

Likabehandlingsplan
och
plan mot kränkande behandling
2022

Ansvariga för planen

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas planer för likabehandling och kränkande behandling. Rektor och elevhälsan arbetar med planens upprättande och ser till att den implementeras i skolans alla verksamhetsdelar. För att arbeta fram årets likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling har eleverna fyllt i en enkät om trivsel och likabehandling på skolan.

Likabehandlingsplanen ska tydliggöra:

- Främjande åtgärder (vad vi gör för att förstärka de positiva förutsättningarna för likabehandling).
- Förebyggande åtgärder (vad vi gör för att förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling).
- Vilka rutiner har vi när kränkande behandling misstänks eller upptäcks (vad vi gör när vi misstänker att en elev känner sig kränkt).

Mål

Älvdalens Utbildningscentrum ska utmärkas av trygghet, tolerans, öppenhet och trivsel samt av goda relationer mellan elever och medarbetare. Detta är viktiga förutsättningar för en god arbetsmiljö. Ingen elev på skolan ska utsättas för diskriminering, trakassering, kränkning eller sexuell trakassering. Likabehandlingsplanen är en del av Älvdalens Utbildningscentrums arbete mot social hållbarhet.

Vid Älvdalens Utbildningscentrum tar ledning och all personal avstånd från alla tendenser till diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Skolan ska vara en trygg plats för elever och anställda där man tar fasta på begrepp som medmänsklighet, respekt och hänsyn.

Våra konkreta mål är att:

1. Alla trivs vid skolan.
2. Ingen på skolan utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Definitioner

Kränkningar av elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling.

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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling är handlingar som kränker barns eller elevers värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.

Kränkningarna 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. Kränkande behandling kan till exempel uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt 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. Mobbing är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

När en person berättar att hon eller han känner sig diskriminerad, trakasserad, kränkt, eller mobbad måste den personen alltid tas på allvar. Det är individens upplevelse som är viktig i definitionen av diskrimineringen eller kränkningen, och inte huruvida handlingen i sig kan definieras som diskriminerande eller kränkande.

Planens giltighetstid

Planens giltighetstid är kalenderåret 2022. Den kommer att utvärderas och revideras under december 2022 för att en ny plan ska finnas klar till årsskiftet 2022–2023.

Elevernas delaktighet

Planen kommer att skickas ut på remiss till alla elever för påseende och synpunkter. Tid för detta avsätts på klassråd.

Personalens delaktighet

Arbetslagstid avsätts för att diskutera likabehandlingsplanen.

Förankring av planen

Den färdiga planen kommer läggas ut på skolans hemsida och tas upp med personal på APT. Vårdnadshavare kommer att informeras om planen i sommarutskick för nya elever samt på föreläsning vid skolstart och eleverna informeras på föreläsning.



1. Följ upp och utvärdera

Utvärdering av föregående plan

Den föregående likabehandlingsplanen började gälla i början av 2021. Vi kan se att de mål och åtgärder som sattes upp och planerades har uppnåtts till viss del men arbetet har begränsats på grund av Corona epidemin. Utvecklandet av bovärdar på internatet fortsätter. Likabehandlingsdag har genomförts, arbetet med att alla klasser ska ha klassråd på schemat fortsätter. Resultaten från trivsel- och likabehandlingsenkäten ingår i skolans kvalitetsarbete på olika nivåer och även tas upp och diskuteras med skolan personal på personaldagar en gång per termin.

2. Undersök

Anmälningar

Alla inkomna anmälningar läsåret 2021 är utredda och dokumenterade. De flesta anmälningarna handlar om kränkningar och trakasserier mellan elever. Skolan arbetar för att öka medvetenheten om möjligheten till att göra formella anmälningar. Då det ofta finns ett mörkertal kan ökat antal anmälningar i förhållande till incidenter bidra till att verksamheten utvecklas och att fler åtgärder vidtas.

