



Bildningsförvaltningen

Likabehandlingsplan Ådalsskolan 23/24

Plan mot diskriminering och kränkande behandling



Diskrimineringsgrunder

Kön: Män, kvinnor och transpersoner (till exempel transvestit, dragking/-queen, transgender, intergender och intersexuell).

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Alla personer har en könsidentitet och uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande. Transsexuella skiljer sig hela tiden eller periodvis från könsnormen.

Etnisk tillhörighet: En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter och alla kan därför bli diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet. Individen definierar själv sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning: Annan trosuppfattning innebär åskådning som har grund eller samband med religiös åskådning som t.ex. buddism eller Ateism.

Funktionsnedsättning/funktionsvariationer: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Det kan vara t.ex. dyslexi, ADHD, diabetes, rörelsehinder, CP-skada, hörsel- eller synnedsättning eller allergi. Däremot omfattas inte tillfälliga tillstånd som t.ex. brutna ben.

Sexuell läggning: Tex homosexuell, bisexuell, heterosexuell, pansexuell eller asexuell läggning.

Ålder: Ålder som norm kan se olika ut i olika sammanhang. Kan röra sig om maktobalans mellan unga och vuxna. Tex inom skola, arbetsliv eller vid Restaurangbesök.

Samtliga ovanstående diskrimineringsgrunder gäller även vid internetmobbing eller internethot – och hat.

Inledning

Ådalsskolans ledning och personal främjar likabehandling och förebygger diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt förstärker respekten för allas lika värde. Det gäller kränkningar mellan elever såväl som mellan personal och elever. Med begreppet likabehandling menas att alla behandlas likvärdigt och ges samma rättigheter och möjligheter. Ådalsskolans vision är att alla elever upplever att de behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

En trygg miljö i skolan är en förutsättning för att eleverna ska kunna utvecklas så långt som möjligt. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt. Likabehandlingsarbetet handlar om elevens mänskliga rättigheter och att förverkliga FN:s barnkonvention. Ledning och personal på Ådalsskolan tar klart avstånd från alla former av kränkande behandling och arbetar målmedvetet med det främjande, förebyggande och stödjande arbete då alla ska känna trivsel och uppleva trygghet. Det dagliga arbetet präglas av elevernas inflytande och delaktighet, där lyhörd personal omtänksamt och konsekvent uppmärksammar varje enskilt behov. Skolan har en skyldighet att agera så snart någon ur personalen får kännedom om att en elev känner sig kränkt. Skolan ska utreda vad som har hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Till dig som är elev

Om du någon gång blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling vill vi att du genast kontaktar din studiehandedare eller annan vuxen på skolan som du känner förtroende för. Detta gäller även dig som upplever att någon annan är utsatt.

Till dig som är vårdnadshavare

Om du misstänker att din ungdom utsätts för diskriminering eller kränkande behandling vill vi att du snarast kontaktar lärare/studiehandedare, rektor, likabehandlingsteamet eller elevhälsan. Om du misstänker att din ungdom utsätter andra elever för diskriminering eller kränkande behandling råder vi dig som vårdnadshavare att göra helt klart för ungdomen att du inte accepterar detta och att du ser mycket allvarligt på ett sådant beteende.

Handlingsplan

Alla elever har rätt att få stöd och hjälp när han/hon känner sig kränkt. Vi har ett likabehandlingsteam i skolan som arbetar just med detta för att stötta elever och personal. Likabehandlingsgruppen består utav några mentorer och representanter från elevhälsan. Elevens upplevelse av kränkningen får inte avfärdas eftersom det är den utsatte som avgör om ett beteende eller en handling är oönskad eller kränkande. Personalen har alltid ett vuxenansvar att skydda eleven från att fara illa. Utifrån detta perspektiv agerar personalen skyndsamt enligt nedan angiven arbetsgång.

Vid samtal med elever strävar vi alltid mot att vara två närvarande personal, en som håller i samtalet och en som dokumenterar. Samtal med den eller de som utfört handlingen och eventuella medlöpare bör ske under samma dag. I samband med detta kontaktas vårdnadshavarna.

