

Likabehandlingsplan för Runö gymnasium

Mål

Runö gymnasium skall vara en skola där all verksamhet överensstämmer med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall stå för varje enskild människas lika värde och arbeta förebyggande mot varje form av diskriminerande och annan kränkande behandling.

Vad är diskriminering?

Enligt lagen 2008:567 om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling är det förbjudet att särbehandla eller kränka någon elev inom gymnasiet på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan också vara indirekt, så att elever missgynnas enligt diskrimineringsgrunderna. Sådan diskriminering är också förbjuden enligt lag. Annan kränkande behandling enligt lagen är även mobbning, det vill säga att en person blir utsatt för upprepad kränkande behandling från en eller flera personer.

Skollagen 1 kap 2§

”Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar i skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

- 1) främja jämställdhet mellan könen
- 2) aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden.”

Gymnasiets vision

Alla elever ska känna att de duger och blir respekterade för den de är. All personal ska bemöta eleverna så att de känner sig sedda, bekräftade och respekterade. Kränkande behandling och mobbning ska aktivt förhindras.

Gymnasiets ledning hävdar med stöd av ovanstående lag och grundläggande principer att varje form av diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling är otillåten och ska förhindras på skolan.

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom t.ex. strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. I en verksamhet kan huvudman, ledning eller annan personal t.ex. ha utformat strukturer och organisation på sådana sätt att de, utifrån diskrimineringsgrunderna, missgynnar en individ eller grupp. Likaså kan olika beslut få diskriminerande effekter.

Med **direkt diskriminering** menas att en elev missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ett exempel på direkt diskriminering är om huvudmannen för t.ex. en skola nekar en elev tillträde till en viss utbildning på grund av att hon eller han har en viss sexuell läggning.

Med **indirekt diskriminering** menas att en elev missgynnas genom att huvudmannen för verksamheten, rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar en elev med visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara att en elev missgynnas genom att till synes neutrala regler tillämpas så att de i praktiken får en diskriminerande effekt.

Trakasserier: Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier är alltså diskriminering och kan utföras av vuxna gentemot elever eller mellan elever.

Annan kränkande behandling: Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker elevs värdighet.

Andra aktuella begrepp

Mobbning: En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Rasism: En föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

Främlingsfientlighet: Rädsla för; stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

Homofobi: En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- och bisexualitet och homo- eller bisexuella personer.

Sexism: Beträktelse- eller handlingssätt som innebär diskriminering på grund av kön.

Vad är kränkande behandling?

Kränkande behandling kan finnas i form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som inte har samband med diskrimineringsgrunderna, s.k. annan kränkande behandling. Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang.

Gemensamt för all kränkande behandling är att den strider mot principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ofta ett uttryck för makt och förtryck. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar. Diskriminering av individer eller grupper innebär ett avsteg från principen om likabehandling.

En institution, som t.ex. skolan, kan genom organisation, regler, grupperingar, schemaläggning och andra inslag avsiktligt eller oavsiktligt medverka till att diskriminerande effekter uppstår. Trakasserier är kränkningar som har samband med diskrimineringsgrunderna och kan, liksom annan kränkande behandling, utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera och äga rum i alla miljöer. Kränkningar kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila.

De kan utföras inte bara under den tid och på den plats där verksamheten äger rum utan också via t.ex. telefon och dator (sms, mms, e-post och chatt). De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan ta sig uttryck i fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande eller bemötande. Trakasserier och annan kränkande behandling kan ta sig uttryck i nedsättande tillmälen, nedsvärning, förtal och ryktesspridning, förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. negativa kommentarer om utseende eller beteende. Det kan också handla om att frysa ut eller hota liksom att skapa och sprida rasistiska eller homofobiska texter eller bilder och märken med annat kränkande innehåll.

Olika studier visar att pojkar och flickor många gånger använder olika maktmedel och också drabbas olika. Mycket pekar t.ex. på att man i förskolan och skolan främst uppmärksammar pojkars kränkningar eftersom dessa oftast är fysiska och därför synligare och lättare att upptäcka. Flickor använder ofta strategier som kan vara svårare att upptäcka, t.ex. utfrysning. Ett aktivt jämställdhetsarbete liksom kunskap om hur olika faktorer sammantaget påverkar situationen är av stor vikt vid arbetet att motverka kränkningar. Att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling måste prägla valet av arbetsformer och hur man bemöter varandra i verksamheterna. Att ha kunskaper om vad som påverkar uppkomst av kränkningar och vilka uttryck de kan ta sig är grundläggande för det främjande och förebyggande arbetet och för att kunna granska och analysera den egna verksamheten. Det bör särskilt uppmärksammas att en elev som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller medverkat i en utredning som gäller överträdelser av lagen inte får utsättas för repressalier.

