

**Plan mot diskriminering och
kränkande behandling
Anderstorpsgymnasiet 2023/24**

Vision

Anderstorpsgymnasiet ska vara en kreativ plats; för lärande genom engagemang, växande genom trygghet och gemenskap genom öppenhet.

En plan för Anderstorpsgymnasiet

Denna plan är övergripande för alla skolenheter på Anderstorpsgymnasiet:

- Anderstorpsgymnasiet 1 och Hammarängen Rektor Johanna Smitt
- Anderstorpsgymnasiet 2 Rektor John Karlberg.
- Anderstorpsgymnasiet 4 Rektor Charlotte Brauer Markgren
- Anderstorpsgymnasiet 5 och Hammarängen 2 Rektor Malin Rydh Burström

Resurser för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Alla på skolan har ett ansvar att motverka, förebygga och upptäcka handlingar och attityder som kan antas vara i strid med Skollagen (2010:800) och Diskrimineringslagen (2008:567).

Utöver detta generella ansvar har några grupper på skolan ett mer specifikt ansvar att jobba med detta.

Rektors ansvar

Rektor ansvarar för att planen mot diskriminering och kränkande behandling finns och görs känd. Rektor är också skyldig att en utredning skyndsamt genomförs då skolan fått kännedom om kränkande behandling eller diskriminering. Rektor har ansvar för att huvudmannen blir informerad om att en kränkande handling begåtts och att utredning påbörjats.

Likabehandlingsteam

Skolan har ett likabehandlingsteam (LBT) bestående av rektor för aktuellt program, rektors elevhälsateam samt skolvård.

Teamet träffas när det uppkommit ärenden som kräver deras insatser.

Vid behov kan gruppen utökas med ytterligare medlemmar med samma kompetensområde.

Övrig personal

Utöver LBTs arbete har all personal till uppgift och skyldighet att jobba för att motverka kränkning, trakasserier och diskriminering.

Elever

Eleverna är en viktig del i detta arbete. Alla elever i årskurs ett får en grundläggande genomgång gällande denna plan. Det är allas uppgift att stötta sina klasskompisar och att kontakta lärare, LBT eller elevhälsa om det uppstår konflikter eller kränkningar, eller om någon elev verkar fara illa på något annat sätt.

Dessutom så får elevskyddsombud varje år en elevskyddsombudsutbildning.

Planens giltighetstid

Planen mot diskriminering och kränkande behandling gäller under läsåret 2023/2024

Kommunikation av planen mot diskriminering och kränkande behandling

- Ansvarig för information till personal: Rektor.
- Ansvarig för information till vikarier: Rektor.
- Ansvarig för information till lärarkandidater. Resp. handledare.
- Ansvarig för information till klasser: Mentor.
- Föräldrar informeras på föräldramötet i åk 1: Mentor.
- Planen läggs ut på Utsidan: Expeditionen.

Lagar och föreskrifter

Om planen mot diskriminering och kränkande behandling

Skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling regleras i diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800).

Av skollagen framgår att verksamheten ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling. Det ska genomföras åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling. Det ska varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever. Planen ska visa vilka av dessa åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under det kommande året. En utvärdering med analys för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Enligt diskrimineringslagen ska verksamheten arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

-
- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
 - Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
 - Vidta förebyggande och främjande åtgärder
 - Följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet med aktiva åtgärder ska göras i samverkan med eleverna och med de anställda. Verksamheten ska även ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och dessa ska följas upp.

Verksamheten ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

I dokumentationen ska det finnas:

1. En redogörelse för arbetet med att:
 - a. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter,
 - b. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
 - c. vidta förebyggande och främjande åtgärder samt
 - d. följa upp och utvärdera arbetet.
2. En redogörelse för åtgärderna som vidtas och planeras utifrån riktlinjerna och rutinerna för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
3. En redogörelse för hur samverkan med elever och anställda fullgörs.

Vid Anderstorpsskolan har vi valt att samla planen utifrån skollagen och dokumentationen utifrån diskrimineringslagen i samma dokument.

