

**LIKABEHANDLINGSPLAN**

**2023/2024 del 2**

**-rutiner för att motverka diskriminering och kränkande behandling i Norsjö kommuns utbildningsverksamhet**

 **ENHET:**



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dokumenttyp | Dokumentägare | Beslutsinstans | Giltig till |
| Plan | Utbildning | Utbildning och Omsorgsutskottet | 2024-08-31 |
| Upprättad av | Fastställd/upprättad | Reviderad av | Senast reviderad |
| Rektorer inom utbildning |  | Trygghetsteamet |  |
| Dokumentet gäller för | Diarienummer |
| Norsjö kommuns förskolor, fritidshem, förskoleklass, grundskolor, anpassad grundskola, Vux, språkintroduktion samt pedagogisk omsorg |  |

**Innehållsförteckning**

Innehåll

[Till elever och vårdnadshavare 3](#_Toc138072512)

[Till personal 3](#_Toc138072513)

[Vision 3](#_Toc138072514)

[Aktiva åtgärder - arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter 4](#_Toc138072515)

[Steg 1 Var är vi? 5](#_Toc138072516)

[Steg 2 Vart ska vi 5](#_Toc138072517)

[Steg 3 Hur gör vi 5](#_Toc138072518)

[Steg 4 Löpande delutvärderingar på arbetslagsträffar minst 1ggr/mån 6](#_Toc138072519)

[Sammanfattande analys, slututvärdering. 7](#_Toc138072520)

[Rutiner för akuta situationer 8](#_Toc138072521)

[Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av elever 9](#_Toc138072522)

[Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av anställda 9](#_Toc138072523)

[Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till 9](#_Toc138072524)

#  Till elever och vårdnadshavare

Om du som är barn/elev någon gång blir utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vill vi att du genast tar kontakt med någon vuxen som du känner förtroende för. Detta gäller även dig som ser någon som blir utsatt.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt eller någon annans barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling – kontakta personalen i verksamheten eller rektor. De är skyldiga att vidta åtgärder för att detta inte ska upprepas.

Om du som vårdnadshavare misstänker att barnet utsätter andra för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vill vi att du som vårdnadshavare tydligt förklarar för barnet att du inte accepterar diskriminering eller kränkningar och att du ser mycket allvarligt på detta. Även i detta fall kan det vara bra att ta kontakt med personalen inom verksamheten.

# Till personal

Om du som personal upplever, får vetskap om eller är orolig för att något/någon barn/elev blir utsatt för diskriminering, trakasseri eller kränkande behandling ska du omgående kontakta din rektor. Får du veta att någon i personalen blir utsatt eller utsätter någon annan ska du även då kontakta rektorn.

****

# Vision

”Hos oss mår barn och unga bra”

****

# Aktiva åtgärder - arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter

Alla förskolor, skolor och andra som bedriver verksamhet enligt skollagen ska arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever.

Arbetet beskrivs i diskrimineringslagen och kallas för aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Ditt arbete med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera. Det ska vara en ständigt pågående process.



**Diskrimineringsgrunder**

Kön

Könsidentitet eller könsuttryck

Etnisk tillhörighet

Religion eller annan trosuppfattning

Funktionsnedsättning

Sexuell läggning

Ålder

Alla barn och elever har rätt att lära och utvecklas i en trygg miljö och att bemötas med respekt. Därför är det viktigt att arbeta förebyggande mot kränkande behandling.Det förbyggande arbetet handlar om att ta bort risker för att barn och elever blir utsatta för kränkningar i verksamheten.

Arbetet med ”Plan mot diskriminering och kränkande behandling” görs samtidigt som läsårets SKA-arbete påbörjas

# Steg 1 Var är vi?

**Undersök**

Uppdatera er på föregående läsårs utvärdering av planen och utifrån kommande utvecklingsområden. Undersökrisker för diskriminering, repressalier och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter. Detta kartläggs i samband med utvecklingssamtal, elev och föräldraenkät samt genom klassråd, elevråd och trygghetsvandring

**Vilka risker ser ni?**

**Analysera** vilka orsakerna är till de risker eller hinder som har upptäckts i verksamheten

**Vilka är orsakerna?**

# Steg 2 Vart ska vi

**Åtgärda** de områden du identifierat och som behöver genomföras sedan du gjort undersökning och analys. Upprätta en tidsplan för detta.

**Vilka åtgärder ska ni arbeta med?**

**Egna prioriterade mål -** Gå igenom varje diskrimineringsgrund och skriv ner egna prioriterade mål som arbetslaget ska arbeta med under kommande läsår.

