



RIKTLINJER

Likabehandlingsplan Vuxenutbildningen

Fastställt av Vuxenutbildningen Datum 2026-02-17
Gäller 2026/2027 Version 2.2

Innehåll	
Inledning	2
1 Definitioner.....	2
1.2 Kränkande behandling.....	2
1.3 Diskriminering	3
2. Vuxenutbildningens mål och värdegrund	5
3. Ansvar.....	5
3.1 Avd. chef och rektorer/enhetschefer	5
3.2 Arbetsgrupp Likabehandling	5
3.3 Medarbetare.....	6
3.4 Elever	6
4. Telefonnummer	7
5. Likabehandlingsarbetet känt för alla.....	9
5.1 Främjande arbete	10
5.2 Revidering.....	10
6. Årshjul aktiviteter	11
6.1 Övriga löpande aktiviteter.....	12
6.2 2026 års aktiviteter	14
7. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier	17
7.1 Checklistor	17
8. Referenser	22
Värdegrund Vuxenutbildningen Gotland.....	23

Inledning

Vuxenutbildningen består av flera olika skolformsdelar som har en gemensam värdegrund. Den grundar sig i läroplanen för Vuxenutbildningen, skollagen och diskrimineringslagen.

Skolans värdegrund bygger på grundläggande demokratiska värderingar och FN:s konvention om mänskliga rättigheter. Det innebär att skolan skall vara en trygg plats fri från trakasserier och kränkningar. Det är förbud mot diskriminering inom all form av utbildningsverksamhet.¹

Om något händer ska det snabbt utredas, åtgärdas och anmälas till huvudman. Alla som arbetar på skolan ska känna till diskrimineringsgrunderna, likabehandlingsarbetet och aktivt medverka till en trygg och respektfull skola, fri från alla former av kränkningar.

Likabehandlingsplanen fokuserar eleverna och utbildningsverksamheten. Den beskriver hur arbetet med likabehandling ska genomföras under året samt rutiner kring hur vi arbetar främjande, förebyggande och åtgärdande.

Respektive rektor ansvarar för sin skolformsdel och genomförande av likabehandlingsarbetet som en del av den pedagogiska verksamheten. Det kan följas upp i medarbetarundersökning, medarbetarsamtal samt vara en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Det är rektor/chefsansvar att se till att Vuxenutbildningen också är en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering.²

1 Definitioner

1.2 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett *uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barn eller en elevs värdighet*.³

Kränkande behandling kan vara:

- Fysisk (slag, knuffar)
- Verbal (hot, tillmälen)
- Psykosocial (utfrysning, ryktesspridning)
- Textburen (lappar, fotografier, sms, mms, och meddelanden på sociala medier)

¹ Diskrimineringslag 2010:861 Kap 2, § 5. Skollag 2010:800 Kap 6, § 10.

² Du som medarbetare kan hitta mer Info på insidan, under din anställning och utveckling och arbetsmiljö: <https://intra.gotland.se/sidor/din-anstallning-och-utveckling/arbetsmiljo.html>

³ Skollag 2010:800 Kap 6, § 3

Den som upplever sig kränkt ska tas på allvar och det ska utredas av skolan. Skolan kan även ha ansvar för att utreda kränkningar som elev utsätts för utanför skolan, till exempel på sociala medier. Om det bedöms ha ett samband med skolverksamheten.

1.3 Diskriminering

Diskrimineringslagen gäller inom flera samhällsområden, så som arbetslivet, utbildningsverksamheter, hälso-sjukvård, socialtjänst med flera.⁴

Diskriminering i skolan innebär att en elev blir missgynnad eller kränkt inom utbildningsverksamheten och att det finns samband med någon diskrimineringsgrund.

