



KOMMUNAL VUXENUTBILDNING

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling



Härnösands  
kommun

---

Skolnämndens övergripande mål är att alla verksamheter inom skolförvaltningen ska kännetecknas av en god miljö för lärande och utveckling.

Målet är att den kommunala vuxenutbildningen (komvux) ska vara fri från diskriminering, trakasserier, repressalier och annan kränkande behandling. Nolltolerans ska råda. Alla anställda ska känna till sitt ansvar att förhindra och förebygga uppkomsten av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

---

## Lagrum

Enligt skollagen (2010:800) 1 kap. 5 § ska utbildningen 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.”**

Diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

Skollagen (2010:800) 6 kap. reglerar åtgärder mot kränkande behandling i utbildningsverksamhet.

Elevers delaktighet i arbetet med planen mot kränkande behandling tydliggörs i förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.

---

## Syfte

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta åtgärder och tydliga rutiner.

Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande

behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och följas upp.

Planen ska vara känd för all personal och samtliga elever. All personal tar del av planens innehåll vid APT och arbetslagsmöten. Vid behovs planeras och genomförs kompetensutveckling inom diskriminering och kränkande behandling för personal.

Elever informeras om planens innehåll i samband med skolstart, samt löpande under året.

# Förklaringar till viktiga begrepp

I Skolverkets publikation Främja, förebygg, upptäcka och åtgärda (Stockholm, 2022) finns mer att läsa om de olika begreppen som tas upp i det här avsnittet, tillsammans med exempel ur ett skolperspektiv.

## Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks, och att det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa diskrimineringsgrunder definieras på följande sätt i diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 5 §:

- **KÖN:** att någon är kvinna eller man
- **KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på något annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- **ETNISK TILLHÖRIGHET:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- **RELIGION eller annan trosuppfattning**
- **FUNKTIONSNEDSÄTTNING:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- **SEXUELL LÄGGNING:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **ÅLDER:** uppnådd levnadslängd

### Det finns sex former av diskriminering:

- **DIREKT DISKRIMINERING** är när någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation

och det finns en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

- **INDIREKT DISKRIMINERING** är när det finns en regel som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Men det är inte indirekt diskriminering om syftet med regeln är berättigat och sättet som används för att uppnå syftet är lämpligt och nödvändigt.
- **BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET** är när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Utgångspunkten för vad som är skälig åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller enligt de lagar och regler som gäller för verksamheten. Om en åtgärd är skälig eller inte beror bland annat på om verksamheten har praktiska och ekonomiska förutsättningar för att genomföra åtgärden.
- **TRAKASSERIER** är ett agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.
- **SEXUELLA TRAKASSERIER** avser ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det.
- **INSTRUKTIONER ATT DISKRIMINERA** är att någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning att diskriminera någon.

## Kränkande behandling

I 1 kap. skollagen och i läroplanerna används begreppet kränkande behandling brett och omfattar då alla typer av kränkningar, både diskriminering enligt diskrimineringslagen och diskriminering med koppling till andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

I 6 kap. skollagen avgränsas kränkande behandling till att avse ett uppträdande som kränker en elevs värdighet utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen.

## Mobbning

Mobbning handlar om kränkningar som upprepas. I skolans styrdokument används inte längre begreppet mobbning. Där används istället diskriminering och kränkande behandling. Ett skäl till att begreppet mobbning inte längre används är att styrdokumenten kräver att även enstaka kränkningar ska motverkas.

## Likabehandling

Med begreppet likabehandling menas att alla elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrund eller andra förhållanden som rör elevens förutsättningar. Det innebär dock inte att alla ska behandlas lika.



# Ansvar

## Rektors ansvar

Rektor ansvarar för att

- årligen undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier inom verksamheten, samt att undersöka om det finns hinder för enskilda att fullt ut utnyttja sina rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- årligen ta fram, följa upp och revidera en handlingsplan.
- se till att likabehandlingsarbetet är känt av alla medarbetare och att skolans verksamhet bedrivs enligt planen och dess intentioner.
- utreda anmälningar om diskriminering och kränkande behandling.

## Övrig personals ansvar

Övrig personal ansvarar för att

- reagera och anmäla diskriminering och kränkande behandling till sin närmaste chef eller rektor.
- arbeta förebyggande och vara en förebild utifrån kommunens och skolans värdegrund.

## Lärarnas ansvar

Lärarna ansvarar för att

- frågor om trivsel, trygghet och jämlikhet finns med som en stående punkt vid möten med elever.
- ta emot och vidarebefordra anmälningar om diskriminering och kränkande behandling till rektor.
- planen mot diskriminering och kränkande behandling följs.
- förmedla och diskutera frågor kopplade till likabehandling och mänskliga rättigheter i sin undervisning.

## Elever

Elever ska

- få kännedom om skolans värdegrund, likabehandlingsarbete och sina rättigheter.
- i möjligaste mån vara delaktiga i likabehandlingsarbetet.
- få instruktioner om hur de anmäler självupplevd eller observerad diskriminering, repressalier eller kränkande behandling till verksamhetsledningen.



## Förebyggande och aktiva åtgärder

Klass- och elevråd genomförs regelbundet, och är tillfällen att fänga upp eventuella missförhållanden.