Rutiner för akuta och uppföljande åtgärder avseende kränkningar eller trakasserier mot elever och hur dessa ska dokumenteras:

Likabehandlingsteamet handlägger ärendet med rektor alternativt med huvudmannen som ytterst ansvarig. Dokumentationen som skall användas vid rapportering till rektor eller huvudmannen är rubriken "Incidenter" i Comvius.

Elev som känner sig kränkt eller uppmärksammar att andra elever behandlas kränkande ska kontakta sin studiehandledare eller någon annan i personalen. Personal i skolan som uppmärksammar/ får vetskap om att elev eller personal utsätts för eller utsätter andra för trakasserier eller annan kränkande behandling ska snarast agera vid akuta situationer med hjälp av en kollega (att man är två under samtal). Även mejla/prata med någon från likabehandlingsteamet.

Likabehandlingsteamet tar reda på fakta gällande händelsen genom samtal med inblandade. Vid samtalet ska det vara två vuxna. Samtalet dokumenteras. Likabehandlingsgruppen/Elevhälsan kommunicerar fortlöpande med rektor samt håller rektor underrättad om händelseförloppet.

Elevhälsan erbjuder stöd för den som blivit utsatt. Elevhälsan/studiehandledare informerar vårdnadshavare till omyndig elev. Uppföljning genom återkommande träffar. Elev som kränker eller trakasserar annan elev eller personal riskerar disciplinär eller annan särskild åtgärd som står i proportion till allvarliga händelser och övriga omständigheter, t ex skriftlig varning, polisanmälan eller orosanmälan till socialtjänsten. Rektor ansvarar för detta.

Rektor/huvudmannen ansvarar för uppföljning samt dokumentation, med Incidenter som rutin. Vid dokumentation av samtal med inblandade parter bör rutinen för "incidenter" i

Comvius användas. Rektor ansvarar för systematisk rapportering till huvudmannen. Återkoppling sker till studiehandledare i tillämpliga delar.

Kvarstår situationen eller upprepas händelsen efter träff med vårdnadshavare anmäls ärendet som remiss till elevhälsan. Utredningen från tidigare händelser ska medfölja anmälan. Elevhälsan tillsammans med rektor beslutar om nödvändiga åtgärder.

Rutiner för akuta och uppföljande åtgärder avseende kränkningar eller trakasserier mot personal och hur dessa ska dokumenteras:

Elev som kränker eller trakasserar personal riskerar disciplinär eller annan särskild åtgärd som står i proportion till sitt syfte och övriga omständigheter, t ex skriftlig varning, polisanmälan eller orosanmälan till socialtjänsten. Rektor ansvarar för detta.

Om personal misstänks för kränkningar eller trakasserier anmäls detta till rektor som ansvarar för att de inblandade kallas till enskilda samtal. Arbetsrättsliga regler tillämpas. Rektor ansvarar för att skolans ledningsgrupp följer upp och att beslutade åtgärder genomförs. Rektor ansvarar för att huvudman informeras om allvarliga tillbud.

Ansvar

Ytterst ansvarig för planens upprättande och verksamhetens arbete för likabehandling samt mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är rektor. Ansvariga för att aktuella åtgärder utförs är rektorer, likabehandlingsteam, Elevhälsan och personal i samarbete med eleverna.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara aktuell, utvärderingsbar och kunna påvisa om utförda insatser gett önskat resultat.

Personalens ansvar är att följa verksamhetens arbete med planen mot diskriminering och kränkande behandling och vara väl insatta i dess innehåll. Personalen har skyldighet att arbeta utifrån planen samt att arbeta för att den är väl förankrad i verksamheten.

Skolans värdegrund och uppdrag

Vuxnas förhållningssätt påverkar elevernas förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle. Inriktningen på Ådalsskolans arbete fastställs i läroplanens övergripande mål, där anges de normer och värden samt de kunskaper som alla elever bör ha utvecklat när de lämnar gymnasiet. Skolan ska aktivt och

medvetet påverka och stimulera eleverna att omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling (Läroplan för gymnasieskolan).

I likabehandlingsarbetet ska skolan beakta bestämmelserna i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) samt Skollagen 6 kapitlet. Ådalsskolan ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. (Skollagen 2010:800)

Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Sådana tendenser ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser (Läroplan för gymnasieskolan).

