



# Sámiij áhpadusguovdasj Samernas utbildningscentrum

## Likabehandlingsplan

Beslutad 2022-09-23



## Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier, likabehandling

Definition av trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier (§ 16a): *Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet. Lag (2005:476).*

**Mål:** Inga trakasserier eller sexuella trakasserier ska förekomma eller tolereras på Sámij Áhpádušguovdásj.

### Aktiviteter:

- Om anmälan inkommer om trakasserier på grund av kön eller med anledning av sexuella trakasserier ska åtgärder vidtagas enligt handlingsplan
- Fortsätta arbetet med att upplysa om innehåll i handlingsplan och även om olika former av trakasserier på grund av kön.

*Exempel på trakasserier på grund av kön är generaliseringar om kvinnor respektive män, ovälkomna kommentarer om klädsel, utseende eller privatliv, nedsättande skämt, osynliggörande, utelämnande av information med mera.*

*Exempel på sexuella trakasserier är ovälkommen beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, pornografiska bilder med mera*

Ansvarig: rektor med personal

---

### *Handlingsplan vid trakasserier och sexuella trakasserier*

Skolan har ett ansvar att ingripa vid trakasserier mot såväl anställda som studenter.

Rektor har det yttersta ansvaret för att skolan följer gällande lagar och bestämmelser. Anmälan skall göras till rektor så fort tendens finns till sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Om rektor får kännedom om förekomsten av trakasserier skall hen utreda omständigheterna och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningen skall bedrivas skyndsamt och med iakttagande av största möjliga sekretess till skydd för båda parter.



Den som anser sig vara utsatt för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier ska få det stöd som hon eller han behöver. Den som anmälan riktar sig emot skall upplysas om vilka anklagelser som riktas mot honom eller henne och ges tillfälle att bemöta dessa. Det är alltid den som känner sig utsatt för trakasserier som har tolkningsföreträdare.

### **Vid händelse av trakasserier:**

Den första åtgärd som den drabbade själv bör vidta mot en som kränker är att tydliggöra att beteendet inte är välkommet. Detta kan ske genom att sätta ord på trakasserarens beteende till exempel ”Ta bort din hand” eller ”jag gillar inte din attityd”. Ofta kan ett sådant tydliggörande få ett kränkande beteende att upphöra.

För vidare hantering vid upptäckt av/ anmälan om sexuella trakasserier gäller följande (och motsvarande handlingsplan gäller vid allvarigare trakasserier på grund av kön):

1. Rektor informeras om att sexuella trakasserier förekommer på skolan.
2. Rektor samtalar med den som anses sig ha trakasserats, dokumentation görs för vad som skett och när. Eventuella namn på vittnen noteras. Rektorn ber att sekretess ska iakttas.
3. Den som anser sig trakasserad erbjuds stöd och hjälp och om den drabbade så önskar kontaktas företagshälsovården.
4. Rektor samtalar med den som trakasserat, och informerar om vad som kommit fram, och ber om synpunkter och hans/hennes version. Även denna person erbjuds stöd och hjälp av företagshälsovården. Rektorn framför att detta beteende omedelbart måste upphöra. Rektorn ber att sekretess ska iakttas.
5. Rektor kallar till ett gemensamt möte mellan de berörda parterna för att försöka lösa frågan. Syftet är att trakasserierna ska upphöra och att situationen kan normaliseras. Övriga medverkande kan vara företagshälsovård etc. Vid behov kan respektive part ha med sig facklig representant eller annan representant från personalen.
6. Rektor kontaktar de berördas fackförbund efter att tillstånd inhämtats av respektive part. Möte med fackrepresentanter kan bli aktuellt. Facken informeras vilka åtgärder som vidtagits.
7. Vad det gäller elever kan skolan kontakta skolsköterska/kurator som skolan har samarbete med.



8. Om de sexuella trakasserierna fortsätter kan det bli tal om disciplinära påföljder för den som utfört dessa handlingar. En elev kan varnas och avstängas. En anställd varnas och kan i värsta fall riskera åtalsanmälan och avsked.
9. Vid ärenden som bedöms kunna falla under brottsbalkens regler- ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande samt tvång och våldtäkt ska anmälan göras av den utsatta/e och/eller skolan direkt till polisen.
10. Hela hanteringen av åtgärder är direkt beroende av att information om förekomsten av trakasserier eller sexuella trakasserier direkt rapporteras till ledningen, varför skyldigheten att rapportera måste förankras i verksamheten.

## Definition av begrepp

### Kränkande behandling

Med kränkande behandling menas ett uppträdande/beteende som utan att vara en diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker en persons värdighet.

Kränkande behandling kan vara:

- fysisk t.ex. att bli utsatt för knuffar och slag
- verbal t.ex. att bli hotad eller kallad för bög, hora eller liknande
- psykosocial t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, kroppsspråk
- via text och bild t.ex. mail, sms, facebook, twitter, instagram

### De sju diskrimineringsgrunderna

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

### Diskriminering

Med diskriminering menas när en person missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

### Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i



en jämförbar situation och att detta har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Direkt diskriminering kan vara:

- om skolan endast antar unga elever till utbildningarna
- endast antar kvinnor till textil- skinn slöjden
- endast antar män till trä- horn slöjden
- inte antar funktionshindrade sökande

### **Indirekt diskriminering**

Med indirekt diskriminering menas när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller handling som verkar neutralt men som kan missgynna personer som omfattas av ovanstående diskrimineringsfaktorer.

Skolan måste bevisa att tillämpningen av reglerna är nödvändig ur verksamhetssynpunkt för att det inte ska vara indirekt diskriminering.

