

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsformer som omfattas av planen:
Gymnasial vuxenutbildning, sfi och särskild utbildning
för vuxna.

Läsåret 2023/2024

Att arbeta aktivt mot diskriminering och kränkande behandling.

Alla vuxenstuderande och personal i Strömsunds kommun skall känna sig trygga. De skall ha lika rättigheter och möjligheter. Vuxenutbildningen skall aktivt planera arbetet så ingen elev blir sämre behandlad än någon annan. Ingen skall bli utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier vare sig av elever eller av personal. Vår strävan är att dessa riktlinjer och rutiner är väl kända hos all personal och hos alla elever.

Ingen skall bli diskriminerad eller utsatt för trakasserier på någon av de 7 diskrimineringsgrunderna, som är:

1. Kön
2. Könsidentitet eller könsuttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Diskrimineringslagen (2017-01-01) innefattar:

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

Skollagen

- Annan kränkande behandling
- Mobbning

Om någon känner sig trakasserad av andra orsaker än vad som gäller i diskrimineringslagen följer vi samma riktlinjer och rutiner enligt Skollagen, Kap 6.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier kan vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Det kan exempelvis handla om skällsord eller utfrysning.

Sexuella trakasserier kan vara att någon till exempel tafsar eller skickar bilder av sexuellt innehåll. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar eller jargong.

Det kan vara att någon missgynnas av en bestämmelse eller förfaringsätt som verkar neutralt men som missgynnar en elev.

Mobbning är upprepade negativ handling där någon eller några tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag. Om någon tillfogas skada eller hot så gäller Hjalmar Strömerskolans plan för hot och våld.

Lagen innefattar dessutom ett starkt skydd mot repressalier.

Exempelvis: Hot om våld eller annan ogynnsam behandling, sämre betyg, trakasserier i undervisningen etc.

Så snart någon anställd på skolan får veta att en elev känner sig trakasserad skall skolan utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier, **se rutiner för akuta situationer, sid 7.**

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Vuxenutbildningen

Ansvarig för planen

Biträdande Rektor

Vår vision

Vår vision är att alla elever är individer som ska få möjlighet att utveckla sin fulla potential. Vuxenutbildningen vill skapa och upprätthålla en miljö där alla vågar vara sig själva och respektera allas lika värde.

Planen gäller 1 juli 2023

Planen gäller 30 juni 2024

Vuxenstuderandes delaktighet

De studerande informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling i början av varje termin eller vid kursstart och ges tillfälle att diskutera aktuella frågor i sin undervisningsgrupp. **Ansvar Biträdande Rektor.**

SFI informerar sina elever vid kursstart. Eleverna kan även diskutera dessa frågor vid individuella samtal med utbildningsansvarig lärare/ koordinator/studie-och yrkesvägledare/Biträdande Rektor. Elevernas åsikter och synpunkter om förhållandena i studerandegrupperna vid vuxenutbildningen dokumenteras (ansvar koordinator/utbildningsansvarig lärare) och lämnas in till Biträdande Rektor för eventuell åtgärd.

Alla vuxenstuderande får enkäten ”Tala om vad du tycker om vuxenutbildningen i Strömsunds Kommun. Alla elever vid vuxenutbildningen ges möjlighet att besvara enkäten i november och maj månad. Enkäten skickas ut via e-post och besvaras anonymt. SFI-elever får en pappersenkät med frågor på lätt svenska. Enkätsvaren sammanställs och skolledningen återkopplar till koordinator/utbildningsansvarig lärare som informerar eleverna om ev förändringar. **(Ansvar Biträdande Rektor)**

Personalens delaktighet

Skolledningen reviderar årligen planen. All personal skall vara delaktig implementeringen, uppföljningen och utvärderingen av planen. All personal skall läsa planen. Planen skall lyftas på APT och vid nyanställningar.

Förankring av planen

- Planen läses av **all** personal som arbetar vid Vuxenutbildningen. **Ansvar skolledningen.**
- Alla elever vid vuxenutbildningen får tillgång till planen i samband med antagning till utbildning.

Det aktiva arbetet för att förebygga diskriminering och trakasserier skall göras i fyra steg och ske i samverkan med elever och personal.

