

Övergripande likabehandlingsplan samt plan mot diskriminering och kränkande behandling



Innehåll

1	Skolans vision och organisation	2
2	Delaktighet.....	3
3	Definitioner.....	4
3.1	Likabehandlingsplan.....	4
3.2	De sju diskrimineringsgrunderna.....	4
3.3	Diskriminering och trakasserier	4
3.4	Kränkande behandling.....	5
4	Förebyggande, främjande och åtgärdande arbete	5
5	Ansvarsfördelning.....	6
6	Bilaga 1 - Åtgärder vid upptäckt av diskriminering eller kränkande behandling.	7

1 Skolans vision och organisation

På Naturbruksgymnasiet Östergötlands skolor står eleven alltid i centrum och utbildningen är anpassad till varje individs förutsättningar och förmåga. Alla elever på skolorna inom Naturbruksgymnasiet Östergötland ska trivas och känna sig trygga. Detta innebär att all verksamhet på skolorna utgår från tanken om alla individers lika värde och rätten att bli sedd för den man är oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder. De handlingar som kan likställas med trakasserier eller annan kränkande behandling är inte tillåtna. Vår människosyn ska färga verksamheten och bli synlig genom att vi ständigt är i dialog med varandra kring dessa frågor.

Bland elever och personal ska denna vision vara väl känd, och alla ska ha kunskap om att vi ser mycket allvarligt på händelser som bryter mot ovanstående.

Policy

Nolltolerans råder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på våra skolor. Alla på skolan ska känna sig trygga och bli respekterade för den de är.

Lagstöd

Skollagen (2010:800) kap 6 och Diskrimineringslagen (2008:567) tydliggör skolhuvudmannens ansvar att bedriva ett aktivt arbete för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, och därvid upprätta en årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Ansvarig för planen

Skolchef vid Naturbruksgymnasiet i Östergötland (NBG).

Planens giltighet

Den övergripande likabehandlingsplanen för Naturbruksgymnasiet Östergötland gäller från 2022 till 2025, men ses över årligen och kan revideras vid behov i relation till gällande lagstiftning.

Verksamhetsformer inom Naturbruksgymnasiet Östergötland som omfattas av planen

- Gymnasieskola
- Anpassad gymnasieskola
- Kommunal vuxenutbildning
- Yrkeshögskolan

Utvärdering av planen

Planen utvärderas årligen genom t ex elevenkäter, skyddsron, utvecklingssamtal med elever, hälsosamtal med elever, skolkonferenser, elevstödsmöten, mentorsträffar, klassråd samt mentorernas klassrumsbesök.

Personalen utvärderar planen under maj månad varje läsår.

Skolans elevhälsoteam samlar in och sammanställer synpunkter från utvärderingarna och gör en analys som ligger till grund för kommande års likabehandlingsplan/plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Skolornas rutiner

Utförliga rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier och kränkningar finns på respektive skola inom Naturbruksgymnasiet och skall vara väl kända av skolans personal. I dessa skolspecifika likabehandlingsplaner/planer mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling finns också information kring vilka områden skolan ger fortbildning till personalen för aktuellt år.

2 Delaktighet

Elever

Naturbruksgymnasiets övergripande likabehandlingsplan presenteras och granskas på respektive skolas skolkonferens. Eventuella synpunkter på rådande plan mot diskriminering och kränkande behandling lyfts där. Skolledningen på respektive skolenhet framför framkomna synpunkter till ansvarig representant för skolhuvudmannen, i detta fall skolchefen för Naturbruksgymnasiet.

Vårdnadshavare

Vid genomgång av planen på föräldramöte i åk 1 ges vårdnadshavare möjlighet att lämna synpunkter via mejl till respektive skolas skolledning. Planen, liksom information om var man lämnar synpunkter övrig tid, finns på respektive skolas hemsida.

Personal

Representanter från skolledning, elevvårdsteamet samt från mentorsgruppen är representerade på skolkonferenserna. All personal har dessutom möjlighet att lämna synpunkter på rådande plan mot diskriminering och kränkande behandling i början av varje hösttermin då planen behandlas på personalmöte samt på arbetsplatsträff (APT).