Diskrimineringsformen *sexuella trakasserier* behöver inte ha ett direkt samband med diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunder

- **Kön:** kvinna eller man, gäller även personer som har eller ska ändra sin könstillhörighet.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att inte identifiera sig som sig kvinna eller man. Eller att individen genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att vara av motsatt kön eller både ock.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** religiös åskådning som till exempel judendom, kristendom, islam, hinduism (politiska, filosofiska eller etiska värderingar som inte hör samman med religion omfattas inte).
- **Funktionsnedsättning:** fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar i funktionsförmåga. Nedsättningen ska ha uppstått vid födseln eller orsakats av skada eller sjukdom. Tillfälliga funktionsbegränsningar omfattas inte.
- **Sexuell läggning:** homosexualitet, bisexualitet eller heterosexualitet.
- **Ålder:** Uppnådd levnadslängd. Ingen ska till exempel på grund av ålder nekas utbildning, dock gäller vissa antagningsregler.⁵

Diskrimineringsformer

- **Direkt diskriminering:** Elev behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Exempel: kvinnor får på grund av att de är kvinnor förtur till en utbildning – d v s män blir diskriminerade.
- **Indirekt diskriminering:** Skolans bestämmelser och regler som kan verka neutrala missgynnar i praktiken en elev utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet:** Person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skolan inte gjort tillräckligt för att personen ska komma i en jämförbar situation som

⁴ Se till exempel Diskrimineringsombudsmannen www.do.se för fullständig redogörelse för vilka samhällsområden som omfattas av diskrimineringslagen.

⁵ En vuxen har rätt att delta i utbildning på grundläggande- och gymnasial nivå, anpassad grundläggande- och gymnasial nivå från och med andra kalenderhalvåret det år då han eller hon fyller 20 år. Skollag 2010:800 Kap 20 §§ 11-11a, 20-20a.

personer utan funktionsnedsättning. Det kan till exempel handla om tillhandahållande av inläst material.

- **Trakasserier:** Handling eller beteende som kränker någons värdighet. Till exempel kommentarer och nedsättande skämt.
- **Sexuella trakasserier:** Handling eller beteende med sexuella anspelningar som kränker någons värdighet. Till exempel kommentarer, ovälkomna anspelningar eller att någon tar på ens kropp på ett närgånget sätt.
- **Instruktioner att diskriminera:** När någon ger order/instruerar till annan i beroendeställning att diskriminera. Till exempel en chef till en anställd, lärare till elev.

Diskriminering är förbjudet! Vuxenutbildningen ska jobba förebyggande för att det inte ska ske. Som utbildningsanordnare ska man särskilt se över om det finns risk för diskriminering inom dessa områden:⁶

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Examinationer och bedömningar av elever/studenternas prestationer
4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

För mer information om diskriminering besök www.do.se

⁶ Diskrimineringslag 2010:861, Kap 3 § 15

2. Vuxenutbildningens mål och värdegrund

Det övergripande målet är att alla som studerar på Vuxenutbildningen skall lyckas med sina studier, känna sig delaktiga och trivas i verksamheten.

- Alla elever ska ha lika rättigheter och jämlika möjligheter att lyckas med sina studier.
- Ingen ska utsättas för någon form av kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier i samband med verksamheten.
- Vi (elever och personal) behandlar varandra på ett respektfullt sätt och alla förväntas följa den värdegrund som gäller och inte kränka någon.
- Kränkande behandling tas på allvar! Det innebär att om man agerar på ett sätt som inte är i linje med skolans värdegrund vidtas det åtgärder. Vid allvarliga händelser av kränkning kan man bli avstängd från skolan och polisanmäld.

3. Ansvar

3.1 Avd. chef och rektorer/enhetschefer

Ansvarar för att:

- Det bedrivs ett aktivt arbete mot kränkningar och diskriminering.
- Det främjande och förebyggande arbetet årligen ses över (kartlägga, dokumentera, revidera, följa upp).
- Samtliga medarbetare och elever känner till likabehandlingsarbetet och vad det innebär.
- Händelser av kränkning, trakasserier och diskriminering utreds, åtgärdas och dokumenteras samt anmäls till huvudman.
- Utse arbetsgrupp (likabehandlingsgrupp) som särskilt bevakar och genomför de aktiviteter som bestämts.
- Stötta och följa upp att medarbetare arbetar i linje med Vuxenutbildningens Likabehandlingsplan.
- Skapa förutsättningar för fortbildning (verksamhetsdagar) inom området.
- Följer upp arbetet med likabehandling på till exempel arbetslagsmöten, klassrumsbesök och i medarbetarsamtal.