Om det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling ska huvudmannen, enligt diskrimineringslagen och skollagen, vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att i framtiden förhindra trakasserier och kränkande behandling. (Skolverkets allmänna råd).

Diskrimineringsgrunder

De klassificeringsrubriker som innebär en större risk för att bli negativt särbehandlad har uppmärksammats i lagstiftningen. De kallas diskrimineringsgrunder och är **sju** till antalet. I bilden *Förklaringar av begrepp*, (Bilaga), tydliggörs termer och Begrepp. Fem av diskrimineringsgrunderna ska beaktas vid utformningen av skolans planarbete, nämligen **kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder och religion eller annan trosuppfattning**.

Även diskrimineringsgrunderna **könsöverskridande identitet** och **ålder** beaktas dock i framtagande och uppföljning av denna plan.

Nedanstående definitioner/begrepp inklusive sidhänvisningar är hämtade från Skolverkets Allmänna råd och kommentarer för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

- **Diskriminering**
- **Direkt diskriminering**

- **Indirekt diskriminering**
- **Trakasserier**
- **Kränkande behandling**
- **Likabehandling**

Ådalsskolans främjande arbete

Eleverna ska uppleva att de har lika stort värde och är sedda och hörda varje dag. Personalen arbetar även för att ingen elev eller medarbetare ska utsättas för någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande handling.

Personalen i verksamheten arbetar målinriktat för att främja jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter för de elever och den personal som deltar i verksamheten. Detta oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Som en naturlig del i det dagliga arbetet, uppmärksammar personalen brister i miljö, förhållningssätt och attityder samt reflekterar själva och i arbetslaget över detta. Personalen är närvarande, uppmärksam och hjälper, stödjer och arbetar för att stävja samt lösa uppkomna konflikter. De kontinuerliga samtalen med elevernas vårdnadshavare är viktiga inslag i arbetet med likabehandling.

Personalen arbetar för att alla elever ska kunna göra medvetna etiska ställningstaganden, respektera andra människors egenvärde samt ta avstånd från alla former av kränkande handlingar. Arbetet strävar även till att alla elever ska utveckla en vilja att förstå och handla utifrån andra människors upplevelser och känslor.

Personalens främjande arbete sker löpande och utvärderas genom enkätundersökningar, handledning i klasser, föräldrasamtal/-möten och personalträffar. Vi har även utbildningar för personal gällande suicid, föreläsningar för elever och personal, temadagar som hälsoveckan, elevhälsosamtal, elevkår, likabehandlingsgrupp samt besök av polis, ungdomsmottagning samt socialtjänsten.

- Vi utarbetar tydliga plan samt rutiner tillsammans med elever och personal som gäller för hela skolans verksamhet.
- All Personal på Ådalsskolan arbetar för att främja dessa regler via direkta tillsägelser men även genom att bekräfta positivt beteende.
- I klasser prioriteras arbetet för klassgemenskap och värdegrundsdialoger.
- Vi belyser speciellt kränkningar som sker på internet med elever på lektionstid och vårdnadshavare vid samtal och föräldramöten.

- Vi arbetar för att språkbruket skall var fritt från diskriminerande eller kränkande ord eller tilltal.
- På Ådalsskolan är det viktigt med elevinflytande och varje år utses representanter till Elevkår

Kartläggning av elevernas trygghet

Varje år görs en kartläggning för att identifiera och ge information om styrkor och svagheter i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Kartläggningen ligger som grund för Ådalsskolans förebyggande åtgärder. De sju diskrimineringsgrunderna beaktas i kartläggningen.

Denna kartläggning ligger till grund för årets förebyggande åtgärder:

1. Enkätundersökning bland alla elever under höstterminen
2. Förda diskussioner och samtal bland personalen under speciella utbildningsdagar
3. Grupparbete och diskussioner med samtliga elever på skolan under höstterminen
4. Utvärdering av förra årets resultat samt uppfyllelse av målet

Elevenkätundersökning

Varje år görs en enkätundersökning, vilken ställer frågor om trivsel, trygghet, inflytande, styrning och ledning. Resultat från denna ligger till grund för kommande års planering av aktiviteter. Samtliga elever har utvärderat skolans trygghet och trivsel genom en digital enkät.