Elevkartläggning

I november 2021 genomfördes en trivsel- och likabehandlingsenkät på Älvdalens Utbildningscentrum. Enkäten har 253 elever svarat på av totalt 340 elever på skolan. Av de svarande är ca 27% flickor och ca 73% pojkar. Svaren kommer från samtliga program, med fördelningen åk 1: 42%, åk 2: 35% och åk 3 23%. Där framgår att 95 % av eleverna känner sig trygga på skolan vilket är en ökning från förra enkäten med 1 procentenhet. 93 % känner sig trygga i sin klass och 85 % har aldrig känt sig kränkta på Älvdalens Utbildningscentrum vilket är två procentenhet lägre än året innan.

Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder. Det är sammantaget 15 % (38 elever) som uppgett att de känt sig diskriminerade, trakasserade eller kränkta på skolan. Av dessa svarar 33 % att de inte kan koppla det till

diskrimineringsgrunderna och 46% att de inte vet. 15 % (6 elever) har svarat kön, 10% (4 elever) har svarat etnisk tillhörighet och 2,5 % (1 elev) till 8 % (3 elever) har svarat någon av de övriga diskrimineringsgrunderna. Vanligaste orsaken är som vi kan se av enkäten kön och etnisk tillhörighet. Av de som berättat för någon personal om händelser rörande sig själva har 28% fått återkoppling och gällande händelser rörande andra har 19 % fått återkoppling.

De vanligaste tillfällena/platserna där elever upplevt diskriminering, trakasserier, kränkning och sexuella trakasserier är undervisningssituationer, internatet och raster.

Vi anser sammantaget att enkäten visar på hög trivsel och trygghet på var skola. Trots det finns det områden som vi behöver arbeta vidare med för att närma oss våra mål ytterligare. Utifrån resultaten i enkäten har några av målen nedan formulerats.

3. Analysera

Vår kartläggning bygger till stor del på den trivsel och likabehandlingsenkät som genomförts. Det är ca 74 % av eleverna som svarat på enkäten vilket är en ökning jämfört med förr året på 14 procentenheter. Av de svar som eleverna givit går det att känna igen och härleda några av dem till några specifika händelser som rör etnisk tillhörighet och kön.

Andelen elever som uppgett att de trivs på Älvdalens Utbildningscentrum är 94% och andelen som uppgett att de känner sig trygga på Älvdalens Utbildningscentrum är 95%.

15% av eleverna uppger i enkäten att de upplevt diskriminering, trakasserier och kränkningar.

Kön och etnisk tillhörighet är de vanligaste förekommande diskrimineringsgrunderna men också de övriga diskrimineringsgrunderna bör skolan arbeta med. Ett antal har också fyllt i att de blivit kränkta men vilken kränkning som det avser går inte att få fram. På kommande likabehandlingsdag bör kön och etnisk tillhörighet prioriteras utöver de andra diskrimineringsgrunderna.

Prioriterande områden och där information och åtgärder bör sättas in är att alltid ge återkoppling till elever som tagit upp olika kränkningar. Att arbeta med att inga kränkningar får ske under lektionstid. Vanligast är att kränkningar sker mellan elever men det förekommer också mellan personal och elev vilket inte får förekomma

4. Åtgärda – aktiva åtgärder. Förebyggande åtgärder.

Åtgärd	Fortsatt arbete med värdegrund och likabehandling på skolan och internatet för att öka tryggheten.
Beskrivning	EHT får i uppdrag att leda arbetet med att planera åtgärder för att tydligare jobba förebyggande med värdegrund och likabehandling.
Områden som berörs	Trygghet och kränkningar
Ansvarig	Rektor
Tidsplan	2022
Uppföljning och utvärdering	December 2022

Åtgärd	Likabehandlingsdag för alla elever med fokus på kön och etnisk tillhörighet. Likabehandlingsdagen planeras till onsdag v. 47.
Beskrivning	Heldag med teambuilding- och diskussionsövningar. Eleverna genomför en enkät i trivsel och trygghet.
Områden som berörs	Alla diskrimineringsgrunder, kränkning samt sexuella trakasserier
Ansvarig	Rektor
Tidsplan	Genomförandet sker under november 2022
Uppföljning och utvärdering	December 2022

Rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier, kränkning och sexuella trakasserier. Främjande åtgärder.