3.2 Arbetsgrupp Likabehandling

Ansvarar för att:

- Utifrån rektors direktiv genomföra arbetet med likabehandling i hela verksamheten.
- Leda kartläggningsarbetet inför revidering av likabehandlingsplanen. Processledare utses av rektor.

- Planera och organisera verksamhetsdagar/aktiviteter som underlättar att hålla verksamheten uppdaterad på området.

3.3 Medarbetare

Ansvarar för att:

- Hålla sig uppdaterad, ta del av och arbeta utifrån Vuxenutbildningens värdegrund och Likabehandlingsplan.
- Reagera och agera mot trakasserier och kränkande behandling. Rapportera händelser till rektor som tar beslut om att eventuell utredning ska göras.
- Arbeta förebyggande genom att låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.
- Lärare förmedlar och diskuterar Vuxenutbildningens värdegrund och Likabehandlingsplan i sina respektive elevgrupper/kurser.

3.4 Elever

Förväntas:

- Känna till skolans värdegrund och Likabehandlingsplan.
- Agera i enlighet med Vuxenutbildningens värdegrund.
- Följa vuxenutbildningens ordningsregler.
- Ges möjlighet till att vara delaktiga i arbetet med likabehandling.
- Berätta för lärare, rektor och övrig personal då man ser, hör eller upplever kränkningar.

4. Telefonnummer

Likabehandlingsgrupp

Namn	Profession	Telefonnummer
Lotta Nyborg	Lärare, pedagogiskt stöd	070-447 92 75
Marika Stengård	Lärare, SVA (grund/gy)	070-2 44 42 52
Anton Karabetian	Föreståndare Café (SIA)	070-083 21 50
Annie Hassanzadeh	Socialpedagog, SFI	070 789 57 38
Eva Dandanell	Lärare, SFI	070-447 68 58
Lars-Olof Larsson	Samordnare yrkesutbildningar	073-765 88 69
Anna Björk	Samordnare Lärvox & Lärcentrum	0498-20 35 18
Jesper Tammilehto	Adm. Chef	0498-26 93 64
Ulla-Maija Madison	Kurator, pedagogiskt stöd	0498-20 35 26

Externa telefonnummer

Organisation	Telefonnummer	Notering
DO	08-120 20 700	
CVE (center mot våldsbejakande extremism) – stödfunktion	08-527 442 90	Helgfria vardagar 9-16
Kvinnojouren Amanda	073-049 29 01	
Kvinnofridslinjen	116 06	Gamla numret fungerar 020-50 50 50
RFSL	020-34 13 16	Presskontakt 72 330 50 24
Kvinno- & tjejjouren Fyren	073-057 06 53	Öppet dagligen kl. 8-20
NCH- Nationellt centrum för hedersrelaterat våld och förtryck. Stödtelefon för yrkesverksamma.	010-223 57 60	Alla dagar kl. 07-21

Polisen	114 14	
Socialtjänsten	0498 26 88 19	Receptionen
Socialjouren	0498-26 91 45	Vardagar kl. 16-03 Helgdagar kl. 12-16
Stödlinjen för män	020-80 80 80	Telefontid: kl. 07:00- 21:00
Stödlinjen för transpersoner	020-55 00 00	Telefontid: kl. 11:00- 19:00

5. Likabehandlingsarbetet känt för alla

Personal

Arbetet med likabehandling är ett aktivt arbete som pågår hela tiden. Det ska vara känt för alla, både personal och elever.

Likabehandlingsplanen är ett aktivt verktyg i vardagen och görs känd på följande sätt:

- **Vid nyanställning:** Alla nyanställda får information vid sin introduktion.
- **På möten:** Arbetet med likabehandling tas upp på arbetsplatsträffar och verksamhetsdagar.
- **Vid ändringar:** När planen uppdateras informeras personal om det på APT.

Externa utbildningspartners och APL

Likabehandling gäller för hela utbildningen, även när den sker utanför skolan.