Förankring

Diskussion och förankring av likabehandlingsplanen/planen mot diskriminering och kränkande behandling sker i samband med skolkonferenser, elevkårsmöten, skyddskommittéträffar, mentorsträffar och andra arenor där elever finns representerade. Mentorerna går igenom planen med klasserna i början av varje hösttermin. Planen informeras om på föräldramötet i åk 1. Planen finns tillgänglig på respektive skolas hemsida och på skolans lärplattform. Planen behandlas på personalmöte i början av höstterminen och följs upp på efterföljande APT.

3 Definitioner

3.1 Likabehandlingsplan

En likabehandlingsplan beskriver hur personal och elever på skolan ska bemöta varandra samt vad ett bra bemötande är. Gränserna för bra bemötande hittar vi både i lagtext och styrdokument och det handlar om att både följa lagen samt att stå upp för en god värdegrund. Värdegrunden blir synlig genom personalens och elevers handlingar, ordval och beslut. För att veta hur man får, bör och ska agera ska skolan, tillsammans med eleverna, arbeta fram en likabehandlingsplan som tydligt beskriver dessa gränser.

3.2 De sju diskrimineringsgrunderna

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

3.3 Diskriminering och trakasserier

Diskriminering innebär inom denna kontext att skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever samt att den har samband med diskrimineringsgrunderna. En diskriminering sker mellan två parter där den ena är i maktposition.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) (och även beskriven genom Diskrimineringsombudsmannen (www.do.se)) finns det sex olika former av diskriminering:

1. *direkt diskriminering*: när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

2. *indirekt diskriminering*: när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

3. *Bristande tillgänglighet*: när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

3. *trakasserier*: ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna.

4. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. 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.

5. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

3.4 Kränkande behandling

Med kränkande behandling avses ett oönskat uppträdande/beteende som utan att vara diskriminering enligt Diskrimineringslagen kränker en persons värdighet. Det är den utsatta personen som avgör vad som är oönskat och kränkande.

Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta, likväl som dolda eller subtila. De kan utföras direkt i verksamheten, men även via telefon och Internet. Kränkande behandling kan exempelvis uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon och kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande samt drabba såväl vuxna som ungdomar.

4 Förebyggande, främjande och åtgärdande arbete

Alla elever och vuxna på skolan har ansvar för att uppmärksamma och reagera på om det förekommer diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det är viktigt att alla är tydliga och sätter gränser, att vi ser och reagerar omedelbart vid alla former av kränkande behandling. Vårt mål är att alla elever ska kunna ha förtroendefulla relationer med skolans personal, så att de alltid har någon att prata med om de upplever sig kränkta eller diskriminerade.

Exempel på regelbundet arbete för att upptäcka kränkande behandling är elevenkäter, skydds rond, utvecklingssamtal med elever, hälsosamtal med elever, klasskonferenser, elevstöds möten, mentorsträffar och klassråd. I den skydds rond som rör elevernas psykosociala arbetsmiljö på skolan ställs frågor om huruvida det förekommer kränkningar och trakasserier i skolans miljöer.

Skolpersonal och personal på elevboendet har löpande kontakt rörande elevernas trivsel och trygghet i boendesituationen. Omgående kontakt mellan skolpersonal och personal på elevboendet sker vid en eventuell uppkommen konflikt.

Utredning

När en elev anser sig, eller det finns skäl att befara att en elev har blivit utsatt för kränkningar, trakasserier och/eller diskriminering har verksamheten utredningsplikt. Denna skyldighet träder in så snart någon i verksamheten fått kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för detta. Det krävs alltså inga bevis för att påbörja en utredning. Skyldigheten att utreda inträder vid första tillfället och är oberoende av om det förelåg en avsikt att kränka eller inte.

Dokumentation

Våra utredningar dokumenteras i Naturbruksgymnasiets journalsystem. Dokumentationen är ett viktigt stöd i arbetet med att följa upp beslutade och genomförda åtgärder och eventuellt förändra dem eller sätta in nya. Det är även en rättssäkerhetsfråga, eftersom den ger berörd personal, elever och vårdnadshavare möjlighet till insyn. Dokumentationen kan även vara ett underlag om det blir en rättslig process avseende det inträffade.

Anmälan gällande kränkande behandling

Enskild vuxen/medarbetare gör anmälan till rektor enligt gällande rutiner på respektive skolenhet.

Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

- Rektor
- Biträdande rektor
- Skolsköterska
- Kurator
- Studie- och yrkesvägledare
- Mentor

5 Ansvarsfördelning

Alla som arbetar inom Naturbruksgymnasiet Östergötlands verksamhet har ett uppdrag att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Rektor är ansvarig för

- att det årligen upprättas en skolspecifik rutinplan/likabehandlingsplan som följer den övergripande och att denna förankras hos personalen.
- att likabehandlingsplanen läggs ut på skolans hemsida vid starten av läsåret.
- att arbetet organiseras så att diskriminering och annan kränkande behandling förebyggs och motverkas.
- att utreda rapporter om diskriminering eller kränkande behandling.
- att utreda fall där någon personal utsatt elever på skolan för någon form av kränkning.
- att skriva anmälan till andra myndigheter.
- att kompetensutveckling sker inom området.
- att trivselenkät och riskbedömning genomförs årligen.

Elevhälsoteamet har ansvar för

- att regelbundna diskussioner kring skolans elever, deras psykosociala hälsa förs och att beslut om åtgärder tas i samverkan med skolledning.

Skolans personal har ansvar för

- att känna till och följa likabehandlingsplanen.
- att förankra och medvetandegöra likabehandlingsplanen hos eleverna.
- att agera i fall där man misstänker eller upptäcker diskriminering eller annan kränkande behandling.
- att arbeta för att främja likabehandling kontinuerligt i sin undervisning.
- att arbeta förebyggande med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling.
- att dokumentera diskriminering och annan kränkande behandling.
- att informera rektor om diskriminering och annan kränkande behandling.
- att kursutvärderingar genomförs och att regelbundna samtal kring arbetsmiljön förs med eleverna.

Mentor har ansvar för

- att arbeta förebyggande med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling i sin mentorsgrupp.
- att arbeta för att främja likabehandling kontinuerligt.
- att utreda och åtgärda fall av diskriminering eller annan kränkande behandling hos sina mentorselever i samarbete med skolledning och skolans kurator.
- att ha kontakt med vårdnadshavare.
- att informera skolledningen om pågående ärenden.
- att kontakta elevhälsoteamet vid behov.

6 Bilaga 1 - Åtgärder vid upptäckt av diskriminering eller kränkande behandling.

All personal blir informerad om sitt individuella ansvar gällande uppmärksamheten kring diskriminering och kränkande behandling. Vid upptäckt, eller vid misstanke om diskriminering eller annan kränkande behandling, finns följande rutiner:

- Vid första misstanke, anmälan eller att en elev meddelar att denne blivit diskriminerad eller utsatt för annan kränkande behandling, dokumenteras elevens situation av den personal som tar emot informationen.
- Den som tog emot anmälan informerar elevens mentor som därmed har ansvar för att ärendet förs vidare. Mentor får då hand om dokumentation i ärendet för att vidare kunna för dokumentation när det gäller utredning och åtgärder.
- Mentor informerar kurator samt rektor om anmälan.
- Vårdnadshavare informeras av mentor.
- Vid behov kallas vårdnadshavare och elever till ett möte angående incidenten.

Speciella insatser vid kränkning personal - elev

På Naturbruksgymnasiet Östergötland råder nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Alla, oavsett yrkestillhörighet, har därför en skyldighet att omedelbart ingripa vid diskriminering/kränkande behandling. Detta gäller givetvis också om personal upplever att annan personal på skolan kränker en elev.

- Vid misstanke om eller upptäckt av kränkning eller diskriminering överlämnas händelseinformation till skolledningen.
- Skolledningen för samtal med berörd personal.
- Eleven får samma stöd som vid annat fall av diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Ärendet övergår till ett personalärende och hanteras av rektor.

Speciella insatser vid kränkning elev - personal

- Vid misstanke om eller upptäckt av kränkning överlämnas händelseinformation till skolledningen.
- Skolledningen för samtal med berörd personal och elev.
- Vårdnadshavare informeras av mentor.
- Skolledningen ansvarar för att ärendet utreds och att åtgärder vidtas för att kränkningen ska upphöra.

All personal arbetar kontinuerligt med att åtgärda uppkomna situationer.