En viktig del i arbetet mot diskriminering, trakasserier, kränkning och sexuella trakasserier vid Älvdalens Utbildningscentrum är att skolans verksamhet utformas på ett sätt som skapar goda relationer och miljöer. Detta tankesätt skall finnas med på organisationsnivå och i det dagliga arbetet på skolan. Kontakter med vuxna i skolans gemensamma lokaler, såsom matsal och cafeteria, är en viktig del i arbetet att motverka diskriminering, trakasserier, kränkning och sexuella trakasserier. All skolans personal är viktig i arbetet för att alla elever ska känna sig respekterade.

Schemabrytande aktiviteter såsom friluftsdagar och likabehandlingsdag anordnas för att främja gemenskapen mellan elever och personal på skolan.

Det är viktigt att alla elever har lika stort inflytande och utrymme i skolverksamheten. Personalen ska därför ge alla elever samma förutsättningar att utveckla sina förmågor.

Utbildning av personal i frågor som rör de olika diskrimineringsgrunderna är en början till att främja lika rättigheter och möjligheter för alla elever på skolan. Personalen förmedlar dessa kunskaper i både undervisningssituationer i olika kurser och andra möten med elever.

Skolans miljö och undervisning ska vara tillgänglig för alla elever. På detta sätt visar skolan att alla elever är lika mycket värda. Tillgängligheten handlar om den fysiska miljön men också om möjligheten att ta till sig undervisningen utifrån elevens olika förutsättningar.

Den handlar även lika mycket om bemötande från skolans personal mot alla elever, både i handling och attityder.

Elevhälsan på skolan arbetar med det åtgärdande arbetet då diskriminering, trakasserier, kränkning och sexuella trakasserier misstänks.

Skolan har ett elevhälsoteam samt ett pedagogiskt team som uppmärksammar om någon behöver stöd och hjälp. Medlemmarna i teamen arbetar aktivt för att elever och personal ska känna till att teamen fångar upp ärenden.

Mentorerna har ett extra ansvar för klimatet i klassen.

Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till:

Rektor med ansvar för elevhälsan:

Fia Staffan

0251-597015

fia.staffan@alvdalen.com

Kurator:

Carina Hult

carina.hult@alvdalen.com

Vad säger lagen?

Skolan är skyldig att varje år upprätta en plan mot kränkande behandling (enligt 6 kap. 8§ skollagen 2010:800). Det främjande och förebyggande arbetet mot diskriminering och trakassering ska enligt diskrimineringslagen (3 kap. 2008:567) ske löpande i fyra steg enligt:

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

I detta dokument har de två planerna sammanförts till en. I förordningen (2006:1083) regleras elevernas deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

All personal som arbetar i skolan ska uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Personalen är enligt 6 kap. 10§ skollagen skyldiga att anmäla till rektor om de får kännedom om att en elev blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten. Rektorn är i sin tur skyldig att anmäla till

huvudmannen om och när han eller hon får kännedom om att en elev blivit utsatt för kränkande behandling. Anmälningar ska skyndsamt utredas.

Hantering av elevärenden gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och sexuella trakasserier på Älvdalens Utbildningscentrum.

All personal som får kännedom om att en elev upplever sig diskriminerad, trakasserad, kränkt eller sexuellt trakasserad är skyldig att anmäla detta till kuratorn, eller annan personal inom elevhälsan. Rektor fattar beslut om att skyndsamt inleda utredning eller inte. Rektor underrättar skolchef som i sin tur underrättar huvudman. Rektor ser till att ärendet blir diariefört.