1. Undersöka
2. Analysera
3. Åtgärda
4. Följa upp och utvärdera

1. Undersöka risker och hinder

Skolan skall undersöka sin verksamhet för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller andra hinder för elevers lika rättigheter och möjligheter. Detta kan göras genom intervjuer, enkäter eller genom planerade samtal. ?

Undersökningen skall göras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och på övergripande nivå. Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag och inte gälla enskilda individers etniska tillhörighet, religion, sexuell läggning m.m. Hela verksamheten skall omfattas av arbetet. Det handlar om allt från pedagogiskt material, prov och betygssättning till studiemiljö, raster och utflykter. Skolresor och avslutningar omfattas också.

2. Analysera orsaker

- Varför ser det ut som det gör?
- Varför finns det risker och hinder?
- Var kommer de ifrån?
- Vad beror det på?

Efter undersökningen skall orsakerna till de upptäckta riskerna och hinder analyseras och slutsatser dras till varför det ser ut som det gör.

Kanske det behövs göra flera undersökningar för att få syn på ännu flera risker och hinder. Allt kanske inte framkom under första undersökningen.

3. Genomföra åtgärder

- Vad kan vi göra åt de risker vi hittade?
- Hur kan vi ta bort de hinder vi hittade?

Skolan skall genomföra åtgärderna så snart som möjligt för att minska risker för diskriminering och kränkande behandling. Här skall det planeras in nödvändiga resurser och ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna. Omständigheterna avgör vilka åtgärder som behövs. Aktiva åtgärder skall omfatta hela verksamheten.

Exempelvis: Det kan handla om kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten och kunskap om diskriminering och trakasserier. Det kan även vara att lärare/pedagoger vid planering väljer arbetssätt och pedagogiskt material så att alla elever kan delta på likvärdiga villkor.

Arbetet med aktiva åtgärder skall ske i samverkan med elever och anställda i verksamheten. Samverkan skall ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom skolan motverka diskriminering och trakasserier och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Arbetet handlar inte om att åtgärda problem som redan uppkommit i ett enskilt fall utan om att förebygga att elever diskrimineras och trakasseras eller på annat sätt får begränsade möjligheter i skolan.

4. Följa upp och utvärdera

- Hur gick det?
- Lyckades vi plocka bort risker och hinder?
- Om vi inte lyckades, var tog det stopp?
- Vad skall vi göra åt det?
- Har vi uppfyllt våra mål på kort och lång sikt?
- Hur kan vi fortsätta arbetet?

Följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar då om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. När det är klart skall de erfarenheterna användas i steg 1 i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Skolan är skyldig att dokumentera alla delar av det löpande arbetet under året. Dokumentation skall innehålla:

- En redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts.
- De förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planeras.
- En uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts.
- En redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Rutiner för akuta situationer gällande trakasserier och sexuella trakasserier i skolan.

Elever har rätt, enligt diskrimineringslagen, att inte bli trakasserade eller sexuellt trakasserade vare sig av någon vuxen på skolan eller av andra elever. Så snart någon anställd på skolan får veta att en elev känner sig trakasserad skall skolan utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier kan vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Det kan exempelvis handla om skällsord eller utfrysning. Mobbning är en form av trakasserier. Sexuella trakasserier kan vara att någon tafsar eller skickar bilder med sexuellt innehåll. Det kan även handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar eller jargong.

Skolan skall ha riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna inte accepteras. Skolan skall ha rutiner som klargör hur skolan skall agera om någon känner sig trakasserad. Rutinerna skall ange vem den som anses sig trakasserad skall vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Vuxenutbildningens policy mot trakasserier är att det råder nolltolerans.

Om någon i skolan känner sig trakasserad eller sexuellt trakasserad är gången denna:

1. Anmäla

Om någon i personalen får kännedom om att en elev har upplevt eller upplever sig utsatt för trakasserier i samband med verksamheten är de skyldiga att informera Biträdande Rektorn som i sin tur informerar huvudmannen. Det är viktigt att veta att det är den som känner sig utsatt är den som äger sin upplevelse, det behöver inte finnas bevis för att det har förekommit trakasserier.

Blanketten – **Anmälan om kränkning** skall användas.

2. Utredda

Skyldigheten att utreda uppstår så snart någon i personalen får kunskap om att någon känner sig utsatt. Utredningen skall alltid ske med stor hänsyn till den som är utsatt och övriga inblandade. Vad som har hänt skall allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den som blivit utsatt och den som påstås ha utövat kränkningarna. Börja prata med de berörda så snart det är möjligt. Det är också viktigt att ta reda på om eleven även är utsatt via sociala forum.