#  Steg 3 Hur gör vi

**Metoder/aktiviteter** -Beskriv vilka metoder/aktiviteter ni kommer att använda er av för att nå målen. Beskriv även hur ni tänker att barn/elever samt vårdnadshavare ska medverka i arbetet.

**Effekter** - Beskriv vilka positiva effekter ni vill se av era insatsersamt hur ni närmar er eller når målen.

# Steg 4 Löpande delutvärderingar på arbetslagsträffar minst 1ggr/mån

Har vi haft några ärenden?

Är de inlagda i Draftit, om inte så ska de genast läggas in.

Ser vi några mönster i ärendena?

Arbetar vi mot det mål vi satt upp i ”Plan mot diskriminering och kränkande behandling” del 2?

Hur går det? Närmar vi oss målen? Vilka effekter kan vi se? Utifrån ev. mönster behöver vi göra några förändringar i arbetet?

# Sammanfattande analys, slututvärdering.

*Det sista steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som ni har fått av arbetet gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder. Tänk på att också följa upp och utvärdera verksamhetens riktlinjer och rutiner*.

~~Antal ärenden som har förekommit?~~

Hur har ärenden hanterats och följts upp?

Har incidenten/incidenterna lett till nya rutiner?

Hur har vi jobbat med uppsatta åtgärder och har vi följt tidsplanen?

Har vi nått de effekter vi önskade se? Varför, Varför inte?

Har vi ändrat våra rutiner/vårt förebyggande arbete på något sätt?

Hur har vi samverkat med barn/elever i de olika stegen, undersök, analysera, åtgärda och utvärdera?

Har vi berört alla diskrimineringsgrunder? Om inte varför? Finns en plan?

Utvecklingsområde för kommande läsår?

#

# Rutiner för akuta situationer

Så snart verksamheten får kännedom om att ett/en barn/elev anser sig vara utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av annan person inom verksamheten inträder utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att verksamheten är skyldig att utreda omständigheterna kring händelsen och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Vid **minsta misstanke** om att något/någon barn/elev utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska anmälan göras digitalt. Bedömning ifall det handlar om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ansvarar rektor för.

<https://inloggad.draftit.se/public/kb-process-anmalan/?invitation=RsRW1ZqPnQlAjKidfQ8o2xYyZeHl2EYQp1%2bF31BgPkb3oqzgotYzWg%3d%3d>

Länken hittas också på intranätet under medarbetare/utbildnings medarbetarwebb. När anmälan skickats in går den direkt vidare till rektor och skickas sedan direkt till huvudman:

**Utredning:**

1. Händelsen registreras och dokumenteras i ovanstående länk.
2. Skriv in allt du vet om händelsen, vad som är gjort och hur ni tänker gå vidare.
3. Utred i enskilda samtal med den utsatta barnet/eleven och eventuellt andra berörda för att ta reda på vad som hänt.
4. Skriv in planerade lämpliga åtgärder som riktas till de inblandade i händelsen, både för utförare och utsatt barn/elev
5. Vårdnadshavare ska kontaktas. Om utföraren är barn/elev/elever uppmanas de och ges möjlighet att berätta hemma innan vårdnadshavarna kontaktas
6. Rektor beslutar om händelsen handlar om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling samt eventuella åtgärder
7. Inblandad barn/elev/personal skall erbjudas råd och stöd.
8. Utvärdera åtgärden efter cirka en - två veckor och informera rektorn hur åtgärden fungerat, därefter beslutar rektor om ärendet kan skickas till huvudman för avslut.
9. Följ upp med eventuella ytterligare åtgärder. Följ steg 3-7 tills ärendet kan skickas till huvudman för avslut.
10. Rektor skickar den färdigställda utredningen vidare till huvudman. Ett ärende är sekretessbelagt.
11. Huvudman beslutar om åtgärderna är tillräckliga och om ärendet kan avslutas.

# Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av elever

Om det visar sig att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har förekommit måste skolan förhindra att de fortsätter. De åtgärder som skolan vidtar grundas på utredningen i det enskilda fallet. Åtgärderna ska även utvärderas och följas upp till dess att situationen blir varaktigt löst. Vid varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen/diskrimineringen är och om anmälan till socialtjänst, polis, arbetsmiljöverk eller liknande skall göras. Det är viktigt att dokumentera åtgärder och uppföljning.

# Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av anställda

Både diskrimineringslagen och skollagen innehåller ett absolut förbud för de anställda att utsätta ett barn för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Detta gäller för alla tänkbara former av kränkningar.

Rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion ska ansvara för en sådan utredning.

# Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

I akuta situationer kan elever och vårdnadshavare vända sig till närmaste personal som de har förtroende för.