- **Information:** Utbildningsanordnare, underleverantörer och APL-handledare behöver informeras om skolans värdegrund, regler mot diskriminering och elevers rättigheter.
- **Ansvar:** Vuxenutbildningen ansvarar för att likabehandling fungerar under praktikperioder. Den av vuxenutbildningens personal som har kontakt med externa utbildningsanordnare eller APL-platser förmedlar och bevakar.
- **Vid eventuell händelse av kränkning:** Vuxenutbildningen ansvarar för att utreda och åtgärda enligt fastställda rutiner (se nedan).

Elever

Värdegrunden och likabehandlingsarbetet finns översatt till arabiska, dari, persiska och tigriska.

- Eleverna ska informeras om Vuxenutbildningens värdegrund och likabehandlingsarbete vid introduktion och kursstart.
- Det ska finnas beskrivet i Studiehandboken.
- Beskrivning av värdegrund finns uppsatt runt om i skolans lokaler.

Publicering

Likabehandlingsplanen finns på Vuxenutbildningens hemsida⁷ samt i mappen/kursen *Elevinformation* på lärplattformen ItsLearning.

Den finns även på Docpoint och på Insidan Vux för medarbetare.

Material och tips för av olika slag för medarbetare finns i Idébanken. Du hittar den i kursen/mappen *Lärarrummet* på ItsLearning.

⁷ <https://gotland.se/forskola-skola-och-utbildning/utbildning-for-vuxna/vuxenutbildningen/for-dig-som-studerar-pa-vuxenutbildningen/likabehandling-inom-vuxenutbildningen>

5.1 Främjande arbete

Det främjande likabehandlingsarbetet är det arbete som ständigt pågår utan att något särskilt har hänt. Det sker genom att all personal medvetet bemöter varandra och elever på ett respektfullt sätt samt planerar verksamhet och undervisning på ett normmedvetet sätt.

De aktiviteter Likabehandlingsgruppen ansvarar för syftar framför allt till att bidra till ett aktivt främjande arbete.

5.2 Revidering

Likabehandlingsarbetet och likabehandlingsplanen skall utvärderas och revideras varje år. Vi genomför årligen en kartläggning som ligger till grund för nästkommande års aktiviteter.

Kartläggning

Kartläggningen genomförs och sammanställs under hösten. Kartläggningen består av flera delmoment som ger en samlad bedömning.

Kartläggningens delmoment:

- Skolenkät
- Elevforum
- Synpunktslåda
- Synpunkter via kommunens e-tjänst
- Elevråd yrkesutbildningar
- Dokumentation kring händelser av kränkningar
- Kvalitativa fördjupande frågor utifrån vad till exempel enkäten visar. Frågorna tas upp på bland annat elevforum eller särskilda möten med elever.
- Avbrottsstatistik och avbrottsamtal kan också vara en del av kartläggningen. Rektorer följer löpande upp avbrottsstatistik i syfte att aktivt arbeta för att minska avbrott.

6. Årshjul aktiviteter

Likabehandlingsgruppen träffas ca två gånger i månaden. Gruppen har ansvar för genomförandet av ett antal årligen återkommande aktiviteter.

Årligen återkommande aktiviteter – likabehandlingsgruppen.		
Period	Aktivitet	Internationella dagar man kan uppmärksamma (se bilaga för fullständig lista)
Jan/feb	Presentera kartläggning och kommande likabehandlingsarbete för övrig personal.	27/1 Internationella dagen till minne av förintelsens offer. Januari Fadimedagen
Feb/mars	Likabehandlingsplan reviderad. Initiera arbete för tema HBTQI inför Gotland Pride i maj.	6/2 Internationella dagen mot kvinnlig köns-stympning.
Mars	Planera HBTQI Initiera ev. arbete och tema för hösten för medarbetare och/eller elever.	1/3 Internationella dagen mot diskriminering. 8/3 Internationella kvinnodagen. 21/3 Rocka sockorna. För att hylla olikheter. FN har utlyst 21 mars till Världsdagen för Downs syndrom.
April	Nyhetsbrev, info. om HBTQI/Prideveckan. Del av verksamhetsdag/APT	7/4 Världshälsodagen
Maj	Temaperiod, HBTQI i samband med Pride	3/5 Internationella dagen för pressfrihet.
Juni		
Juli		
Aug.	Utse processhandledare för årets kartläggning. Påbörja analys av resultat från elevenkät.	