Arbetsgång vid händelser om en elev utsätts för trakasserier, kränkande behandling eller sexuella trakasserier av en eller flera elever.

1. Mentorn eller den som tar emot anmälan/gör upptäckten tar snarast reda på vad som inträffat och kontaktar kuratorn som hjälper till med anmälan och ser till att anmälan utan dröjsmål går till rektor.
2. Utredning och dokumentation sammanställs av kurator. Om det är möjligt utifrån ärendets karaktär samlar kurator och mentor berörda elever enskilt eller tillsammans. Mötet bör äga rum direkt eller nästkommande vardag.
3. Om trakasserier, mobbing eller annan kränkande behandling konstateras informeras föräldrar i de fall eleven är under 18 år. Information till föräldrar sker snarast och normalt är det mentorn som sköter kontakten.
4. Efter samtal med berörda elever och föräldrar gör rektor, mentorn och kuratorn en analys av ärendet. Disciplinära och andra särskilda åtgärder regleras i skollagen. Eventuellt görs en polisanmälan.
5. Beslut om åtgärder och ansvarsfördelning dokumenteras i ett åtgärdsprogram eller i ett protokoll för elevärende. Åtgärder genomförs.
6. Om överenskomna åtgärder ej följs eller ej givit önskat resultat efter uppföljningssamtal, kan åtgärder som eventuellt avstängning av elev bli aktuell. Disciplinära åtgärder regleras i skollagen.
7. Uppföljningsmöte.
8. Utvärdering av samtliga åtgärder.
9. Om åtgärderna haft önskad effekt och kränkningarna upphört avslutas ärendet.

Arbetsgång om en elev utsätts för diskriminering, kränkande behandling eller sexuella trakasserier av skolans personal.

1. Rektor eller den som rektor utser, träffar den som känner sig kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Anmälan dokumenteras. Styrelsen informeras.
2. Rektor eller den som rektor utser kontaktar elevens föräldrar/vårdnadshavare och informerar om vad som hänt och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med föräldrar/vårdnadshavare dokumenteras.
3. Rektor eller den som rektor utser, träffar den som påstås kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Mötet dokumenteras.
4. Skolans VD har det övergripande personalansvaret och är den som handhar personalärendet och arbetsrättsliga frågor.

5. Efter samtal med berörda parter gör rektor, VD och kurator en analys av ärendet. Eventuellt görs en polisanmälan.
6. Rektor och/eller närmsta chef vidtar de åtgärder som efter utredningen bedöms som nödvändiga.
7. Rektor eller den som rektor utser har uppföljningssamtal med båda parter 2-3 veckor efter första mötet för att kontrollera om den kränkande behandlingen upphört.
8. Utvärdering av samtliga åtgärder.
9. Om åtgärderna haft önskad effekt och kränkningarna upphört avslutas ärendet.

Arbetsgång om personal utsätts för kränkande behandling av en elev.

1. Rektor eller närmaste chef på skolan har samtal med den utsatte så snart som möjligt och en dokumentation påbörjas. Skolans VD har det övergripande personalansvaret och är den som är ytterst ansvarig för personalärendet.
2. Utifrån samtalet tas kontakt med den eller de som påstås kränka, samt elevens föräldrar/ vårdnadshavare.
3. Utredning och dokumentation görs av kurator, rektor och närmsta chef.
4. Efter samtal med berörda parter gör rektor, VD och kuratorn en analys av ärendet. Disciplinära åtgärder regleras i skollagen. Eventuellt görs en polisanmälan.
5. Styrelsen informeras.
6. Rektor och/eller närmsta chef vidtar de åtgärder som efter utredningen bedöms som nödvändiga.
7. Uppföljningssamtal med båda parter sker inom 2-3 veckor av rektor respektive VD.
8. Om kränkningarna upphört avslutas ärendet.

Huvudman: Älvdalens Utbildningscentrum AB

Antagen vid styrelsemöte: 2022-03-01