

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling på Orust Kommunala vuxenutbildning

Lsåret 2021/2022





## Innehållsförteckning

Inledning	3
Vision	3
Vad säger lagen?	3
Årscykel för arbete med planen	5
Definition av begrepp	6
Diskriminering	
Trakasserier	
Kränkande behandling	
Mobbning	
Diskrimineringsgrunderna	7
Kön	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	
Etnisk tillhörighet	
Religion eller annan trosuppfattning	
Funktionsnedsättning	
Sexuell läggning	
Ålder	
Rutiner och ansvarsfördelning	9
Sammanfattning och resultat av trivselenkäten	10
Mål och handlingsplaner för ht21/vt22	11
Ansvarsområden	12
Uppföljning/utvärdering för ht20/vt21	13

## Inledning

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 och diskriminering av elever.

En plan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen och en plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av eleverna.

## Vision

På Orust gymnasieskola tar all personal och alla elever tydligt avstånd från alla tendenser till all form av diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling.

- Vi visar respekt för den enskilde individen och reagerar omedelbart om någon utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Vi utgår i det dagliga arbetet från ett demokratiskt förhållningssätt och vi arbetar aktivt för att stärka de demokratiska värdena.
- Vi arbetar för att skapa relationer mellan alla som arbetar på skolan, elever liksom personal, vuxen och ungdom och dess vårdnadshavare.
- Vi arbetar aktivt för skapa en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero.

På Orust kommunala vuxenutbildning arbetar vi aktivt för att främja lika behandling och vi ser mycket allvarligt på diskriminering, trakasserier och alla former av kränkande behandling. Detta innebär att vi arbetar förebyggande och att vi har en väl utarbetad strategi för att hantera situationer som uppstår. Vi följer de styrdokument som bevakar alla elevers rätt till lika behandling och denna plan mot diskriminering och kränkande behandling är en del av dokumentationen. Vi värderar ett gott samarbete med vårdnadshavare eller andra berörda och vill ha en rak kommunikation då frågor eller missnöje uppstår.

## Vad säger lagen?

Skollagen och diskrimineringslagen har ett gemensamt syfte att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De innehåller bestämmelser om huruvida huvudmannen ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och trakasserier. Dessutom anger de att huvudmannen har skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier.

Från och med 1 januari 2017 gäller nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. Detta för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunder. Nytt är också en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Det har också införts en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Barn- och elevombudet (BEO) och skolinspektionen har tillsyn över 6 kap i skollagen.