Skolledning, lärare och övrig personal skall

- ✓ känna ansvar och delaktighet i det förebyggande arbetet mot diskriminering
- ✓ ingripa vid minsta tecken på särbehandling
- ✓ anmäla, utreda och dokumentera diskriminering och kränkande behandling
- ✓ arbeta aktivt med att integrera värdegrundsarbete och elevdemokrati i den pedagogiska vardagen där man diskuterar normer, värderingar, etiska regler och attityder
- ✓ möjliggöra så att varje klass har schemalagd tid för klassråd och kan medverka i skolans elevråd.

Förebyggande arbete

- Det är rektors ansvar att all personal ska ha god kännedom om det som står i föregående text.
- All personal är skyldig att rapportera misstanke om eller tendens till trakasserier eller mobbning till rektor.
- Rektor aktualiserar likabehandlingsplanen på personalkonferensen vid varje
- läsårsplanering.
- Rektor samtalar med sin personal om likabehandlingsplanen vid varje terminsstart.
- Alla mentorer är skyldiga att dela ut likabehandlingsplanen och samtala om innehållet med klassen vid varje terminsstart.

- Alla mentorer är skyldiga att dela ut likabehandlingsplanen och samtala om den vid första föräldramötet på läsåret. Föräldrar och målsmän ska vid mötet kraftfullt uppmanas att komma med synpunkter och förbättringar av planen.
- Föräldrar och målsmän uppmanas att oförhindrat höra av sig till gymnasiet om de hör talas om missförhållanden.
- På varje klassråd ska frågan om elevernas fysiska och psykosociala arbetsmiljö tas upp.
- Under utvecklingsamtalen ska varje elevs fysiska och psykosociala situation belysas.
- Gymnasiet har gemensamma trivselregler.
- Skyddsronder genomförs regelbundet.
- Gymnasiets personal ska särskilt uppmärksamma hur eleverna har det i omklädningsrummen, matsalen, i korridorerna, kafeterian och andra miljöer.
- Under medarbetarsamtalen ska samtalet innehålla en punkt om vad personalen gör för att förhindra kränkande behandling.
- All personal ska arbeta förebildligt och bemöta varje enskild individ med respekt och förståelse.

Följande insatser bidrar också i förebyggande arbetet.

Introduktion av åk 1. En särskild satsning genomförs vid starten av höstterminen för att åk 1 ska lära känna varandra. Mentor för åk 1 är ansvariga för att denna genomförs.

Överlämnade av information från högstadiet. Detta sker enligt en plan som bifogas likabehandlingsplanen.

Lösningsfokuserat förhållningssätt ska tillämpas i allt arbete med eleverna.

Rutiner vid diskriminering och annan kränkande behandling

All personal ska vara vaksamma för tecken på alla former av diskriminering och kränkande behandling, samt så fort som möjligt stoppa upptäckta negativa handlingar. All personal ingriper mot våld och tar då snabb hjälp av polis om det är nödvändigt. Vi åtgärdar mobbning och andra avståndstagande beteenden.

Gymnasiet har beredskap för att ingripa på olika sätt när kränkning förekommer.

Personalen ska snabbt uppmana eleven att ändra sitt beteende. Mentor kontaktas för ytterligare samtal kring beteendet. Eleven kan även välja annan lämplig person på skolan som den har förtroende för. Om eleven är underårig kontaktas förälder. Skulle beteendet fortsätta kontaktar mentor rektor som sammankallar till möte där åtgärdsprogram upprättas. Uppföljande samtal och i vilket tidsintervall de ska ske bestäms i samråd med alla inblandade. Uppföljande samtal ska alltid ske. Under de inledande samtalen ansvarar mentor för dokumentationen. Rektor ansvarar för att samtal och åtgärder dokumenteras.

Uppföljning och utvärdering

Rektor ansvarar för att likabehandlingsplanen aktualiseras på den inledande personalkonferensen varje terminsstart, samt för att planen följs upp och revideras varje år. Utvärdering sker i samband med medarbetarsamtal och utvecklingsamtal. Likabehandlingsplanens konsekvenser utvärderas även i elevenkäter och personalenkäter.

Beskrivning av arbetsprocessen med likabehandlingsplanen.

Samordnare av arbetet har varit rektor Tage Johansson.

2009-01-29