Diskrimineringsgrunder

De lagskyddade diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion och annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Verksamhetens arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna.

Definitioner

Kön

Att någon är man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller könsuttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. En person kan ha flera etniska tillhörigheter.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstår efter det eller kan förväntas uppstå. Som funktionsnedsättning räknas både sådana som syns eller inte märks lika tydligt. Exempel på den senare formen är ADHD eller dyslexi.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Former av diskriminering

I diskrimineringslagen beskrivs följande som former av diskriminering:

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Att någon blir missgynnad genom tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Detta gäller såvida inte bestämmelsen eller förfaringsättet kan motiveras med ett berättigat syfte och de medel som används är nödvändiga och lämpliga.

Bristande tillgänglighet

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte har vidtagit åtgärder för tillgänglighet för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättningen.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs som kränkande. Det kan också handla om sexuell jargong.

Former av kränkningar

I skollagen beskrivs dessa former av kränkningar:

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i kap. 6 i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan handla om exempelvis nedsättande kommentarer, utfrysning, knuffar eller slag.

Repressalier

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.

Rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier.

Anderstorpsgymnasiet ska vara en verksamhet där elever och personal trivs och mår bra. Ingen ska på skolan utsättas för kränkningar, diskriminering eller trakasserier. All personal ska ansvara för och jobba med dessa frågor.

Ansvar att lämna information, anmäla, utreda och följa upp

Enligt skollagen är lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. (6 kap. 10 § skollagen (2010:800)) Reglerna kring anmälan till rektor och personal gäller även om en

elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier och sexuella trakasserier. (6 kap. 10 § skollagen (2008:567)) Huvudman är gymnasienämnden/Avdelningschef gymnasieskola.

Enligt diskrimineringslagen är en utbildningsanordnare som får kännedom om att en elev eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (2 kap. 7 § diskrimineringslagen (2008:567))

Skolans/verksamhetens rutiner för anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning vid kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering

Anmälan

Personalens ansvar

- Personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering i samband med verksamheten ska anmäla det till rektor. *Alla händelser ska anmälas, d v s det ska inte göras någon värdering av hur allvarlig händelsen är.*
- Personal som fått anledning att misstänka att en elev utsatts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering i samband med verksamheten ska anmäla det till rektor, även om inte eleven själv anser sig kränkt.
- Anmälan ska helst göras samma dag som händelsen inträffat, men senast dagen därpå.

Rektors ansvar

- Rektor ska helst samma dag som händelsen inträffat, men senast dagen därpå, skicka anmälan till huvudmannen i Draftit-anmälan.
- Varje händelse ska anmälas separat.
- Skolan/verksamheten ska informera eventuella vårdnadshavare till alla inblandade elever/parter om vad som har hänt och hur skolan/verksamheten kommer att gå vidare.
- Skolan/verksamheten kan i vissa fall även behöva göra en anmälan till andra myndigheter:
 - Socialtjänsten – om det finns misstanke om att en elev far illa.
 - Polisen
 - Arbetsmiljöverket – om händelse inneburit fara för liv eller hälsa, t ex vid våld eller hot om våld.
- Även om skolan/verksamheten anmäler händelsen till någon annan myndighet, är skolan/verksamheten skyldig att göra en egen utredning och vidta åtgärder.

Utredning

Rektors ansvar

- Rektor ska skyndsamt inleda en utredning.
- Om det är personal som misstänks ha utsatt en elev för trakasserier eller kränkande behandling, ansvarar närmaste arbetsledare för utredningen.
- Rektor ansvarar för att eventuella vårdnadshavare till alla inblandade elever/partner kontaktas när utredningen inleds.
- Utredningen ska:
 - Vara allsidig och grundlig.
 - Visa när händelsen eller händelserna inträffade.
 - Visa om händelsen inträffat vid enstaka eller flera tillfällen samt under vilken tidsperiod.
 - Visa om trakasserier eller kränkningar blivit värre.
 - Visa om händelserna är en del i ett större mönster eller problem.
- Skolan/verksamheten måste utreda händelsen även om elev eller vårdnadshavare inte vill det.
- Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Även om det i utredningen skulle visa sig att händelsen var bagatellartad ska utredningen dokumenteras.
- Dokumentationen av ärendet görs i Draftit -utredning.

