

Plan mot kränkande behandling inklusive samlad dokumentation rörande diskriminering, trakasserier och repressalier

DE LA GARDIEGYMNASIET

ÅR 2019

GYMNASIESÄRSKOLAN

Niklas Holmqvist
Rektor

Innehållsförteckning

INLEDNING	3
VISION OCH MÅL	3
FRAMTAGANDE AV PLANEN I SAMVERKAN.....	3
IMPLEMENTERING AV PLANEN.....	3
UTVÄRDERING AV PLANEN.....	3
UTVÄRDERING AV FÖRRA ÅRETS PLAN	4
KARTLÄGGNING	4
ANALYS	5
FRÄMJANDE ÅTGÄRDER ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN (SFS 2008:567)	5
AKTIVA ÅTGÄRDER GÄLLANDE DISKRIMINERINGSGRUNDERNA	5
FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER UTIFRÅN SKOLLAGEN (SFS 2010:800) 6 KAP	7
MÅL FÖR FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER.....	7
RIKTLINJE MOT TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER, KRÄNKANDE BEHANDLING ELLER REPRESSALIER	8
RUTIN FÖR ÅTGÄRDER VID TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER, KRÄNKANDE BEHANDLING ELLER REPRESSALIER	8
ELEV GENTEMOT ELEV	8
PERSONAL GENTEMOT ELEV.....	8
DEFINITIONER AV BEGREPP	9
DISKRIMINERINGSGRUNDERNA.....	9
TRAKASSERIER.....	9
SEXUELLA TRAKASSERIER	10
KRÄNKANDE BEHANDLING	10
MOBBNING	10
REPRESSALIER	10

Inledning

Enligt skollagen¹ ska alla skolor upprätta en plan mot kränkande behandling och enligt diskrimineringslagen² ska det finnas en samlad dokumentation för att förhindra diskriminering, trakasserier och repressalier. Denna plan innehåller både det som skollagen och som diskrimineringslagen föreskriver.

Av planen framgår vilka aktiva åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier, repressalier och kränkande behandling av elever och hur dessa åtgärder kommer att genomföras under det kommande året. När året är slut utvärderas planen och därefter upprättas en ny. Planen finns tillgänglig via gymnasiets hemsida.

Vision och mål

Lidköpings kommuns vision är *En välkomnande och hållbar kommun*. Skolans ledord är *Lärande genom Delaktighet, Laganda och Glädje* (DLG), vilket är något vi strävar efter att alla elever ska känna under sin gymnasietid.

Målet är att alla på De la Gardiegymnasiet bidrar till en skola som kännetecknas av trygghet och studiero, i en miljö där vi visar respekt och förståelse för varandras olikheter. Vi tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier, repressalier och kränkande behandling.

Framtagande av planen i samverkan

Elever och personal är delaktiga i framtagandet av planen. Eleverna medverkar genom skolans olika forum för elevinflytande. Personal medverkar genom arbetslagsmöten och arbetsplatsträffar. Utvecklingssamtalen, där vårdnadshavare medverkar, utgör en grund i framtagandet av planen.

Implementering av planen

Rektor ansvarar för att planen görs känd för all personal under början av vårterminen. Arbetslagsledare för respektive program säkerställer att planen blir känd för samtliga elever. Planen lyfts återkommande vid terminsstart och utvecklingssamtal höst och vår. Arbetet med planens innehåll sker fortlöpande under året.

Utvärdering av planen

De främjande åtgärderna delutvärderas en gång under året: vid vårterminens slut. Vid delutvärderingen justeras eventuellt de valda åtgärderna. Justeringarna dokumenteras i planen.

Alla elever och all personal är delaktiga i slututvärderingen av planen. Eleverna medverkar genom olika forum för elevinflytande under senare del av höstterminen. Personalen medverkar genom arbetslagsmöten och arbetsplatsträffar.

Av slututvärderingen framgår i vilken grad de valda åtgärderna har haft avsedda effekter. Skalan 1-4 används:

4. mycket hög effekt (mörkgrön **färg**)
3. hög effekt (ljusgrön **färg**)
2. låg effekt (gul **färg**)
1. mycket låg effekt (röd **färg**)

Utvärdering av förra årets plan

Utvärderingen av förra årets plan visar att:

- Diskrimineringsgrunderna "Etnisk tillhörighet" och "Religion eller annan trosuppfattning" har fått en lägre bedömd effekt i slututvärderingen än övriga diskrimineringsgrunder.
- Elevenkäten visar att våra elever upplever att vi på skolan respekterar varandras olikheter i mycket hög grad.
- Vårt mål att erbjuda alternativ för de elever som inte kan delta ibland annat aulasamlingar har hög måluppfyllelse vad gäller vårt arbete på gymnasiesärskolan. Vi efterfrågar en lösning på tillgänglighet för alla våra elever vid alla aulasamlingar, både vad gäller fysisk plats och möjlighet att ta del av innehållet via ex länk.
- Värdegrundsarbete har pågått hela kalenderåret på nationella program, vilket har fallit väl ut bland elever och personal. Detta syns i elevenkäten.