Samma dag som personal får vetskap om att det förekommer kränkningar skall de första samtalen äga rum eller om det inte är möjligt dagen efter.

Först ett **personligt samtal** med den som utsatts för trakasserier/ kränkningar, är eleven under 18 år gärna tillsammans med vårdnadshavare.

Sedan ett **samtal** med den som påstås ha utfört trakasserier/kränkningarna. Finns det andra som understödjer kränkningarna skall var och en av dem kallas till samtal. Ta reda på detaljerade uppgifter om vad som hänt och krav på att var och en tar ansvar för att vända på den uppkomna situationen. Fråga vad vederbörande tänker göra för att trakasserier/kränkningarna skall upphöra. Dokumentera noga. Var positiv och konstruktiv!

I vissa fall kan det även leda till en anmälan till socialtjänst eller polis.

Dokumentera alla fakta som:

1. En allsidig belysning om vad som egentligen har hänt.
2. Vem/vilka är utsatta?
3. Vem/vilka är det som kränker?
4. Hur ofta och hur länge har kränkningarna pågått?
5. Var äger kränkningarna rum?
6. Pågår de också via sociala medier?
7. Orsakerna till den uppkomna situationen samt söka analysera dessa.

3. Åtgärda

Åtgärda och stoppa fortsatta trakasserier. Syftet med de åtgärder som skolan gör är att trakasserier skall upphöra. Åtgärderna beror på vad utredningen i det enskilda fallet visar. Det kan handla om allt från samtal till disciplinära åtgärder.

4. Följa upp

Följa upp och utvärdera åtgärderna. I första hand är det **Biträdande Rektor** som följer upp. Boka in kontinuerliga samtal med den som utsatts för trakasserier/kränkningar, först efter två veckor och därefter efter en månad. Om det visar sig att åtgärderna har varit otillräckliga skall skolan överväga vilka ytterligare åtgärder som skall sättas in.

Det skall även bokas in uppföljande samtal med den som utövat trakasserier/kränkningarna. Det skall ske senast efter två veckor och sedan efter en månad samt vidare efter behov.

Om inte trakasserier/kränkningarna slutar behöver ytterligare åtgärder sättas in. Det kan vara att man sår på de inblandades grupptillhörighet eller i undantagsfall att flytta eleven som kränker till en annan skola. Det kan även leda till en socialtjänst- eller polisanmälan.

5. Dokumentera

Dokumentation av utredningen och åtgärderna är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentation kan skolan upptäcka om de inträffade trakasserier är en del av ett större problem som kräver mer omfattande insatser.

Skolans utrednings- och åtgärdsskyldighet gäller för alla former av trakasserier som uppstår i samband med verksamheten oavsett om trakasserier utförs av elever eller personal. Det gäller även om kränkningar sker på fritiden och det har negativ påverkan på elevernas skolsituation. Med sociala medier och mobiltelefoner suddas gränsen ut mellan skola och fritid. Skolan bör därför vara extra uppmärksam på kränkningar som pågår bland elever på nätet.

Även om händelsen har lett till polisanmälan och det pågår en brottsutredning skall skolan utreda och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier. En brottsutredning syftar till att ta reda på om ett brott har begåtts medan skolans utredning skall ge underlag för att avgöra vad som måste göras för att trakasserier skall upphöra.

Är det en personal som trakasserar/kränker en elev så är det Biträdande Rektorn som utreder, dokumenterar och följer upp. Biträdande Rektorn tar även kontakt med facklig representant till personal samt till skyddsombud.

Mål för läsåret 2020/2021

- Gå igenom skolans policys med all personal innan skolan börjar för att få en gemensam kunskap hur man skall agera vid olika situationer som kan uppstå.
- Att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och trakasserier enligt de fyra stegen tillsammans med all personal och elever.

Uppföljning

Målen skall vara levande under hela läsåret i arbetslagen, i skolledningsgruppen och under APT

Utvärdering

Årets plan skall utvärderas senast i maj 2021. Elevenkäten delas ut under andra hälften av april månad. Personalen utvärderar arbetet med planen i mitten på maj. Biträdande Rektor sammanställer elevers och personals utvärderingar och delger detta på en APT i slutet på maj.