Åtgärder

Rektors ansvar

- Skolan/verksamheten ska vidta skäligen åtgärder för att förhindra framtida trakasserier eller kränkningar.
- Åtgärderna ska:
 - Grundas på utredningen.
 - Syfta till att lösa situationen långsiktigt.
 - Riktas till både den som blivit utsatt och den eller de som utsatt.
- Det kan även krävas åtgärder på grupp- eller verksamhetsnivå.

Uppföljning och utvärdering

Rektors ansvar

- Skolan/verksamheten ska följa upp åtgärderna kontinuerligt, systematiskt och långsiktigt.
- Återträffar ska dokumenteras i Draftit -utredning.

Avslutande av ärende

Rektors ansvar

- När rektor kan visa att trakasserierna eller kränkningarna upphört till följd av åtgärderna kan ärendet avslutas.
- Rektor dokumenterar avslutet i Draftit -utredning.

Huvudmannens rutiner för anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning vid kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering

- Anmälan inkommer via Draft-It och granskas av ansvarig handläggare.
- Ansvarig handläggare redovisar översiktligt inkomna ärenden till gymnasienämnden.
- Varje termin redovisas dessutom en statistisk sammanställning av ärenden för nämnden.

Uppföljning av rutinerna

Uppföljning av rutinerna kommer att ske inom det systematiska kvalitetsarbetet:

1. Uppföljning VT 2024
Hur fungerar rutinerna?
Vilka eventuella svagheter finns?
Behöver något ändras?
2. Utifrån uppföljningen så behöver följande åtgärder göras för att förbättra rutinerna, riktlinjerna och arbetet med dem.
3. Åtgärderna planeras att genomföras på följande sätt.

Förebyggande och främjande arbete

Kartläggning/undersökning och analys

Under varje läsår görs successivt en kartläggning av läget på skolan, där vi samlar information om hur eleverna har det i stort, vilka brister som finns och vad vi som skola behöver utveckla. Detta görs:

- I en skolenkät med årskurs 2 utifrån Skolinspektionens modell.
- I droganeundersökning, inkl. frågor om trivsel och mobbing, med årskurs 2 under hösten (resultat klart i nov.)
- I elevråd och skolråd med elever, skolläda och skolvärd.
- I rektors utvärdering med avslutningsklasser under vårterminen.
- I utvecklingssamtal som eleverna har med sina mentorer.
- I lärarnas utvärdering av läsåret.
- I hälsosamtal som alla i årskurs 1 erbjuds hos skolsköterska.
- Genom översyn av uppkomna likabehandlingsärenden och dokumentation av dessa.

-
- I samordningsmöten där rektor träffat elevhälsateam

Hela skolans elevhälsateam och skolledning träffas inför nytt läsår för att analysera vad som framkommit i kartläggningen. Utifrån analysen formuleras aktiviteter för olika områden under kommande läsår. Behövs åtgärder redan under pågående termin, skall de planeras och sättas in snarast.

I likabehandlingsplanen kommer nya åtgärder och aktiviteter att presenteras, formulerade utifrån resultatet av analysen.

Mål för förebyggande/främjande åtgärder och uppföljning

Mål

Långsiktiga mål

- Fungerande rutiner och väl utvecklad uppföljning av denna plan.
- Goda relationerna med våra elever och hög trivsel.
- Ett väl organiserat elevvårdsarbete som förebygger ohälsa.
- En god systematik i frånvarouppföljningen.

Målen följs upp i skolundersökningar, hälsosamtal åk 1, intervjuer med avgångselever, frånvarostatistik, skolråd och på samordningsträffar.