Sep.	Analys elevenkät – lyfta fram fokusområden och planera elevsamtal. Sept/okt. del av verksamhetsdag APT.	Internationella dagen för demokrati.
Okt. V 40-44	Temaperiod – aktuellt ämne. Initiera ev. arbete och tema för hösten för medarbetare och/eller elever.	24/10 FN-dagen.
Nov.	Sammanställa kartläggning	20/11 Internationella barndagen. 25/11 Internationella dagen för avskaffandet av våld mot kvinnor. ”Orange day”.
Dec.	Revidera Likabehandlingsplanen och planera aktiviteter för det kommande likabehandlingsarbetet.	10/12 Internationella dagen för mänskliga rättigheter.

6.1 Övriga löpande aktiviteter

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

Aktiviteter	Period	Ansvarig
Introduktion av nya Medarbetare: - Värdegrund - Likabehandling	Vid nyanställningar.	Ansvarig rektor/chef
Informera nya elever: - Värdegrund - Likabehandling - Kursens struktur - Skolans studiehandbok	Vid kursstart. Repetera och påminna vid behov.	Respektive lärare

Gå igenom lärplattformens funktioner och struktur	Löpande vid kursstarter.	Respektive lärare
Tydliggöra information om förväntningar och schematider.	Inför ansökan, innan utbildning och vid kursstart.	Rektorer, samordnare, syv, lärare
Informera elever 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. Repetera och påminna vid behov.	Undervisande lärare 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 - I Studiehandboken 	Ständigt pågående.	Alla, oavsett profession.
Använda svenska som undervisningsspråk då annat språk kan bidra till att elever i gruppen exkluderas.	Ständigt pågående	Alla
Elevforum - ”Kom och prata om skolan”. Forum för elever att möta representanter ur likabehandlingsgruppen och annan personal. I syfte att öka elevdelaktighet i frågor som rör skolans likabehandlingsarbete, trygghet, studiero eller andra praktiska frågor kring skola och studier.	Hela året	Likabehandlingsgrupp
Fortsatt se över rutin för arbetssätt och kommunikation avseende möjligheter till varierande examinationer.	Våren 2026	Rektor, vuxstöd, tentameservice.

6.2 2026 års aktiviteter

Aktiviteterna är planerade utifrån tidigare påbörjade aktiviteter, aktuella händelser samt resultat från kartläggningen. Aktivitetslistan uppdateras minst en gång per år efter genomförd kartläggning.

Årets kartläggning visar att:

Det mesta fungerar bra och inom vissa områden mycket bra. Området *Trygghet och trivsel* får betyget 9 av 10 i enkäten. Det bekräftas i elevforum och i yrkesutbildningarnas elevråd.

Samtidigt svarar att cirka 8% att upplever att de känt sig kränkta i samband med utbildningsverksamheten. Det saknas fullständig information om i vilka situationer det har hänt. Kända händelser är åtgärdade enligt Vuxenutbildningens rutiner. För att bli bättre på att upptäcka risker och förhindra att det sker planeras att enheterna/arbetslagen ska jobba med detta mer verksamhetsnära.

Många elever anger att de behöver extra stöd, många får också det. Det är ändå elever som inte vet vart de ska vända sig för att få stöd. Det är också elever som menar att de behöver men inte har efterfrågat stöd. Vi behöver bli bättre på att informera och att uppmärksamma dessa elever. Målet är att alla ska få möjlighet till stöd och anpassningar utifrån sina behov. Det gäller också behovet av alternativa och anpassade sätt att examineras. Det är något som efterfrågas allt mer.

Sådant som rör utveckling av pedagogiskt stöd, betyg/bedömning och möjligheter till varierande examinationsformer rymms inom försteläraryupdrag. Aktiviteterna sker därav inom försteläraryupdragen.

Lärplattformen Itslearning får en del synpunkter i enkät, kursråd samt Elevforum. Vi behöver lyssna in och försöka anpassa. Synpunkterna rör överlag hur man använder Itslearning till exempel olika funktioner, mer material önskas, tydligare struktur, svårnavigerat, mer enhetlig mellan utbildningarna/ämnena. 2025 påbörjades ett förbättringsarbete kring Itslearning, det fortsätter under 2026.

