärdering och uppföljning IM

Under ht 21 vt 22 inkom **en** kränkingsanmälan på IM

**Elevhearing** Genomfördes en gång under vårterminen 22

Det som kom upp var den fysiska arbetsmiljön, skolmaten och vissa schemajusteringar. Dessa synpunkter har under året justerats och förändrats.

Nedanstående punkter som hör samman med syftet med denna plan:

- det är en bra skola, alla lärare och andra hjälper oss
- elever öppnar och låser toalettdörrarna utifrån
- alla eleverna respekterar inte skolans regler
- vi behöver ordningsregler kring pingisbordet

**Skolenkäten IM** i april 2022. Se bilaga 1 (få svarande)

#### Resultat utvärdering och uppföljning Vux totalt

**Skolenkäten SFI** i april 2022. Se bilaga 2 (få svarande)

Svarsfrekvensen på gruv och gy för låg att utgöra underlag för analys.

### *Kartläggning av nuläge*

#### **Anvisning**

Kartläggningen ska innehålla en sammanställning över de anmälningar om kränkande behandling som gjorts och de åtgärder som satts in. Elevenkäter, intervjuer,



trygghetsvandringar och andra undersökningar är också möjliga underlag för att ta reda på enhetens nuläge.

### Trygghetsfrämjande åtgärder IM

Varje vecka träffar mentorerna sina mentorselever för löpande dialog i ett uppföljande och framåtblickande samtal. Möjlighet ges till individuella samtal kontinuerligt under veckan.

Kartläggningsmöten mellan mentorer och skolkurator och specialpedagog varje vecka. Samtliga IM-mentorer ska delta i kartläggningsmöten med specialpedagog och skolkurator en gång i veckan. Syftet är att ha ett salutogent förhållningssätt och en samsyn i det förebyggande arbetet.

Elevehälsans personal, pedagogerna samt elevresursen observerar eleverna i deras lärmiljöer.

Pedagoger och övrig personal närvarar vid frukost och lunch.

Elevresurs finns på elevernas raster och håltimmar. Behovet att utveckla arbetet med hälsofrämjande aktiviteter kvarstår.

Arbetsgrupp för utformning av utemiljö har skapats. Resultatet av detta är en riktad satsning på vår utemiljö.

En gång per termin sker elevhearing och utvecklingssamtal, då samlas information in. Det som framkommer används sedan som diskussionsunderlag vid möten med arbetslagen.

### Trygghetsfrämjande åtgärder SFI, GRUV, GY

Dialog mellan biträdande rektor och elevrepresentanter en gång per termin.

Tät dialog mellan lärare, syv och biträdande rektor kopplat till måluppfyllelse. Avsaknad av elevhälsa på vux gör att arbetet inte svarar mot målgruppens behov.

## Analys

### Anvisning

Analysen ska knyta ihop den utvärdering som gjorts och det nuläge som beskrivs med de mål och åtgärder som enheten ska arbeta med under det kommande läsåret.

Analysen svara på frågan **varför** dessa verksamhetsmål/åtgärder är relevanta i arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Endast 69,1% av flickorna på IM (pojkar 84,5%) upplever att de känner sig trygga på skolan. Vi kommer aktivt verka för att höja trygghetskänslan hos flickorna. (se mål)

## Nya mål och åtgärder

### Anvisning

Här skrivs de mål in som redovisas i verksamhetsplanen som kopplar till det förebyggande arbetet med att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. I tabellen nedan redovisas de åtgärder som är kopplade till målen. I detta fall måste man redovisa åtgärderna i denna plan och i verksamhetsplanen i form av aktiviteter.

I Stratsys ska målen som formuleras i planen redovisas i röda tråden drag -and-drop under lämpliga nämndsmål. De åtgärder som här formuleras förs in under verksamhetsmålet i form av aktiviteter. En åtgärd blir en aktivitet. Aktiviteterna ska i sin beskrivning innehålla informationen om aktiviteten, vem som ansvarar och hur den ska följas upp. Uppföljningen kan läggas in i aktiviteten.

| Åtgärd (Vad ska göras? Hur ska det göras?)    | Vem ansvarar? | När ska det göras? | Hur ska åtgärden följas upp? | Övrig kommentar |
|---|---------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| IM bemanning i uppehållsrummet på alla raster | rektor        | fr o m 220919      | skolenkät/elevhearing        |                 |
| Killgrupp för killarna i IA                   | socialpedagog | fr o m ht-22       | skolenkät                    |                 |
|   |               |                    |                              |                 |
|   |               |                    |                              |                 |
|   |               |                    |                              |                 |

## Uppföljning och utvärdering

### Anvisning

Här beskrivs hur ni **planerar** att kontinuerligt följa upp och utvärdera arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier på enheten.

Det är bra att skilja på de olika betydelseerna av uppföljning och utvärdering.

Uppföljning betyder i detta sammanhang en regelmässig, fortlöpande insamling och sammanställning av information om hur arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier fungerar och som gör det möjligt att följa hur den utvecklas under läsåret.

Utvärdering betyder i detta sammanhang att granska och värdera, särskilt utvalda delar av arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier gentemot överenskomna kriterier.

Målen i planen följs upp via.

elevhearing (nov)

verksamhetsanalys (december)

elevhearing (februari)

skolenkäten (mars)

verksamhetsanalys (juni)

## Definitioner och begrepp

### Diskrimineringsgrunderna, definition och exempel

**Kön:** Att någon är kvinna, man eller varken eller.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Etnisk tillhörighet:** Att tillhöra en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg som en själv.

**Religion eller annan trosuppfattning:** En religiös, livsfilosofisk eller annan motsvarande livsåskådning.

**Sexuell läggning:** Homosexuell, bisexuell, eller heterosexuell läggning.

**Ålder:** Uppnådd levnadslängd.

**Funktionsnedsättning:** Funktionsnedsättning kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella. Som funktionsnedsättning räknas inte bara sådana som syns, som t.ex. att man sitter i rullstol, utan även annat som påverkar livet på olika sätt, t.ex. allergi, nedsatt syn, nedsatt hörsel, dyslexi eller dyskalkyli.

### Övriga begrepp

**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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller pga. ålder.

**Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Kränkande behandling:** ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt ovan kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Det är individen själv som avgör vad som är kränkande behandling dvs. det är personens känsla/upplevelse av graden av kränkning som är avgörande.

*Exempel på kränkningar:* fysiska (slag och knuffar), verbala, psykosociala (bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, blickar), text- eller bildburna (klotter, fotografier, brev, lappar, E-post, SMS, MMS, MSN och meddelanden på olika webbcommunities), materiella kränkningar (stöld, punktering, förstörelse av privat egendom)

**Mobbning:** En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

**Rasism:** En föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

**Främlingsfientlighet:** Uppfattningen att människor med viss kulturell eller etnisk tillhörighet /bakgrund är sämre eller mindre lämpade för det samhälle de är främlingar i.

**Homofobi:** En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle som ger uttryck för en stark negativ syn på homo och bisexualitet, homo och bisexuella personer.

**Sexism:** Negativt betraktelse eller handlingssätt mot en individ vars könsidentitet och/eller köns uttryck skiljer sig från normen för det kön som registrerats för personen vid födelsen

**Funktionsnedsättning:** Funktionsnedsättning kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella. Som funktionsnedsättning räknas inte bara sådana som syns, som t.ex. att man sitter i rullstol, utan även annat som påverkar livet på olika sätt, t.ex. allergi, nedsatt syn, nedsatt hörsel, dyslexi eller dyskalkyli.