Mål

Ådalsskolans mål är att vara fri från kränkande behandling och trakasserier bland elever och personal. Vi arbetar förebyggande med nedanstående insatser:

Förbättra den fysiska och psykiska arbetsmiljön

Provhantering, specialpedagogiskt stöd, extra stöd , omläsning, arbete med studiero, arbete med diskriminering och kränkningar, bemöta främlingsfientlighet, förbättra skolans fysiska arbetsmiljö, arbeta förebyggande mot stress.

Öka elevernas delaktighet och motivation i skolarbetet

Värdeskapande lärande, undervisning anpassat för fler, förankra studieteknik, teambildning för ökad klassgemenskap samt trygghet samt få elever bli mer delaktig i sin utbildning.

Utvärdering av plan mot diskriminering och kränkande behandling

Årligen sker en utvärdering/revidering av planen. Både elever och personal har möjlighet att ge synpunkter på innehåll och utformning samt ambitionsnivå. Ansvarig för att revidering genomförs är rektor. Kartläggningar som genomförs under året sammanställs och analyseras av elevhälsan samt ansvarig rektor. Resultatet av enkätundersökningen följs även upp av likabehandlingsgruppen och under APT med personal. De behov som framkommer ska ligga till grund vid framställandet av nästa års likabehandlingsplan samt för de insatser som ska påbörjas och genomföras det kommande året.

Information om planen

Det är viktigt att planen mot diskriminering och kränkande behandling är känd och förankrad hos elever, personal och vårdnadshavare. Nedan beskrivs ansvarsfördelningen:

Personalen ansvarar:

- Att gå igenom planen tillsammans med eleverna i inledningen av varje läsår
- Att arbeta främjande och förebyggande som ett naturligt inslag i undervisningen
- Att vårdnadshavare får information om innehållet i planen
- Att eleverna vet var planen finns att tillgå
- Att i alla sammanhang vara lyhörd till och notera synpunkter och händelser som är viktiga i skolans utredande och åtgärdande arbete samt planens årliga uppföljning
- Att informera nya elever och vårdnadshavare om likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling
- Att planen upprättas, förankras, revideras och följs upp

Rektor ansvarar för:

- Att planen är känd
- Att reviderad plan informeras av kurator till personal som undrar inför varje nytt läsår
- Att planen läggs upp på intranätet.
- Att planen finns tillgänglig för alla nyanställda och vikarier
- Att tryckta exemplar av planen finns i personalrum, samt i telefonrummet
- Att planen läggs ut på Kramfors kommuns hemsida efter revidering
- Att nämnden får ta del av planen efter den årliga revideringen
- Att kompetensutveckling sker

Elevhälsan ansvarar:

Elevhälsan ska främst arbeta hälsofrämjande och förebyggande. Elevhälsan ska stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. Elevhälsan utgör ett stöd till beslut från rektor om insatser för enskilda elever i behov av särskilt stöd. Likabehandlingsteamets sammansättning av rektor, pedagoger och del av elevhälsan har träffats var tredje vecka och utgör en viktig del i skolans vardagsarbete med likabehandling. Gruppen kan agera på eget initiativ, få information om oegentligheter från elever och övrig personal samt från vårdnadshavare. Gruppen har befogenheter att agera utifrån varje förekommen situation men även möjlighet att via Elevhälsan och övrig personal utöka insatserna.

Rutiner och samtalsunderlag

Vid samtal med elever strävar vi alltid mot att vara två närvarande personal, en som håller i samtalet och en som dokumenterar. Samtal med den eller de som utsätter och eventuella medlöpare bör ske under samma dag så att kommunikation dem emellan inte är möjlig. Vid samtal med den/de som är utsatt och den/de som de utsätter ska vårdnadshavare kontaktas

Samtal med berörda vid diskriminering eller kränkande behandling från personal

Om en personal är del i diskriminering, trakasseri eller kränkning, ligger utredningsansvaret på rektor, skolchef eller huvudman.