Det är några områden som påbörjats 2025, där man kanske inte än ser en förändring i 2025-års kartläggning. Ett sådant område som fortsätter under 2026 är värdegrundsarbetet. Där har sedan tidigare tagits ett beslut om att systematisera det främjande likabehandlingsarbetet. Det utgår från Skolverkets ”Främja likabehandling” och kommer att pågå under hela 2026 och in på våren 2027.

2026-års aktiviteter		
Aktiviteter	Period	Ansvarig
Planera och genomföra dagar att uppmärksamma	Hela året	Likabehandlingsgrupp
Alla medarbetare ser föreställningen ROV. Föreställningen belyser bl a hur psykisk ohälsa och socialt utanförskap kan leda till radikaliserings.	Våren 2026 (28/1) samt uppföljning under våren på APT	Likabehandlingsgruppen/rektorer/enhetschefer
Alla enheter går igenom valda delar av Skolverkets material "Främja likabehandling". Vi har anpassat upplägget för Vuxenutbildning.	Våren 2026-2027 (totalt fem tillfällen, 2 våren 2026, 2 hösten 2026 och avslutande våren 2027)	Rektorer/enhetschefer/likabehandlingsgrupp
Alla enheter (personal) går igenom om hur vi ska förhålla oss till att enkäten visar att elever upplevt sig kränkta i samband med utbildningsverksamheten. Kurator deltar i samtliga samtal.		Rektorer/enhetschefer
Föreläsning könsstämpning för elever i sfi Luul Jama	7/5	Likabehandlingsgruppen
2025 infördes nya riktlinjer för lärplattformen Itslearning. Arbetet med implementering fortsätter.	2025-2026	Rektorer/lärare/IT-pedagog

Aktiviteter inom försteläraryupdrag		
Aktiviteter	Period	Ansvarig
Utveckla pedagogiska arbetsätt och stödstrukturer för att underlätta för elever att lyckas med sina studier. Till exempel mentorskap och regelbundna avstämningar.	2025-2028	Rektor/lärare (försteläraryupdrag)
Utveckla våra kunskaper om olika sätt att examinera. Arbeta med rutiner för sambedomning.	2025-2028	Rektor/lärare (försteläraryupdrag)

7. Rutiner vid incident/kränkning/trakasserier

Jargonger

Jargonger kan upplevas som kränkande utan att avsikten är att kränka. Det kan utvecklas till allvarliga situationer med kränkningar och trakasserier som följd.

All personal på vuxenutbildningen behöver vara lyhörd och direkt uppmärksamma eventuella nedsättande jargonger. Även när det rör vuxna elever kan man behöva påtala att vissa jargonger/beteenden inte är ok.

Tas på allvar

Vi som jobbar på vuxenutbildningen måste i första hand lyssna till den som har upplevt sig kränkt och en utredning om kränkning görs utifrån rektorsbeslut. En utredning kan landa i att inga åtgärder vidtas eller att elev stängs av från skolan, beroende av vad som har hänt.

Skolan är skyldig att agera även på kränkningar utanför skolan, till exempel på sociala medier. Då kränkningen misstänks ha samband med skolverksamheten spelar det ingen roll var kränkningen sker

7.1 Checklistor

Checklistorna beskriver rutiner för hur vi ska hantera händelse av/misstanke om kränkning, diskriminering och trakasserier. De gäller för då:

- elev kränker elev
- medarbetare kränker elev
- elev kränker medarbetare.

Rutiner för när medarbetare eller chef kränker kollega/medarbetare beskrivs i Region Gotlands *Riktlinjer mot kränkande särbehandlingar, trakasserier och repressalier enligt Diskrimineringslagen*⁷

Checklista, elev kränker elev		
Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan och dokumentera. Vid pågående kränkning ingrip direkt. Ta upp det du upplever med dem det berör eller genom att meddela rektor/chef.	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag.

