# 

# Trygghetsplan för Vuxenutbildningen

22/23

1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola årligen utarbeta en trygghetsplan. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Det ska finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten

2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder

3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas

4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsättas och genomföras så snart som möjligt.

* 1. Syfte

Planen grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för elevers lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa elevers trygghet, studiero samt deras rättigheter.

* 1. Ansvar

Rektor ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

1. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder

2.1 Undersök

Arbetet bedrivs systematiskt på två nivåer och årshjulet är navet i vårt arbete med likabehandling, mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

1. Förarbetet görs i undervisningsgrupperna som är forum för information, och dialog kring ämnesområdet (t ex temaperioder) Detta skapar förutsättningar för varje elev att vara aktiv i arbetet (uppföljning i kursutvärderingar)
2. Arbetsgruppen förbereder materialet inför Trygghetsenkäten. Till detta arbete kopplas Elevrådet. Resultatet av elevenkäten presenteras i Elevrådet och representanterna delger undervisningsgrupperna.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

* Rapporterade ärenden
* Kursutvärderingar och ISP-samtal
* Skyddsrond och trygghetsvandring

2.3 Planerade aktiva åtgärder

Främjande och förebyggande åtgärder som skäligen kan krävas. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga Definitioner.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Planerade främjande aktiva åtgärder** | **När påbörjas/genomförs åtgärden?** | **Ansvarig** |
| *Från A till Ö*  Ett förenklat dokument med information till eleverna om arbetet i samband med registering/kursstart | Ht | Rektor, admin och arbetslag |
| Kursutvärderingar följer kontinuerligt upp stöd och extra anpassningar samt lärmiljö på individ- och gruppnivå | Ht | Processledare och arbetslag |
| **Klassråd och vuxråd**  Följer upp trygghet och studiero, lärmiljö, stöd och anpassningar på grupp- och enhetsnivå | Ht | Lärare och rektor |
| Uppföljning av utfall extra anpassningar och individanpassning |  | Rektor och processledare |
| Kompetensutveckling:  Förändring i läroplanens inledande del.  Motiverande samtal | Ht | Rektor och processledare tillsammans med all personal |
| Trygghetsenkät genomförs i ett sammanhang kring integration och demokratiska värden | Genomförs i oktober/november | Rektor, arbetsgrupp och lärare med Vuxråd |
| Uppföljning av Trygghetsenkäten | Januari | Rektor, arbetsgrupp admin och Vuxråd |
| Skyddsronder | Maj | Rektor skyddsombud, elevskyddsombud |

1. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

Planen har upprättats och förankrats genom dialog i enhetens olika samverkansforum.

3.1 Elevers delaktighet

Genom att planen arbetas med både på individ- och enhetsnivå och att Elevrådet är delaktigt tillsammans med rektor och arbetsgrupp så säkerställs varje elevs möjlighet till delaktighet. Underlaget för arbetet, utöver löpande kursutvärderingar, är bland annat elevrepresentanters delaktighet i skyddsrond och trygghetsvandring på skolan, samt resultatet av elevernas trygghetsenkät. Elevrådet utvärderar innevarande års och utarbetar tillsammans med rektor fokusområden för nästa års plan. Dessa förankras och bearbetas i dialog med undervisningsgrupperna.

3.3 Medarbetares delaktighet

Personalen utvärderar innevarande plan i slutet av vårterminen. Utifrån utvärdering och analys sätts nya mål upp för arbetet mot diskriminering och kränkningar. Rektor och arbetsgrupp upprättar en ny plan med utgångspunkt i dessa mål. I början av höstterminen diskuteras och kommenteras planen av personalen och utifrån den diskussionen fastställer rektor ny plan.

1. Arbetsgång vid händelse av konflikt, diskriminering och/eller kränkande behandling

Ytterst ansvarig för att inga barn/elever eller vuxna på skolan diskrimineras, kränks eller trakasseras är rektor. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan känna ansvar för att uppmärksamma och rapportera diskriminering och kränkning. Eleverna gör det efter förmåga, för de anställda vuxna är det en skyldighet.