Indirekt diskriminering kan vara:

- att man har samlingar där det inte finns tillgång till hiss för funktionshindrade
- att man serverar endast renkött utan alternativ maträtt
- att man anordnar aktiviteter som inte är anpassade för alla

### **Trakasserier**

Med trakasserier menas ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan bland annat uttrycka sig i former av kommentarer, förlöjligande, nedvärderande generaliseringar, osynliggörande och underhållande av information.

Det är den person som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som anses kränkande för denna. Det vill säga att samma eller liknande beteenden kan uppfattas olika av olika personer.

Trakasserier kan bland annat handla om:

- klädkoder
- ojämställdhet
- religiös bakgrund
- sexuell läggning
- språklig bakgrund
- släkttillhörighet

### **Sexuella trakasserier**

Trakasserier av sexuell natur kallas för sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier kan göra uttryck i ord och kommentarer, tafsning eller närgångna blickar. Ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar räknas också in inom sexuella trakasserier.



## Värdegrund

Skolan ska vara en mötesplats där människor med olika bakgrund, ålder och förutsättningar möter varandra med respekt. Sámiij Áhpádušguovdásj ska verka för att alla stärks i sin samiska identitet och självkänsla och med det har alla lika värde.

Organisationen har tagit beslut att de värderingar som ska genomsyra verksamheten är; Stolthet, ärlighet och respekt. Tydlig och öppen kommunikation.

Skolans uppdrag är följande;”Sámiij Áhpádušguovdásj ger alla samer möjlighet att växa i sin kultur”

## Aktuell lagstiftning

Likabehandlingsplanen bygger på skollagen och diskrimineringslagen. Den lagstiftning som reglerar skolans likabehandlingsarbete är skollagen(2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) samt förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling (2006:1083).

## Ansvar och anmälningsplikt

### Rektor

Rektor ansvarar för att skolans likabehandlingsplan följs och att personal och studenter är informerade om planen.

Planen uppdateras årligen, om behov finns, tillsammans med all personal (och med inspel från studenter).

### Personal

All personal är skyldiga att uppmärksamma och ingripa vid alla trakasserier och kränkande behandling och därefter anmäla till rektor.

Personal tillsammans med rektor ansvarar för att likabehandlingsplanen efterföljs och uppdateras årligen.

### Studenter

Alla studenter ska förhindra kränkande behandling genom eget ansvar eller ingripande och därefter rapportera till rektor eller annan i ledningsgrupp.

## Kännedom om likabehandlingsplanen

För att denna plan ska vara känd och kunna följas av alla så skall:

- rektor årligen informera all personal om likabehandlingsplanens innehåll
- lärare informera studenter om den, dess bakgrund och dess innehåll
- rektor ska årligen informera deltagarna i samverkansforum skolan/studenterna om likabehandlingsplanen
- samtliga studenter informeras om planen vid höstterminens början
- planen läggs ut på hemsidan
- rektor informera ny personal om skolans likabehandlingsplan
- all personal arbeta medvetet för att utbildningsmiljön inte ska inbjuda till kränkningar



## **Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete vid Sámiij Áhpadusguovdásj**

### ***Främjande arbete***

Främjande arbete handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten genom att det finns rutiner för olika aktiviteter. För att främja arbetet kring allas lika värde har skolan bland annat följande:

- samverkansvecka skola/personal
- friluftsdag där hela skolan deltar
- personalen har gemensam fikapaus
- kontinuerliga möten mellan skolan och studenterna, samverkansforum skolan/studenterna
- utvecklingssamtal med studenter
- medarbetarsamtal med personal
- kartläggning där en årlig enkätundersökning genomförs
- likabehandlingsplanen ska tas i beaktande under det vardagliga arbetet och revideras årligen

### ***Förebyggande arbete***

Förebyggande arbete handlar om att minimera riskerna för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling genom att skolan utför:

1. kartläggning
2. utvärdering
3. uppföljning

## **Handlingsplan för Sámiij Áhpadusguovdásj vid förekomst av kränkande behandling**

1. Den som anmälan riktar sig mot skall upplysas om vilka anklagelser som riktats mot hen och ges tillfälle att bemöta dessa.
2. Rektorn kallar till möte med berörda parter.
3. Omständigheterna ska utredas och åtgärder vidtas för att förhindra att den felaktiga behandlingen fortsätter.
4. Utredning skall genomföras skyndsamt och under största möjliga sekretess. Vid utredning förs dokumentation, åtgärdsplan upprättas samt en tidsplan för uppföljning.
5. Det är viktigt att åtgärder riktas till den som blivit utsatt såväl mot den som utövat handlingen.



6. Rektorn kontakter vid behov företagshälsovården och informerar om det rådande läget.
7. Den som anser sig blivit felaktigt behandlad skall erbjudas stöd för detta.
8. Om den som utfört den felaktiga handlingen fortsätter trots vidtagna åtgärder riskerar den att bli avstängd.

### **Vad gör jag som personal eller student om jag upplever kränkning vid Sámij Áhpadusguovdásj?**

Det är alltid personens egna upplevelse gällande en kränkande behandling som skall vara utgångspunkt för en utredning. Om någon gör en anmälan till skolledningen gällande mobbning eller annan kränkande behandling, ska denne aldrig utsättas för repressalier som en följd.

- Du ska ha kännedom om likabehandlingsplanen.
- Du ska följa verksamhetens ordningsregler.
- Du ska tala med någon ur personalen när du upplever, ser eller hör kränkande behandling.
- Oavsett vem i personalen man vänt sig till, ska du bli tagen på allvar.
- All personal är skyldig att informera rektor om förekomst av kränkande behandling.
- Du ska ha rätt att få stöd och hjälp om du känner dig kränkt.
- Du är delaktig i upprättande av likabehandlingsplanen genom att den diskuteras i arbetslaget eller bland studenterna där studenternas förslag till förändringar framförs av styrelsen för studentkåren.