Utvärdering och uppföljning

Uppföljning och utvärdering av skolans arbete med att förebygga och/eller åtgärda kränkning, diskriminering och trakasserier ska göras årligen, och innan nästa års likabehandlingsplan upprättas. Skolans elevhälsateam och ansvarig rektor ansvarar för utvärdering och uppföljning.

Följande frågor bör tas upp:

- Hur har informationen nått ut?
- Vilken effekt har de förebyggande åtgärderna haft?
- Hur många ärenden har dokumenterats i Draftit? Ser man några mönster?
- Vad mer behöver vi göra för att förebygga kränkning, diskriminering och trakasserier?
- Vad är elevernas åsikt om skolans arbete mot diskriminering och annan kränkande behandling?
- Ska något ändras i denna plan?

Elevers och personals delaktighet

Elever blir informerade om planen på mentorstid och har där möjlighet att komma med feedback.

Skolrådet ska vara delaktig i planens framtagande.

Mentorer, EHT, rektorer m.fl. använder sig av elevernas synpunkter från utvecklings-
samtal, enkätsvar och avslutningssamtal i framställandet av planen och det främjande
och förebyggande arbetet.

Lärarna bidrar genom att låta likabehandling och värdegrundsfrågor vara ett återkom-
mande inslag i undervisningen.

Bilaga 1 – Samtalsmodell

Förslag till samtalsmodell för skolledning och likabehandlingsteam vid utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vid skolan/verksamheten.

Kallelse

Berörd elev kallas till samtal med likabehandlingsteamet.

Deltagare

Det bör alltid vara två personer ur likabehandlingsteamet närvarande vid träffen, en samtalsledare och en som antecknar. Dokumentationen är viktig eftersom den ligger till grund för de åtgärder som ska vidtas. Dokumentationen förvaras i arkivet.

Förslag till frågemodell

Steg 1

Samtal med berörd elev

Samtalet sker runt den aktuella händelsen.

Det bör handla om en händelse som påverkar eleven i sin skolgång.

Anteckna vad som hände och hur det påverkar eleven.

En fyllig beskrivning gör det lättare att utreda och jämföra olika versioner

När/var?

- Datum
- Klockslag
- När jag kom in i klassrummet/korridoren så...
- Vilket klassrum, korridor, matsal...

Hur?

- Först kallade hen mig...
- Sedan gjorde hen...

En noggrann genomgång av händelsen ger en bekräftelse av den som upplever sig kränkt och en upprättelse av den som anser sig oskyldigt anklagad.

Vem eller vilka?

- Det var två kompisar...

Det är viktigt att veta vilka personer som anses vara inblandade.

Har alla inblandade samma uppfattning om vem/vilka som utfört/orsakat händelsen?

Ytterligare frågor till den/de som kränker

- Vi vill nu kontakta de som kränker dig och kommer att ställa samma frågor, känns det OK?
- Ser du någon möjlig lösning till problemet?
- Hur ställer du dig till ett uppföljningssamtal?

-
- Medlingssamtal - kan du tänka dig att träffa den/ de som kränker dig? Detta om lika-behandlingsteamet anser att det skulle vara möjligt efter samtal med de inblandade.
 - Vi vill kontakta din vårdnadshavare/ din familj.

Steg 2

Samtal med den/de som kränker

Likadana frågor till den/de som kränker.

- När?
- Var?
- Hur?
- Vem/vika?

Om flera personer är inblandade frågas var och en för sig.

Ytterligare frågor till den/de som kränker

- Ser du någon möjlig lösning på problemet?
- Medlingssamtal- hur ställer du dig till ett möte med alla inblandade som arrangeras av skolledningen?
- Boka tid för ett uppföljningssamtal.

Steg 3

Information till den kränkte och den som kränker

Information ges till båda parter i ett gemensamt samtal eller var och en för sig beroende på hur utredningen utvecklas.

- Balderskolan är en skola som erbjuder studier i en trygg miljö.
- Vi accepterar inte att diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer på skolan.
- Misstanke om ovanstående rapporteras till skolledningen.
- Uppföljning sker alltid.
- Vi vill kontakta vårdnadshavarna/familjerna.

www.skelleftea.se