Slutsatser utifrån utvärderingen är att:

- Den höga måluppfyllelsen i aktiva åtgärder i diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder gör att vi väljer att fortsätta med samma åtgärder som under år 2018 i båda arbetslagen eftersom dessa visat sig vara framgångsrika.
- Vi behöver förändra vårt arbetssätt runt diskrimineringsgrunderna "Etnisk tillhörighet" och "Religion eller annan trosuppfattning".
- Vi behöver arbeta ytterligare med IT-avdelningen samt skolledningen för att få gehör för behovet av tillgänglighet för alla.

Kartläggning

Syftet med kartläggningen är att få fram vad som i nuläget fungerar bra respektive mindre bra på enheten. Kartläggningen innebär en inventering och utredning för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter liksom risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Hinder omfattar såväl synliga hinder som hinder i form av attityder, normer och strukturer. I kartläggningen ska villkor, studiemiljö och rutiner analyseras.

Elever och personal har deltagit i kartläggningen. Underlag till kartläggningen har tagits fram genom skyddsronder, elevenkät, process för elevinflytande, utvecklingssamtal, samverkansgrupp, arbetslagsmöte och arbetsplatsträff.

Kartläggningen visar att:

- Eleverna är nöjda med vårt arbete kring att respektera varandras olikheter. Eleverna känner sig trygga på De la Gardiegymnasiet. Hänsyn och respekt från övriga elever på DLG har förbättrats.
- Arbetslagen har inte inventerat genom att sammanställa uppgifter från utvecklingssamtal eller på annat sätt informera sig om de etniska tillhörigheter/religiösa högtider som elever önska uppmärksamma i klassen.
- Tillgänglighet och delaktighet är fortfarande begränsad för våra elever.
- Kontinuerligt värdegrundsarbete ger hör måluppfyllelse.

Analys

Orsaker till de hinder och risker som har upptäckts är:

- Eleverna på gymnasiesärskolan upplever att de är trygga. Det finns flera faktorer som spelat in. Bland annat har personal varit och informerat elever och personal på annan enhet om arbetssätt och olika funktionsnedsättningar på gymnasiesärskolan. Värdegrundsarbetet har också bidragit till ökad trygghet för våra elever.
- Eleverna på gymnasiesärskolan är i minoritet på DLG och deras behov finns inte alltid med i den generella planeringen. Det har i högre utsträckning än tidigare funnits lösningar på ex utrymme för våra elever vid aulasamlingar.
- Vi har med åren blivit trångbodda eftersom vi lämnat ifrån oss lokaler men även blivit fler elever med stora rörelsehinder som därför behöver stora ytor.

Främjande åtgärder enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Det främjande arbetet, för definition se bilaga 1, innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningar som finns för att alla elever ska uppleva trivsel och välmående i skolan. Enligt diskrimineringslagen ska därför aktiva åtgärder vidtas gällande samtliga diskrimineringsgrunder. Åtgärderna ska vara konkreta och utvärderingsbara och utbildningsanordnaren ska genomföra arbetet fortlöpande. Åtgärder ska tids planeras och genomföras så snart som möjligt. Det innebär att arbetet ska vara ständigt pågående. När uppföljning och utvärdering har gjorts används erfarenheterna från arbetet i nästa årscykel.

Diskrimineringsgrunderna är (1 kap 5 §):

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Aktiva åtgärder gällande diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsgrund: Kön

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Behandla alla elever likvärdigt oavsett kön. Diskussioner i arbetslagen regelbundet.
Vem ska göra det?	All personal.
När ska det göras?	Alltid
Hur ska arbetet slututvärderas?	Mentorssamtal, diskussion i arbetslagen.

Diskrimineringsgrund: Könsöverskridande identitet eller uttryck

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Enskilt omlädningsrum kan erbjudas. Regelbundna diskussioner i arbetslagen.
Vem ska göra det?	All personal.
När ska det göras?	Alltid.
Hur ska arbetet slututvärderas?	Mentorssamtal.

Diskrimineringsgrund: Etnisk tillhörighet

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Arbetslagen bestämmer vilka högtider/traditioner som skall uppmärksammas i respektive klass.
Vem ska göra det?	Pedagoger i arbetslagen
När ska det göras?	Arbetet utförs under kalenderåret.
Hur ska arbetet slututvärderas?	Dokumentation i arbetslagen

Diskrimineringsgrund: Religion eller annan trosuppfattning

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Arbetslagen bestämmer vilka högtider/traditioner som skall uppmärksammas i respektive klass.
Vem ska göra det?	Pedagoger i arbetslagen
När ska det göras?	Arbetet utförs under kalenderåret.
Hur ska arbetet slututvärderas?	Dokumentation i arbetslagen

Diskrimineringsgrund: Funktionsnedsättning

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Alla elever ska ges möjlighet att delta i DLG-gemensamma aktiviteter, eller erbjudas liknande upplevelser.
Vem ska göra det?	Arbetslagen ansvarar för att erbjuda liknande upplevelser för de elever som av olika anledningar inte kan delta.
När ska det göras?	Inför återkommande aktiviteter och/eller när behov uppstår.
Hur ska arbetet slututvärderas?	Dokumentation och diskussion under året.

Diskrimineringsgrund: Sexuell läggning

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Värdegrundsarbete. Informera om olika typer av sexuella läggningar. Vara uppmärksamma och reagera.
Vem ska göra det?	All personal
När ska det göras?	Dokumentation och diskussion under året.
Hur ska arbetet slututvärderas?	Dokumentation och diskussion under året.

Diskrimineringsgrund: Ålder

Hur gör vi? / Vad ska göras?	Vi jobbar åldersintegrerat. Bemöta eleverna utifrån sin kronologiska ålder.
Vem ska göra det?	All personal och alla elever
När ska det göras?	Alltid
Hur ska arbetet slututvärderas?	Sammanfattning vid årets slut.

Förebyggande åtgärder utifrån skollagen (SFS 2010:800) 6 kap

Mål för förebyggande åtgärder

Målen för det förebyggande arbetet, för definition se bilaga 1, ska vara konkreta och utvärderingsbara och bygger på vad utvärderingen av förra årets arbete liksom kartläggningen visade. De förebyggande åtgärder som direkt berör diskrimineringsgrunderna beskrivs under rubriken *Främjande åtgärder*.

Mål: Planen är kända av alla elever

Vad ska göras?	Planen presenteras för alla elever i åk 1 samt vårdnadshavare. Under punkten "trygghet och studiero" (utvecklingssamtalet) aktualiseras planen.
Vem ska göra det?	Mentorerna
När ska det vara klart?	December 2019
Hur ska målet slututvärderas?	Dokumentation samt resultat i elevenkäten

Mål: Alla elever ska känna sig trygga

Vad ska göras?	Vi fortsätter med några gemensamma aktiviteter över arbetslagen för att skapa trygghet för alla elever.
Vem ska göra det?	Arbetslagen
När ska det vara klart?	December 2019
Hur ska målet slututvärderas?	Efter varje aktivitet görs en utvärdering, slututvärdering görs vid kalenderårets slut. För nationellt program ses resultat i elevenkäten

Riktlinje mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling eller repressalier

Elever på De la Gardiegymnasiet ska känna sig trygga i skolan. Det innebär att trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling eller repressalier inte får förekomma.

Rutin för åtgärder vid trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling eller repressalier

Elev gentemot elev

När elev upplever sig trakasserad eller kränkt av annan/andra elev(er), gäller följande:

1. Om elev upplever att hen, eller annan elev, blir trakasserad eller kränkt informeras mentor, lärare eller annan personal.
2. Rektor kontaktas snarast av den personal som fått informationen.
3. Mentor informerar snarast vårdnadshavare till inblandade elever (om de är under 18 år) om det inträffade.
4. Elevhälsan informeras vid behov.
5. Utredning påbörjas av rektor (eller av den som rektor delegerar uppgiften till). Arbetet dokumenteras och formulär för dokumentation hämtas på intranät.
Blankett: Utredning och dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
6. Mentor(er) samtalar med den/de som blivit utsatta och de som eventuellt har kännedom om det inträffade.
7. Om utredning visar att behov finns samtalar rektor (eller den som rektor delegerar uppgiften till) med de inblandade.
8. Analys av händelsen görs av rektor tillsammans med mentor och vid behov elevhälsa. Utifrån analysens resultat utformas eventuellt vidare åtgärder.
9. Berörda elever och vårdnadshavare (om eleven är under 18 år) delges analysens resultat och de eventuella åtgärder som kommer att vidtas med tillhörande ansvarsfördelning.
10. Kontinuerliga och dokumenterade uppföljningar görs utifrån de planerade insatserna.
Blankett: Uppföljning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
11. Rektor anmäler ärendet till huvudman enligt särskild rutin.
12. Ärendet avslutas genom rektors beslut.
13. Dokumentationen förvaras hos rektor samt diarieförs enligt särskild rutin.

Om insatserna inte är tillräckliga vidtas ytterligare åtgärder. Rektor beslutar om ytterligare rapportering och dokumentation som till exempel tillbudsrapport och åtgärdsprogram. Rektor bedömer om polisanmälan skall göras utifall det inträffade är av brottslig karaktär.

Personal gentemot elev

När en elev upplever sig diskriminerad, trakasserad, kränkt eller utsatt för repressalier av personal gäller följande:

1. Rektor kontaktas snarast av den som fått informationen.
2. Rektor inleder skyndsamt utredning och dokumenterar.
3. Rektor samtalar med den som blivit utsatt.
4. Rektor samtalar med den eller de i personalen som misstänks ha utsatt någon för diskriminering, trakasseri eller kränkning. Ärendet följer arbetsrättslig process.
5. Rektor samtalar med dem som eventuellt har kännedom om det inträffade.

6. Om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling konstaterats (och eleven är under 18 år) kontaktas vårdnadshavare.
7. Rektor anmäler ärendet till huvudman, se särskild rutin.
8. Rektor ansvarar för att stöd ges till samtliga parter.
9. Kontinuerliga och dokumenterade uppföljningar görs utifrån de planerade insatserna.
10. Dokumentationen förvaras hos rektor samt diarieförs.

Om det vid uppföljning framkommer att vidtagna åtgärder inte har gett önskat resultat beslutar rektor i samråd med förvaltningschef om vidare åtgärder.

Definitioner av begrepp

Diskrimineringsgrunderna

Diskriminering innebär att en elev missgynnas av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten. Beskrivningarna nedan är hämtade från diskrimineringsombudsmannens (DO) beskrivningar av diskrimineringsgrunderna³:

Kön

Att bli sämre behandlad på grund av sin könstillhörighet. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att bli sämre behandlad för att man genom sin klädsel eller på annat sätt visar att man tillhör ett annat kön än det man fötts med. 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 könsidentitet omfattas av denna grund och därmed skyddet mot diskriminering.

Etnisk tillhörighet

Att bli sämre behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Att bli sämre behandlad på grund av sin religiösa åskådning eller trosuppfattning.

Funktionsnedsättning

Att bli sämre behandlad på grund av varaktig nedsättning av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga.

Sexuell läggning

Att bli sämre behandlad på grund av att personen är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.

Ålder

Att bli sämre behandlad på grund av sin ålder.

Trakasserier⁴

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för 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 att 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 klagar 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.

Sexuella trakasserier⁵

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling⁶

Kränkande behandling innebär att ett elevs värdighet kränks. Har kränkningen samband med någon av diskrimineringsgrunderna kallas det trakasserier.

Den vanligaste typen av kränkningar är att uppleva sig oskyldigt anklagad eller att andra elever visar sitt avståndstagande genom att retas, viska och skämta. Att bli slagen eller knuffad är också en kränkning.

Mobbning⁷

Förr talade man oftare om mobbning, med det begreppet används inte längre i skollagen.

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.

Repressalier⁸

Repressalie betyder hämnd eller vedergällning. Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Repressalieförbudet finns i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen samt 6 kap. 11 § skollagen.

¹ SFS 2010:800. (2010). *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, 6 kap.

² SFS 2008:567. (2008). *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet, 2 -3 kap.

³ <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>

⁴ <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/#trakasserier-och-sexuella>

⁵ <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/#Kapitlet-3-Aktiva-atgarder-2017>

⁶ <http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankningar-och-mobbning>

⁷ <http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankningar-och-mobbning>

⁸ SFS 2010:800. (2010). *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, 6 kap 11 §.

SFS 2008:567. (2008). *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet, 2 kap 11 §.

Bilaga 1 Definition av begreppen främja, förebygga och åtgärda

Källa: Skolverkets allmänna för arbetet mot diskriminering och kränkande arbete (år 2014) sid 12

FRÄMJANDE arbete	FÖREBYGGANDE arbete	ÅTGÄRDANDE arbete
<ul style="list-style-type: none">• syftar till att förstärka respekten för allas lika värde,• omfattar alla diskrimineringsgrunderna,• riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning, samt• är en naturlig del i det vardagliga arbetet.	<ul style="list-style-type: none">• syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och• omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.	<ul style="list-style-type: none">• kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,• ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt, samt• innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.
<p>Exempel</p> <p>Att ge pojkar och flickor lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.</p> <p>Att belysa rasismens idéhistoria.</p> <p>Att i förskolan använda böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter.</p>	<p>Exempel</p> <p>Att genomföra värderingsövningar utifrån identifierade behov.</p> <p>Att ha rastvakter som har uppsikt över platser som eleverna upplever som otrygga.</p>	<p>Exempel</p> <p>Utifrån den aktuella situationen föra samtal på individ och grupp nivå.</p>