En trygghetsenkät genomförs årligen bland eleverna. Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer otrygghet, diskriminering eller kränkande behandling samt andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

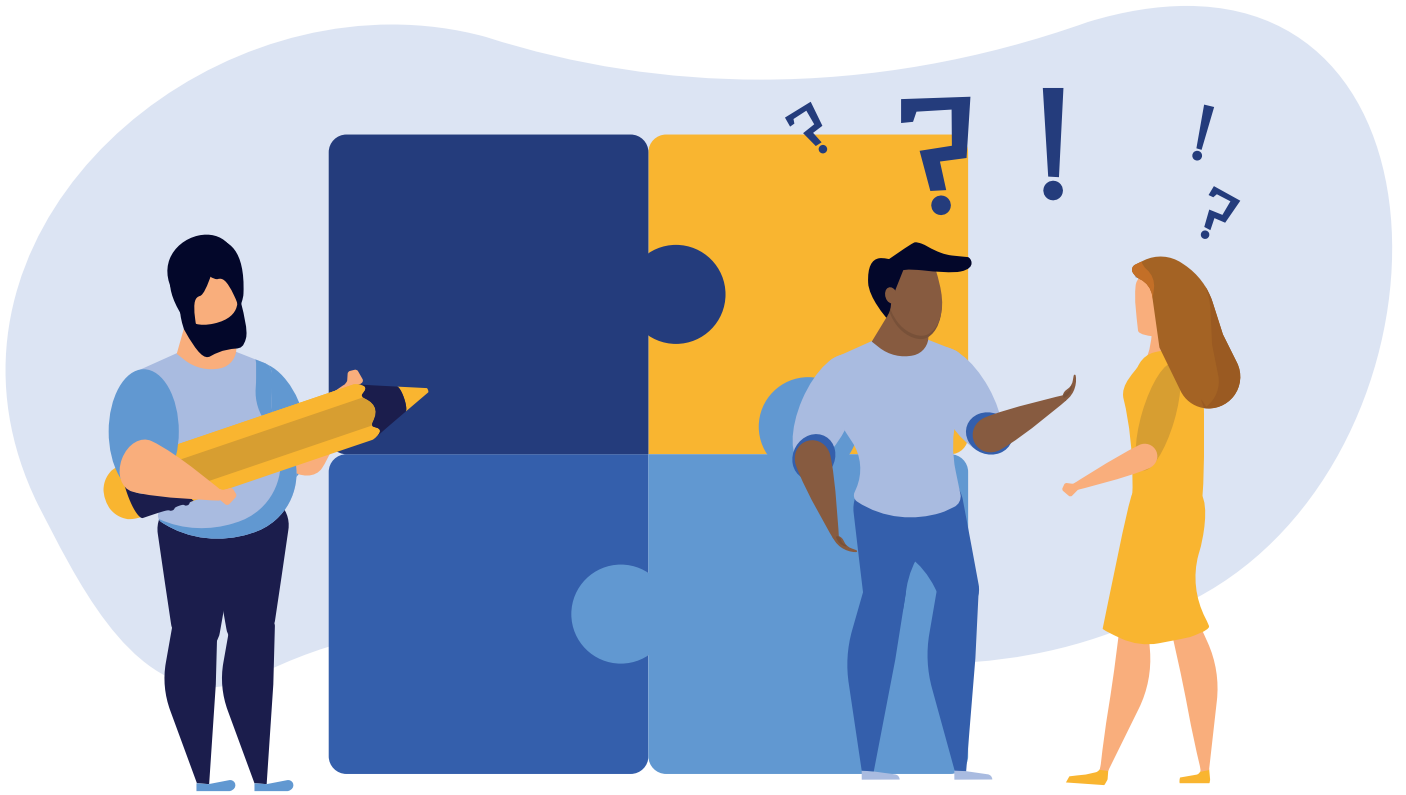
De problem- och riskområden som identifierats i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras under året. Arbetet med att analysera enkätsvaren och planera nödvändiga åtgärder görs av skolans trygghetsgrupp.

Arbetet med aktiva åtgärder sker kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Det är en ständigt pågående process.

# Planerade åtgärder

Mål vad ska uppfyllas	Hur ska målet nås?	Ansvarig för genomförandet	Tidplan för genomförandet	Uppföljning
Aktualisera Likabehandlingsplanen hos all personal.	Workshop på APT	Rektor, Trygghetsgruppen, lärare (alla som arbetar på skolan).	September 2026	Löpande genom samtal och möten med elever
Mäta trygghet på skolan		Trygghetsgruppen	Oktober 2026	Enkätundersökning
Genomgång i klasserna om likabehandlingsplanen	Lärare håller workshop i klassrummet	Lärare	Löpande	Enkätundersökning
Revidera trygghetsenkäten	Revidera enkät med tydligare fokus i samarbete med elever och trygghetsgruppen.	Rektor och trygghetsgruppen	September 2026	Enkätundersökning
Revidera likabehandlingsplanen		Trygghetsgruppen	(Augusti 2026) och januari 2027	





# Rutiner vid anmälan om diskriminering eller kränkande behandling

All personal som arbetar i verksamheten ska anmäla om en elev kan ha blivit utsatt för kränkande behandling. Rektor anmäler i sin tur till huvudmannen.

Uppgifter som kränkande behandling ska alltid utredas. Det gäller även om en anmälan har gjorts till polisen eller socialtjänsten.

## Dokumentation

Anmälningar om kränkande behandlingar lämnas och hanteras i en e-tjänst.

Utredningen och åtgärderna dokumenteras: vad som har hänt, de åtgärder som har genomförts, uppföljningen och utvärderingen. Det är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentationen kan huvudmannen uppmärksamma om kränkningarna är en del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser.

## Exempel på åtgärder

- Utredande och uppföljande samtal med inblandade personer
- Översyn av schemaläggning och gruppindelningar
- Insatser i samverkan med elevhälsoteamet
- Ökad personalnärvaro och tillsyn
- Disciplinära åtgärder enligt Skollagen

## Uppföljning och utvärdering

Åtgärder följs upp och utvärderas för att säkerställa att kränkningarna inte fortsätter. Om det visar sig att den kränkande behandlingen inte har upphört, genomförs nya eller kompletterade åtgärder för att stoppa kränkningarna.



Härnösands  
kommun