4.1 Arbetsgång för personal om elever är i KONFLIKT med varandra

Observera att om det under arbetsgången framkommer att elev anser sig diskriminerad/kränkt ska hantering ske enligt 4.2 alternativt 4.3.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Insats** | **Åtgärd** | **Ansvarig** | **Tidpunkt** |
| **1**  **Upptäckt av konflikt** | Den personal som upptäcker konflikt ska genast ingripa. | Personal som upptäcker konflikten. | Omedelbart |
| **2**  **Samtal med utsatt** | Ansvarig lärare | Mentor/arbetslag | Inom 2 dagar |
| **3**  **Samtal med aktör** | Den personal som upptäcker konflikt ihop med ansvarig lärare | Mentor/arbetslag | Inom 2 dagar |

4.2 Arbetsgång för personal om elev anses ha blivit utsatt för DISKRIMINERING/KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Insats** | **Åtgärd** | **Ansvarig** | **Tidpunkt** |
| **1**  **Informera rektor** | Den personal som får vetskap om att elev anser sig ha blivit kränkt alt. misstänker kränkning informerar rektor om vad som har hänt och vad som har gjorts genom att rapportera i Draftit. | Samtlig personal | Omedelbart |
| **2**  **Anmälan** | Rektor gör en anmälan till  nämnd. För hantering se ”Rutin diskriminering och kränkande behandling” | Rektor |  |
| **3**  **Utredning** | Utredning av händelsen görs skyndsamt. | Rektor |  |
| **4**  **Beslut** | Beslut om diskriminering/kränkning/ trakasseri bedöms förekommit eller ej.  Om ja, gå vidare till punkt 5  Om nej, gå vidare till punkt 7 | Rektor |  |
| **5**  **Åtgärder** | Åtgärder sätts in. Kan riktas mot den som blivit utsatt och den/de som utsatt. | Rektor |  |
| **6**  **Uppföljning och utvärdering** | Regelbundet följs upp att de beslutade åtgärderna vidtas, följs och leder till att fortsatta kränkningar inte sker. | Rektor |  |
| **7**  **Avslut** | Då kränkning anses ej längre ske avslutas ärendet. | Rektor |  |

4.3 Arbetsgång för personal om elev anses ha blivit utsatt för KRÄNKANDE BEHANDLING av personal

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Insats** | **Åtgärd** | **Ansvarig** | **Tidpunkt** |
| **1**  **Informera rektor** | Den personal som får vetskap om att elev anser sig ha blivit kränkt alt. misstänker kränkning informerar rektor om vad som har hänt och vad som har gjorts genom att rapportera i Draftit. rektor. | Samtlig personal | Omedelbart |
| **2**  **Anmälan** | Rektor gör en anmälan till  nämnd. | Rektor |  |
| **3**  **Utredning** | Utredning av händelsen görs skyndsamt. | Rektor |  |

1. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår

5.1 Uppföljning och utvärdering

Under läsåret 20/21 har det varit svårt att förankara rutiner för arbetet med Trygghetsplanen varit svår att fullfölja p g a rådande covid19-pandemi och att läsåret mestadels bedrivits på distans samt byte av system för rapportering av kränkning och diskriminering under våren 2021.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Föregående läsårs aktiva åtgärder** | **Åtgärd uppfylld** | **Utvärdering/analys av åtgärd** |
| Upprättande av Trygghetsplan 20/21 | Ja | Revidera och förankra i personalgrupp 21/22 |
| Formande av arbetsgrupp | Ja |  |
| Fortbildning | Nej | Planeras 22/23 |
| Förankring av rutiner | Nej | 21/22 |