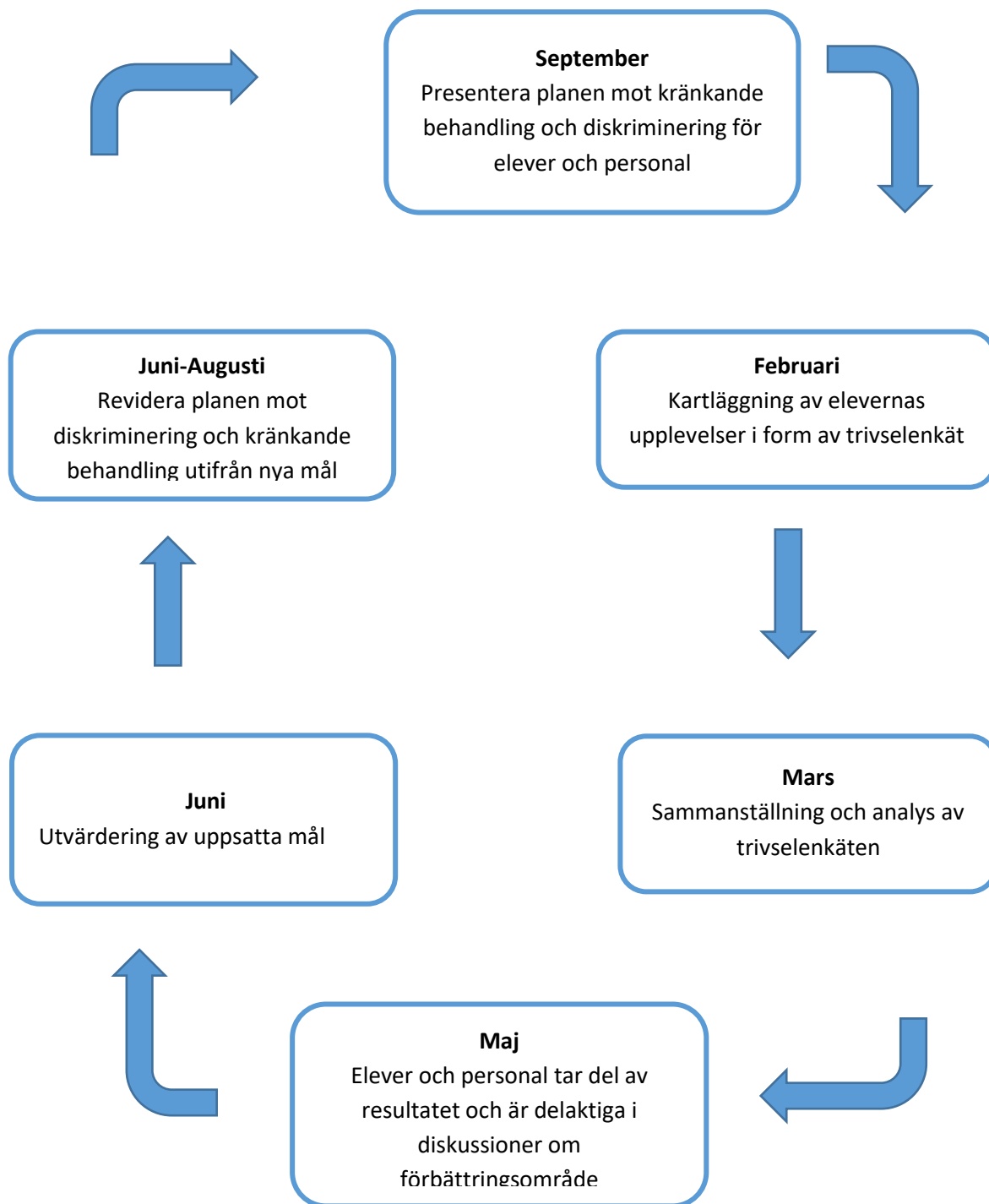


# Orust kommun

BEO är en del av Skolinspektionen och ska ta tillvara barn och elevers rättigheter. Det innebär att BEO utreder anmälningar om kränkande behandling. BEO kan kräva skadestånd för ett barns eller elevs räkning och företräda barnet i domstol. De informerar också om skollagen och ger råd och stöd om hur bestämmelserna ska tillämpas.



## Årscykel för arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling



## Definition av begrepp

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till lika behandling. Alla som vistas i skolan ska ha samma rättigheter och kunna vistas i skolan utan att utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

### Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (se s 6). Eftersom diskriminering handlar om missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

### Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det som diskriminering.

### Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysisk våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

### Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling. När någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

## Diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Här beskriver vi hur de olika diskriminerings-grunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

### Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyra.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, t ex finländare, polacker eller svenskar.

Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna, t ex samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

### Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel ateism och agnosticism. Politiska åskådningar liksom etiska eller filosofiska värderingar, som inte har samband med religion, omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.



## **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom, som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

## **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

## **Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen /<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>



## Rutiner och ansvarsfördelning vid:

### kränkande behandling eller någon form av trakasserier på Orust kommunala vuxenutbildning.

1. **En elev som upplever sig kränkt** eller som känner till att någon annan elev är utsatt, ska vända sig till den som eleven känner sig mest trygg med, sin ansvariga lärare, rektor eller till någon annan av skolans personal.
2. **Den personal som själv ser eller får information om att någon elev far illa**, är skyldig att snarast (inom 24 timmar) rapportera uppgifterna till ansvarig lärare och rektor.
3. **Ansvarig lärare sammankallar berörda och en utredning inleds där denne är ansvarig.** Ansvarig lärare utreder, dokumenterar och följer upp ärendet. Beslut fattas om åtgärder. Ärendet dokumenteras löpande på de blanketter som förvaltningen tagit fram.
4. **Om kränkningarna inte upphör tar ansvarig hjälp av rektor.** Rektor fortsätter tillsammans med mentor att utreda, dokumentera och följa upp ärendet. Beslut fattas om vilka insatser som behövs.
5. **Ansvarig lärare följer upp** den utsatta elevens situation genom att regelbundet kolla av med eleven att kränkningarna upphört.
6. **Ärendet avslutas när eleven anser att kränkningarna upphört.**

Om personal kränker elev utreds ärendet av rektor. Om elev kränker personal blir det en arbetsmiljöfråga.

## Sammanfattning och resultat av trivselenkäten

På grund av Covid-19 har de flesta av eleverna studerat på distans under hela läsåret, vilket har medfört svårigheter att undersöka trivsel, trygghet, diskrimineringar och kränkningar av olika slag. Vi valde därför i år att inte genomföra enkäter och intervjuer kring detta. Vi kommer ändå att sätta upp mål för nästa läsår. Det har alltid upplevts svårt att mäta trygghet och trivsel på SFI då många elever inte alls är bekanta med begrepp så som diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar m.m. Det har också varit problematiskt med översättning av språket när enkäten ska genomföras. Vi behöver därför ständigt arbeta för att göra begreppen mer begripliga och självklara. Vi behöver se över problemet med stöd av modersmåls lärare vid genomförande av enkät och intervjuer.

## Mål och handlingsplaner för ht21/vt22

### Mål:

Att alla elever på Komvux och SFI känner till att det finns en plan mot kränkande behandling och diskriminering.

### Handlingsplan:

Att vid uppstart presentera och dela ut kortversionen av planen. På SFI ska planen presenteras redan i nybörjargruppen och sen fortsätta att ta upp den kontinuerligt i samtliga grupper.

### Mål:

Att alla elever på SFI ska ha hört talas om och förstå begreppen som används i planen och känner till vilka rättigheter man har som elev på skolan.

### Handlingsplan:

Skolans personal ska arbeta aktivt och kontinuerligt med planen och dess innehåll tillsammans med eleverna. Att innehåll som t.ex. diskrimineringsgrunder, trivsel och trygghet diskuteras och förklaras under lektionstid. Viktigt är att ta hjälp av modersmålsstöd i så stor utsträckning som möjligt samt att använda sig av kortfilmer som finns på elevernas modersmål. Eleverna kommer att få visa att de har förstått genom att svara på frågor i Google Classroom.

### Mål

Att fler svarar på trivselenkäten och förstår frågorna.

### Handlingsplan

Vi behöver förenkla frågorna ytterligare genom att använda ett enklare språk och göra om strukturen på enkäten. Lärarna ska under hela läsåret arbeta med planen kontinuerlig så att begreppen blir väl bekanta för eleverna. Innan enkäten skickas ut så ska lärarna ta upp begreppen med eleverna och jobba med dem så att eleverna förstår dem. Enkäten ska också mäta om eleverna förstått innebörden av begreppen.

## Ansvarsområden

### Rektor ansvarar för:

- Att styrdokument och lagar efterlevs.
- Att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering.
- Att händelser utreds samt beslutar om lämpliga åtgärder
- Att det sker kontinuerlig utvärdering och att planen mot kränkande behandling och diskriminering revideras varje år.
- Att presentera planen vid skolstart och tar upp den på elevråd.
- Att planen mot kränkande behandling och diskriminering tas upp på APT och EHT.

### Pedagoger ansvarar för:

- Att hålla sig ajour med innehållet i planen och arbeta därefter med eleverna.
- Att föra diskussioner och samtal med eleverna så att de blir väl insatta i planen
- Att förarbeta enkäten tillsammans med sina elever.
- Att via mail förbereda eleverna att enkäten kommer.
- Att dela ut foldern till elever.
- Att omgående (inom 24 timmar), rapportera till rektor vid misstanke om kränkande behandling eller diskriminering.

### EHT ansvarar för:

- Strukturen och utformningen av nästa års enkät.
- Att utarbeta en uppdaterad folder för planen mot kränkande behandling och diskriminering
- Att implementera planen och enkätsvar för pedagoger.
- Kurator med stöd av EHT ansvarar för att det sker kontinuerlig utvärdering och att planen mot kränkande behandling och diskriminering revideras varje år.

### Elever

- Skall medverka i enkäten.
- Skall följa skolans gemensamt utformade värden och normer.
- Skall påtala diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling som förekommer i verksamheten.

## Uppföljning/utvärdering

- Skolans arbete mot kränkande behandling och diskriminering utvärderas årligen av eleverna på skolan via enkät.
- Planen uppdateras en gång per läsår utifrån resultatet från elever.

## Utvärdering av målen ht20/vt21

### Mål

Att öka kunskaper kring planen mot kränkande behandling och diskriminering och att den hålls levande under året.

### Handlingsplan

Eleverna behöver få fördjupad kunskap om skolans värdegrundsarbete och bli väl bekanta med dess begrepp. Lärarna ska arbeta med planen genom bland annat ha ett elevklassrum i Google Classroom där en sammanfattning av planen ska publiceras och där eleverna också får svara på frågor som visar att de har förstått innebörden av begreppen. Planen ska gås igenom flera gånger per år och lärarna ska välja ut delar av resultatet som ska diskuteras med eleverna. Den diskussionen ska sen återkopplas till arbetslaget för att få mer kännedom om vad som ska utvecklas. I denna process ska lärarna ta stöd av modersmåls lärare. Lärarna ska också presentera planen vid skolstart och lämna ut en kortversion av den.

*Utvärdering: Det mesta har inte genomförts, delvis på grund av distansstudier orsakat av Covid-19, men också för att det är ett svårt arbete framför allt på SFI. Vi har heller inte kunnat mäta detta på grund av att vi inte har genomfört trivselenkäten i år.*

### Mål

Att fler svarar på trivselenkäten och förstår frågorna.

### Handlingsplan

Vi behöver förenkla frågorna ytterligare genom att använda ett enklare språk och göra om strukturen på enkäten. Lärarna ska under hela läsåret arbeta med planen kontinuerlig så att begreppen blir väl bekanta för eleverna. Innan enkäten skickas ut så ska lärarna ta upp begreppen med eleverna och jobba med dem så att eleverna förstår dem.

*Utvärdering: Inga har svarat på trivselenkäten i år på grund av Covid-19*

### Mål

Att få en större förståelse för svaren i enkäten.

### Handlingsplan

Att till nästa läsår satsa på fler och mer omfattande djupintervjuer med eleverna.

*Utvärdering: Detta har inte gjorts i år på grund av Covid-19*