Samtal med den/de som utsatts för trakasserier eller kränkande behandling

- Ta reda på vad som hänt, elevens upplevelse av händelsen
- Befann sig någon vuxen i närheten
- Rör det sig om enstaka händelser eller är det upprepade händelser och i så fall under hur lång tid
- Finns ledare – finns medlöpare
- Har andra fått information om det som hänt, exempelvis föräldrar, kompisar, andra vuxna, lärare
- Har någon annan sett det som hänt, exempelvis föräldrar, kompisar, andra vuxna, lärare
- Dokumentera vad som framkommit samt åtgärder och tid för uppföljning

Samtal med den/de och eventuella medlöpare som utsatt någon/några för trakassering eller kränkande behandling

- Prata alltid med dem en och en
- Inled samtalet genom att beskriva att en händelse inträffat där någon/några upplevt sig kränkt/trakasserad och eleven varit delaktig
- Ge eleven möjlighet att beskriva sin upplevelse av händelsen
- Ge eleven möjlighet att själv identifiera vad som kan ha upplevts kränkande
- Beskriv sedan det **du**, som personal, fått information om utan att gå händelserna i förväg, var tydlig och saklig
- Beskriv vad som är kränkande handlingar och att beteende inte accepteras
- Skilj på sak och person och var tydlig med att det är beteendet som är felaktigt
- Ge eleven möjlighet att ge förslag till åtgärder för att handlingen inte ska upprepas.
- Beskriv likabehandlingsplanens åtgärdsplan och förklara vad skolans personal enligt lag är skyldiga att göra.
- Dokumentera vad som framkommit samt åtgärder och tid för uppföljning.

Kontaktuppgifter

Erik Högberg, Huvudrektor Yrkesprogram 0612-69 21 41
erik.hogberg@kramfors.se

Pernilla Fredriksson
Biträdande rektor Högskoleförberedande, IM, Spint 0612-69 21 66
pernila.fredriksson@kramfors.se

Likabehandlingsteam

Maryam Kargar Kurator
Maryam.kargar@kramfors.se 0612-69 21 76

Camilla Hellström Skolsköterska
camilla.hellstrom@kramfors.se 0612-69 21 39

Malin Sonesson Skolsköterska
malin.sonesson@kramfors.se 0612-69 21 36

Ann-Sofie Eberhardson Specialpedagog
Ann-sofie.eberhardson@kramfors.se 0612-69 21 19

Lars Hellström Studiehandedare
Lars.Hellstrom@kramfors.se

Carsten Brosjö Studiehandedare
carsten.brosjo@kramfors.se

0612-69 21 80

Per Larsson Studiehandedare
per.larsson@kramfors.se

Göran Freed Studiehandedare
goran.freed@kramfors.se

Emma Backlund Studiehandedare
emma.backlund@kramfors.se

Hans Ljungqvist Studiehandedare
hans.ljungqvist@kramfors.se

Lars Wahlgren Studiehandedare
lars.wahlgren@kramfors.se

Maria-Angeles Rios Rodriguez Studiehandedare
maria-angeles.riosrodriguez@kramfors.se

Cecilia Lönnberg Studiehandedare
cecilia.lonnberg@kramfors.se

Gunilla Sjödin Studiehandedare
gunilla.sjodin@kramfors.se

Elevehälsoteamet

Erik Högberg, Huvudrektor, Yrkesprogram
erik.hogberg@kramfors.se

0612-692141

Pernilla Fredriksson
Biträdande rektor, högskoleförberedande, IM, Spint
pernilla.fredriksson@kramfors.se

0612-69 21 66

Maryam Kargar Kurator
Maryam.kargar@kramfors.se

0612-69 21 76

Malin Sonesson Skolsköterska 0612-69 21 36
malin.sonesson@kramfors.se

Camilla Hellström skolsköterska 0612-69 21 39
camilla.hellstrom@kramfors.se

Eliin Nordlander Studievägledare 0612-81 06 04
eliin.nordlander@kramfors.se

Anna-Karin Bjurstedt Studievägledare 0612-81 06 26
Annakarin.bjurstedt@kramfors.se

Nicole Engelhardt Specialpedagog 0612 – 69 21 68
Nicole.Engelhardt@kramfors.se

Madelene Sjölen Specialpedagog 0612 - 69 21 27
madelene.sjolen@kramfors.se

Ann-Sofie Eberhardson Specialpedagog 0612-69 21 19
Ann-sofie.eberhardson@kramfors.se