1. Referenser

* Diskrimineringslagen (2008:567)
* Diskrimineringsombudsmannens handledning - Lika rättigheter i
* förskolan
* Diskrimineringsombudsmannens handledning - Lika rättigheter i
* skolan
* FN:s barnkonvention
* Skollagen (2010:800)
* Skolverkets allmänna råd - Arbetet mot diskriminering och kränkande
* behandling
* Socialtjänstlagen (2001:453)

1. Bilagor

7.1 Definitioner

**Bristande tillgänglighet**

När en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana

åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i

en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är

skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med

hänsyn till:

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan

verksamhetsutövaren och den enskilde

- andra omständigheter av betydelse

**Diskriminering**  
Diskriminering innebär att en elev missgynnas på grundval av någon av de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna:

* kön
* könsidentitet eller uttryck
* etnisk tillhörighet
* religion eller annan trosuppfattning
* funktionsnedsättning
* sexuell läggning
* ålder

Diskriminering förutsätter ett maktunderläge hos den som utsätts för det. Det betyder att lärare eller annan personal på skolan eller förskolan kan diskriminera eleven eller barnet. Elever i skola och i fritidshem och barn i förskola kan däremot inte diskriminera varandra.

*Direkt diskriminering* kan det till exempel vara om en elev inte får följa med på skolresan för att hon sitter i rullstol (funktionshinder). Eller att förskolan inte tar hänsyn till kötid och istället premierar barn i en viss ålder (ålder).

*Indirekt diskriminering* innebär att ett barn missgynnas på grund av regler som i förstone verkar neutrala. Ett exempel kan vara när Sebastian och Gustav inte får anmäla sig till skolbalen tillsammans därför att reglerna säger att det bara är tillåtet att anmäla sig som pojke och flicka (sexuell läggning). Indirekt diskriminering kan också vara ett direktiv från huvudmannen, exempelvis att alla elever måste delta i skolavslutningen i kyrkan.

Det är också otillåtet att ge *instruktioner* att diskriminera. Till exempel om rektorn för en skola uppmanar sina lärare att ge pojkarna lite högre betyg eftersom det är ett stort betygsgap mellan flickorna och pojkarna (kön).

**Främjande**

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

**Förebyggande**

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

**Konflikt**

Konflikter kan beskrivas som situationer där olika individer och grupper har skilda intressen eller gör olika tolkningar och bedömningar av något som de tycker är betydelsefullt. Konflikter kan uppstå vid konkurrens eller vid samarbete. Konflikter kan finnas inom en person, mellan personer, mellan grupper eller mellan en person och den organisation eller det regelverk personen verkar inom.

**Kränkande behandling**

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasseri.

Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende.

Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av

andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)

- verbala (hot, svordomar, öknamn)

- psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)

- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på

sociala medier)

**Repressalier**

Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ

behandling på grund av elev eller vårdnadshavare har anmält skolan för

diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande

behandling.

**Trakasserier och sexuella trakasserier**

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har

samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella

trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara av någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om

ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/elev känner sig

förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn/elev kan bli utsatt för

trakasserier av personal som av andra barn/elever.

7.2 Lagstiftning och styrdokument

Skolväsendet vilar på demokratins grund

*Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.*

Utbildningen 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 skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

**Arbetsmiljölagen (AML)**

AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt

AML ansvarar förskolechef/rektor för att det finns förutsättningar för att

skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

**Brottsbalken**

Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara.

**FN:s barnkonvention**

Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter. Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Artiklar inom området; artikel 2, 12, 19, 28 samt 36.

**Förbud mot diskriminering och kränkande behandling**

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön

- könsöverskridande identitet eller uttryck

- etnisk tillhörighet

- religion eller annan trosuppfattning

- funktionsnedsättning

- sexuell läggning

- ålder

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

**Socialtjänstlagen**

Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

**Värdegrunden**

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska prägla verksamheten. Skolan ska främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant

sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och

studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)

7.3 Anmälningsskyldighet

**Vid trakasserier och kränkande behandling**

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn/elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

**Till socialtjänsten**

Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets/elevens hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende.