



# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Östra gymnasiet**

## Definitioner och begrepp

**Elev:** Elev i skolan eller ungdom som söker utbildning på Östra

**Personal:** Anställda eller uppdragstagare ( konsulter, vikarier, elevassistenter mm) i utbildning eller annan verksamhet på skolan.

**Diskriminering:** Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

**Trakasserier:** Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (se ovan). Kan utföras av vuxna gentemot elever eller mellan elever och elever.

**Annan kränkande behandling:** En kränkning av en elevs värdighet som saknar koppling till någon diskrimineringsgrund. Det kan vara, men behöver inte vara, mobbning. Enstaka händelser är inte mobbning, men kan vara en kränkning.

**Definition av mobbning (1)**<sup>1</sup> En negativ handling gjord med vilja (intention). Handlingar förekommer upprepade gånger över tid. Det finns en obalans i styrkeförhållandet.

**Definition av mobbning (2)**<sup>2</sup> En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag

**Kön:** Män, kvinnor och transpersoner (till exempel transvestit, dragking/-queen, transgender, intergender och intersexuell)..

**Könsidentitet eller uttryck:** Alla personer har en könsidentitet och uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande. Transsexuella skiljer sig hela tiden eller periodvis från könsnormen.

**Etnisk tillhörighet:** En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter och alla kan därför bli diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet. Individen definierar själv sin eller sina etniska tillhörigheter.

**Religion eller annan trosuppfattning:** Annan trosuppfattning innebär åskådning som har grund eller samband med religiös åskådning som t.ex. buddism eller ateism.

**Funktionshinder:** Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Det kan vara t.ex. dyslexi, ADHD, diabetes. rörelsehinder, cp-skada, hörsel- eller synnedättning eller allergi. Däremot omfattas inte tillfälliga tillstånd som t.ex. brutna ben.

**Sexuell läggning:** Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

<sup>1</sup> Olweus, Mobbning i skolan

<sup>2</sup> Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling, 2006.

**Innehållsförteckning**

<b>Vision .....</b>	<b>1</b>
<b>Planens omfattning.....</b>	<b>1</b>
<b>Lagstiftning .....</b>	<b>1</b>
<b>Ansvarsfördelning och elevers delaktighet .....</b>	<b>2</b>
Ledning.....	2
Personal .....	2
Elever.....	2
<b>Akuta händelser.....</b>	<b>3</b>
Policy.....	3
Utredning och åtgärder.....	3
Uppföljning och dokumentation .....	4
<b>Främjande insatser.....</b>	<b>5</b>
Diskrimineringsgrund: Sexuell läggning .....	5
Övriga diskrimineringsgrunder, kränkande behandling .....	5
<b>Förebyggande åtgärder.....</b>	<b>5</b>
Bildande av en likabehandlingsgrupp.....	5
Förbättrad kartläggningen .....	5
Tydligare rutin.....	6
<b>Information om Likabehandlingsplanen .....</b>	<b>6</b>
<b>Utvärdering av föregående års likabehandlingsplan.....</b>	<b>7</b>
<b>Kartläggning .....</b>	<b>7</b>

## Vision

Östra gymnasiet vision är att alla elever upplever att de behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Östra gymnasiet ska vara en skola där olika personligheter uppmärksammas och får utrymme. Hänsyn ska tas till olikheter för att främja elevens möjligheter till social utveckling och framgång i studierna. Visionen återspeglas i Östra gymnasiet de vis:

*Östra gymnasiet är en skola med plats för personlighet.*

Skolan ska karakteriseras av öppenhet och gemenskap. Eleverna ska känna sig trygga i sin skolmiljö och ingen elev ska känna sig utsatt för kränkningar.

Kommunens kärnvärden Mod Omtänksamhet Driv Mångfald ska återspeglas på Östra gymnasiet där elever ska känna engagemang och ha en vilja att ta ansvar. Förvaltningens mål om trygghet och inflytande ska reflekteras i Östra gymnasiet verksamhet.

## Planens omfattning

Planen gäller gymnasieskola, gymnasiesärskola och språkintröduktion.

Planen gäller 2015-08-09 till 2016-08-09

OBS!

## Lagstiftning

Likabehandlingsarbetet regleras främst i Diskrimineringslagen och Skollagens 14a kapitel. Varje år ska skolan upprätta en Plan mot diskriminering (enligt Diskrimineringslagen) och en årlig plan mot kränkande behandling (enligt Skollagen). Östra gymnasiet har valt att kombinera dessa i en gemensam plan, som nedan kommer att benämnas Likabehandlingsplan. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja elevens lika rättigheter samt motverka diskriminering och trakasserier.

Skolan har ett ansvar att bedriva målinriktat arbete för att förhindra kränkande behandling och främja lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt kränkande behandling.

En skola får inte diskriminera någon elev. Det gäller all personal (se tidigare definition) på skolan. Skolan ska förebygga och förhindra att elever utsätts för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Om skolan får kännedom att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling ska skolan skyndsamt utreda och vidta lämpliga åtgärder. Det ska även finnas rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

## **Ansvarsfördelning och elevers delaktighet**

### **Ledning**

Rektorn har det övergripande ansvaret för arbetet med likabehandling och mot kränkande behandling och ska se till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte är tillåten.

Rektor ansvarar för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering, trakasserier och kränkningar.

Rektor ansvarar för att likabehandlingsplanen uppdateras och utvärderas varje år i samarbete med personal och elever.

Rektor ska se till att det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling samt ansvara för att det utreds om verksamheten får kännedom om att det förekommer.

Rektor är ansvarig för att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor lyfts på skolan.

### **Personal**

All personal ska agera vid kränkande eller trakasserande situationer samt ha uppsikt över eleverna i syfte att upptäcka eventuell diskriminering. Vid händelser som inte kan åtgärdas med en direkt tillsägelse kontaktas programledaren (gymnasiet) eller coachen (gy-särskolan) och vid mer allvarliga situationer ska skolledningen och därmed Likabehandlingsgruppen kontaktas.

Personalen ska skaffa sig kunskap angående skolans likabehandlingsplan.

### **Elever**

Elever ska ha en självklar del i arbetet med likabehandlingsplanen. Ansvaret för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är dock skolans, inte elevernas.

## Akuta händelser

### Policy

Eleverna ska känna sig respektfullt bemötta och ingen elev ska utsättas för enstaka kränkningar eller mobbning. I enlighet med gällande lagstiftning är det den utsatta eleven som definierar vad som är en kränkning. Elever ska kunna räkna med att åtgärder sätts in snabbt och resolut.

Skolan arbetar aktivt för att tidigt upptäcka kränkande behandling och trakasserier för att på det sättet kunna åtgärda och förändra. Personalen påminns om sitt ansvar vid första personalmötet varje läsår där skolans policy repeteras och exempel ges. Personalen ska vara lyhörd för eleverna och röra sig bland eleverna, t.ex. vid lunchen i skolans matsal. Det hör samman med ett av skolans ledord, kommunikation.

Riktlinjer för hur kränkande behandling och trakasserier ska hanteras återfinns i detta dokument samt i skolans åtgärdsplan vid mobbning som finns på F:/. Den sistnämnda bifogas årligen i informationsmaterialet som går ut till coacherna inför varje läsår. Informationsmaterialet tas upp på det inledande coachmötet som rektor har på gymnasiet varje läsår. På gymnasiet är det biträdande rektor som har motsvarande information.

Personalen i café, städ och kök är direkt anställda av skolan i syfte att vara delaktiga i elevhälsan. De ev. oroande vidarebefordrar iakttagelse och information till skolledningen.

### Utredning och åtgärder

En elev som utsatts för en kränkning kan vända sig till vem som helst i personalen i vetskap om att personalen har ett vuxenansvar att skydda dem mot att fara illa.

Vid mindre förseelser påpekar den person i personalen som hör kränkningen det olämpliga i kränkningen.

Vid händelser som inte kan åtgärdas med en direkt tillsägelse kontaktas programledaren (gy) eller coach (sär) och vid mer allvarliga situationer ska skolledningen och kontaktas.

#### Vad ska du göra om du/någon annan blir utsatt för kränkning?

Kontakta en vuxen som i sin tur kontaktar skolledning.

Skolledare/likabehandlingsgruppen tar reda på fakta

Elevhälsan erbjuder stöd för den som blivit utsatt

Samtal med eleven och ev vårdnadshavare

Uppföljning genom återkommande träffar

Kan leda till avstängning och/eller polisanmälan för den som kränkt

Vid dessa allvarligare fall tar rektor eller den rektor utsett reda på vem ledaren/ledarna för kränkningen är genom att prata med den som är utsatt, andra elever, personal, vårdnadshavare och den som slår larm. Vi tar reda på så mycket fakta som finns om händelsen och dokumenterar den konkreta situationen i kommunens blanketter ”Strukturstöd-diskriminering och kränkande behandling” enligt de anvisningar som finns bifogade med dem.

Rektorn, biträdande rektor eller programledare tillsammans med coach/ansvarig lärare och eventuellt en representant från elevhälsan samtalar med den som utför kränkningen (en i taget om det är flera) samma dag eller dagen efter det att vi har fått larm om kränkningen. Där talas det om att vi VET att mobbning eller kränkningar förekommer och att det absolut inte får förekomma. Vi upplyser om att vi kommer att hålla eleven under uppsikt, att all personal hjälps åt med detta. Eventuellt inbokas uppföljningsmöten.

Efter första samtalet tar coachen/ansvarig lärare kontakt med berörda vårdnadshavare om eleven är under 18 år, både den utsatte och mobbningsledarnas, och informerar om vad som har hänt och vilka åtgärder som kommer att vidtas. Om inte kränkningarna upphör kan eleven bli avstängd från gymnasiet. Elevernas lärare informeras i lämplig omfattning. Detta dokumenteras också i kommunens blanketter.

Elevhälsan kallar den utsatte till samtal för stöd och eventuell extra hjälp.

### **Personal**

Om elev känner sig kränkt av lärare/personal ska rektor eller biträdande rektor kontaktas. Personens chef utreder genom att samla fakta om det inträffade. Chefen kallar medarbetaren till samtal och beroende på allvaret i det inträffade vidtas erforderliga disciplinära åtgärder i enlighet med gällande avtal. I lindriga fall kan ett samtal vara tillräckligt. Medarbetaren har rätt att ta med sin fackliga representant. Företagshälsan kan användas som resurs.

Generellt gäller att skolan är behjälplig när en elev önskar göra en anmälan till polis eller Diskrimineringsombudsmannen i diskriminerings- eller trakasseriärenden. Skolans policy är att samhällets regler naturligtvis gäller även i skolan dvs att vid misstanke om brott görs anmälan till relevant myndighet.

### **Uppföljning och dokumentation**

Varje enskilt fall följs upp och dokumenteras på blanketterna ”Strukturstöd-diskriminering och kränkande behandling” (finns på F:/). Blanketten fylls i när någon på skolan får kännedom om kränkningar och fylls på kontinuerligt med mer information under handläggningen enligt anvisning. Programledarna(gy) eller coach(sär) föreslår och rektor utser vem som är ansvarig för handläggning, dokumentation och uppföljning av fallet. Varje enskilt fall avslutas med en avstämning mellan rektor, bitr rektor eller programledare, elevhälsan och coach och utvärdering fylls i på blanketten. När fallet är avslutat arkiveras och

diarieförs blanketten och en återrapportering sker till huvudmannen. Sekretessprövning görs vid eventuell förfrågan om utlämning av dokumentationen. Trenderna bland eventuella fall kan ligga till grund för framtida förebyggande åtgärder.

I samband med utvärderingsdagarna i slutet av läsåret hålls ett möte på gymnasiet (inlagt i läsårsplaneringen) mellan elevhälsan, programledare och berörda coacher där resultaten av insatserna under det gångna läsåret utvärderas och förbättringar föreslås. På gy-särskolan görs denna utvärdering av elevhälsoteamet

Ansvarig: Rektor är ansvarig för dokumentationen

## Främjande insatser genomförda 2014/15

### Insats mot kränkande behandling

#### Personalfortbildning ledarrollen

En viktig del i arbetet på kränkningar, diskriminering och trakasserier är lärarens roll och ledarskap i klassrummet. Det är viktigt att läraren aktivt har en tanke bakom gruppindelningar, övningar och sitt ledarskap. Östra gymnasiet har kompetenta lärare inom området, men dessa frågor behöver alltid lyftas. Därför har kompetensutveckling i form av en föreläsning till samtliga lärare genomförts under perioden. KASAM-begreppet har exempelvis behandlats vid terminsstart HT2015. Skolan har även utsett en resurs i form av en lärare som operativt kan stötta sina kollegor i aktivt ledarskap i klassrummet.

## Förebyggande åtgärder 2015/16

### Bildande av en likabehandlingsgrupp

Likabehandlingsgruppen ska omstartas. Riktlinjer för dess arbete ska dras upp.  
Ansvarig: Rektor

### Förbättrad kartläggning

Under perioden ska en ny kartläggningsmetod testas där Likabehandlingsgruppen ska formulera ett par frågor som varje coach tar upp med sin coachelev vid utvecklingssamtalet och återför till Likabehandlingsgruppen. Detta påbörjades läsåret 2014/2015. Dessa frågor är formulerade utifrån den information skolan fått om vilka eventuella kränkningar/trakasserier som inträffat. Informationen har inhämtats via elevenkäten, samtal med elever och på andra sätt via personalen. På så sätt kan vi få bättre kunskap i vissa utvalda områden och tydligare rikta åtgärder och insatser mot områden som är eftersatta.

Ansvarig: Likabehandlingsgruppen



### **Tydligare rutiner**

Lägga in arbetet med utvärdering av föregående års plan, kartläggning av verksamheten, analys av kartläggningen, åtgärdsbeskrivning och uppdatering av likabehandlingsplanen i läsårsplaneringen för att skapa goda förutsättningar för en bra process. Rektor utser en ansvarig för arbetet med likabehandlingsplanen och de uppföljningar som ska göras.

Ansvarig: Övergripande ansvar rektor

### **Information om Likabehandlingsplanen**

Elever, personal och vårdnadshavare ska vara informerade om likabehandlingsplanen för att kunna tillämpa den i sitt dagliga arbete. En kort sammanfattning av planen skickas ut till alla nya elever i årskurs i samband med välkomstbrevet.

Likabehandlingsplanen finns på Fronter och Östra gymnasiets webbsida så att den finns tillgänglig för alla elever, all personal och andra intresserade. På Fronter finns även länkar till informationsmaterial om likabehandlingsfrågor tillgängligt.

Ansvarig: Intendent

Varje skolstart och vid första informationsmötet för ungdomsgymnasiet klargör rektor att kränkande behandling och diskriminering inte är tillåten samt hur skolan agerar. Liknande information ges till gymnasiesärskolan och SPRINT.

Ansvarig: Rektor, biträdande rektorena

Coacherna diskuterar likabehandlingsplanen samt kränkande behandling och diskriminering på coachtid under läsåret med tyngdpunkt i början på läsåret. En uppdaterad (2015) PPT kommer att tas fram till stöd för ändamålet. På gymnasiesärskolan tas frågorna upp på lämpliga lektioner. Synpunkter ska överlämnas till Intendenten för att tas hänsyn till vid den årliga revideringen av likabehandlingsplanen.

Ansvarig: Övergripande ansvar rektor, operativt ansvariga coacherna. Intendent.

## Utvärdering av föregående års likabehandlingsplan

Under en studiedag, 10 juni 2015, diskuterades likabehandlingsfrågor och likabehandlingsplanen av lärarna Helene De LeHaye, Gustaf Wiberg och Thabo Muso samt en elev från gymnasiet.

Vid utvärderingen framkom att man önskade bättre rutiner vid handläggning av ärenden. EHT efterlyser ett team som mer operativt kan arbeta mot mobbing. I detta team bör lärare ingå. Skolan bör också omstarta den likabehandlingsgrupp som det beslutades om i förra likabehandlingsplanen.

Utvärderingsgruppen menar också att vissa ämnen ska ha större ansvar för att lyfta skolans ”Plan för diskriminering och kränkande behandling” i undervisningen. Som förslag ger de Sv1, Sh1b.

Man trycker på vikten av ett tydligt ledarskap i klassrummet tex att lärarna ska ansvara för indelning av grupper samt agera kraftfullt då elever uppträder olämpligt.

En HBTQ-certifiering skall utredas.

Övriga synpunkter är att en konkret punktlista utifrån likabehandlingsplanen ska skapas som tydliggör vad elever/personal får och inte får göra/säga.

## Kartläggning



All personal ska vara delaktig i kartläggning genom att avläsa stämningen i skolan. Information lämnas till arbetslaget, skolledning och likabehandlingsgrupper i syfte att utveckla det förebyggande arbetet.

Kartläggningsmetoden som har använts under perioden är den kommunövergripande enkäten till alla elever i årskurs2, Gymnasiesärskolan har också en enkät som besvaras årligen.

Resultaten från kartläggningen visar på att eleverna känner sig trygga på gymnasiet då 97%, av eleverna i årskurs 2 upplever skolan som trygg. 76% av eleverna anser att skolan arbetar för att förhindra mobbning, en siffra som är hög men som vi självklart skulle vilja förbättra.