Anmäla till rektor ⁸	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Samma dag
Anmälan till huvudman ⁹	Rektor anmäler kränkning till huvudman, via blankett i docpoint ¹⁰ , Anmälan om kränkande behandling. Anmälan ska skickas till GVN-registrator som lägger ärendet i w3d3. Information delges nämnd.	Skyndsamt
Beslut om utredning Rektor utser någon eller har själv samtal med berörd person och fattar beslut om vidare utredning.	Rektor	Skyndsamt
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, kurator eller annan lämplig personal. Man ska ej genomföra dessa samtal själv.	Rektor eller av rektor utsedd person/personer.	Skyndsamt
Anmälan Stella ¹¹ Elevskada, risk eller tillbud.	Rektor eller av rektor utsedd person	Skyndsamt
Polisanmälan Om kränkningen bedöms vara en lagöverträdelse.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Snarast
Beslut om vidare åtgärder Ex: Avstängning, tillfällig eller permanent. Avskiljande från grupp, samtal eller annat.	Rektor i samråd med avdelningschef.	Skyndsamt

⁸ Varje medarbetares skyldighet enligt 6 Kap 10§ Skollagen.

⁹ Rektor är, om hen fått kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, skyldig att anmäla detta till huvudmannen. (Kap 6 § 10 Skollagen).

¹⁰ <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=46725>

¹¹ Stella finns på Insidan under stöd och interna tjänster, arbetsmiljöavvikelser och elevavvikelser. [Stella - arbetsmiljöavvikelser och elevavvikelser - Region Gotland](#) 20240418

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

Checklista, personal kränker/diskriminerar elev		
Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	När
<p>Vad har hänt? Ta reda på så mycket du kan. Vid pågående kränkning/diskriminering ingrip genom att, om möjligt, prata med den som kränker.</p>	Medarbetare som får kännedom om, ser, hör eller blir berättad för.	Snarast
Meddela rektor	Medarbetare som fått kännedom om.	Samma dag
Anmälan till huvudman⁹	Rektor anmäler kränkning till huvudman, via blankett i docpoint, Anmälan om kränkande behandling. Anmälan ska skickas till GVN-registrator som lägger ärendet i w3d3. Information delges nämnd.	Skyndsamt
Samtal med elev	Rektor. Annan personal, t ex kurator 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 lagöverträdelse.	Rektor i samarbete med avdelningschef samt HR. I enlighet med gällande rutiner för medarbetare.	
<p>Viktigt att ha i åtanke: En befogad tillrättavisning av en elev är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven kan uppleva det som kränkande. En utredning om kränkande behandling kan landa i att tillrättavisningen varit befogad.¹²</p>		

¹² Se t ex Kap 5 § 6 Skollagen.

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

8. Referenser

Diskrimineringslag

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Läroplan för vuxenutbildningen

<https://www.skolverket.se/download/18.3770ea921807432e6c72e14/1657286685657/pdf8709.pdf>

Skollag

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800/

Vidare läsning

www.rfsl.se

www.amnesty.se

www.do.se

<https://nshrv.jamstalldhetsmyndigheten.se/>

www.skolverket.se

www.krankt.se (Dataskyddsinpektionen) www.surfalugnt.se

Exempel utbildningsmaterial

www.levandehistoria.se

www.mr-forum.se

<https://skola.amnesty.se/>

[https://larportalen.skolverket.se/modul er/M303](https://larportalen.skolverket.se/modul%20er/M303)

www.hedersfortryck.se

www.mfd.se

Bilaga: Värdegrundstavlur som sitter placerade verksamhetens lokaler.

Värdegrund Vuxenutbildningen Gotland

På vuxenutbildningen ska alla behandlas på ett respektfullt sätt!
Ingen ska bli utsatt för diskriminering eller andra kränkningar.
I enlighet med Läroplanen, mänskliga rättigheter och diskrimineringslagen.

Ingen får diskrimineras på grund av:

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

Detta får inte förekomma:

- Nedsättande ryktesspridning om andra.
- Kränkande jargoner
- Mobbning och utfrysning i samtal eller sociala medier.

Om du eller någon annan blir utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling, tala med:

- Lärare
- Rektor
- Kurator
- Eller någon annan personal på skolan

Den som kränker någon blir kallad till rektor för samtal och kan bli polisanmäld och avstängd från skolan.

[Delaktighet och elevinflytande på vuxenutbildningen | Region Gotland](#)