

LIKABEHANDLINGSPLAN

samt plan mot diskriminering och kränkande behandling

De Geergymnasiet
läsåret 2018 – 2019



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

DEL 1

INLEDNING	3
Beskrivning av De Geergymnasiet	4
Vision och grundsyn	4
Medverkande i framtagandet av planen	4
Planens giltighetstid	4
Förankring av planen	5
Definitioner av centrala begrepp	5

DEL 2

AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING	7
Regler om aktiva åtgärder mot diskriminering	7
Aktiva åtgärder kring alla diskrimineringsgrunderna och ansvarsfördelning mellan professioner i alla nivåer av verksamheten	8

DEL 3

DET FRÄMJANDE, FÖREBYGGANDE OCH ÅTGÄRDANDE

ELEVHÄLSOARBETET.	12
Delaktighet och inflytande	12
Främjande arbete	12
Förebyggande arbete.	13
Åtgärdande arbete och ärendegång	14
Rutiner vid nätkränkningar	15
Sekretess och dokumentation	15

DEL 4

STÖDFUNKTIONER.	16
Presentation av elevhälsoteamet	16
Barn- och elevombudet i Norrköpings kommun	17
Vad kan man göra hemma?	17

REFERENSER	18
-------------------------	-----------

BILAGA 1	18
-----------------------	-----------

BILAGA 2	21
-----------------------	-----------

DEL 1

INLEDNING

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Huvudregeln är att det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet t.ex. varje förskole- eller skolenhet. Planen ska avspegla och utgå från förhållandena i varje enskild verksamhet och ska spegla det innevarande årets främjande och förebyggande arbete.

Planen kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprätts. Genom planen kopplas det främjande och förebyggande arbetet ihop med de rutiner som måste finnas för att verksamheten effektivt ska kunna agera om ett barn eller en elev upplever sig trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Barn och elever ska aktivt uppmuntras och ges verkliga möjligheter att påverka och bli delaktiga i arbetet.

Det är viktigt att i planen åskådliggöra hur det ska gå till. För att underlätta arbetet är det bra om bestämmelsernas innehåll och centrala begrepp förklaras i planen. Detta underlättar för elever, vårdnadshavare och personal att få kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter. Planen ska upprättas årligen och alltid finnas tillgänglig för alla.

BAKGRUND

Följande lagtexter och styrdokument ligger till grund för vårt arbete för likabehandling och mot kränkande behandling och diskriminering.

Både diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800) har till syfte att skydda mot kränkningar. Kränkningar av elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling och det är skolans ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Enligt tredje kapitlet i diskrimineringslagen, vilket behandlar aktiva åtgärder, gäller: (2008:567): 16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

3 kap

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjandes arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och 4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 kap. 3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

I skollagen (2010:800) framgår att skolan ska ha en plan mot kränkande behandling:

6 kap. 8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Innan ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 170101 har vårt arbete kring att främja likabehandling och motverka kränkningar och diskriminering dokumenterats i en "likabehandlingsplan". På De Geergymnasiet har vi valt att sammanföra vårt arbete kring likabehandling samt främjande arbete mot kränkningar och diskriminering i en och samma plan.

BESKRIVNING AV DE GEERGymNASIET

På De Geergymnasiet, som bedrivit undervisning i mer än 150 år, går det idag ca 800 elever. De Geergymnasiet erbjuder; estetiska programmet med inriktningarna bild och form, dans, film och foto, musik samt teater, gymnasiesärskolan hotell, restaurang och bageri samt gymnasiesärskolans individuella program, hotell- och turismprogrammet inriktning event och resor, humanistiska programmet med inriktningarna kultur eller språk, introduktionsprogram (IM), restaurang- och livsmedelsprogrammet, samhällsprogrammet med inriktningarna beteendevetenskap, medier- och journalistik samt samhällsvetenskap och vi erbjuder även både NIU (elitutbildning) fotboll och LIU (lokal idrottsutbildning) fotboll.

Tillsammans med Kungsgårdsgymnasiet och Norrköpings Lärlingsgymnasium utgör vi en gemensam resultatenheter och vi bedriver undervisning i åtta olika byggnader i centrala Norrköping.

VISION OCH GRUNDSYN

På De Geergymnasiet ska alla elever och all personal kunna känna sig trygga och ha lika rättigheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi har en nolltolerans mot all form av mobbning, kränkande kommentarer, rasistiska yttringar och våld.

MEDVERKANDE I FRAMTAGANDET AV PLANEN

Katrin Johansson, Anna-Karin Kark, Lize-Lott Kempe Kreutz och Anette Struwe.

PLANENS GILTIGHETSTID

181214 – 191214

FÖRANKRING AV PLANEN

Alla elever, vårdnadshavare och skolpersonal ska ha kännedom om hur vi på De Geergymnasiet arbetar för att upptäcka om elever utsätts för diskriminering och kränkande behandlingar samt de rutiner som finns kring detta. Syftet är att planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara ett levande dokument i verksamheten.

PERSONAL

Rektor ansvarar för att all personal har tillgång till planens innehåll och kännedom om planens syfte. Det är även rektorns ansvar att förankra planen hos all personal i början av höstterminen. Alla anställda vid De Geergymnasiet har en skyldighet att ta till sig innehållet i planen samt aktivt verka för att uppnå dess syfte. Planen följs upp på arbetsplatsträffar och innehållet utvärderas under början av höstterminen.

ELEVER

Alla elever som går på De Geergymnasiet ska informeras om planens innehåll. Detta sker vid läsårets start. Planens innehåll behöver även diskuteras kontinuerligt för att planen ska bli ett levande dokument. Lärarna är ansvariga för att det sker en löpande diskussion kring kränkande behandling och diskriminering i klasserna.

VÅRDNADSHAVARE

Alla vårdnadshavare ska informeras om planens innehåll.

DEFINITIONER AV CENTRALA BEGREPP

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Med diskrimineringsgrunden:

- *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- *funktionsbinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med *elev* avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

Huvudman: Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

ur Skolverkets Allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" Bilaga 1 sid 47-48

DEL 2

AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

REGLER OM AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kapitlet diskrimineringslagen. För förskolan, skolan och annan verksamhet som regleras i skollagen är en av nyheterna i diskrimineringslagen att skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder har utvidgats till att omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder¹.

Lagen medför skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Det finns också en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Kravet på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

BAKGRUND

Följande lagtexter och styrdokument ligger till grund för vårt arbete för lika behandling och mot kränkande behandling och diskriminering.

Enligt tredje kapitlet diskrimineringslagen, vilket behandlar aktiva åtgärder: (2008:567):

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

3 kap

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 kap. 3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

¹ Det är tillåtet att särbehandla av skäl som har samband med ålder

- vid tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i förskolan. En sådan bestämmelse kan finnas till exempel i skollagen eller i någon annan förordning.
- om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Ur ”Lika rättigheter i förskolan” utgiven av Diskrimineringsombudsmannen

I skollagen (2010:800) framgår att skolan ska ha en plan mot kränkande behandling:

6 kap. 8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Innan ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 170101 har vårt arbete kring att främja likabehandling och motverka kränkningar och diskriminering dokumenterats i en ”likabehandlingsplan”. På De Geergymnasiet har vi valt att sammanföra vårt arbete kring likabehandling samt främjande arbete mot kränkningar och diskriminering i en och samma plan.

AKTIVA ÅTGÄRDER KRING ALLA DISKRIMINERINGS-GRUNDER

Ett övergripande förebyggande arbete kring diskrimineringsgrunderna sker i den för andra året återkommande satsningen ”Kuben #degeerforrattvisa”, via Raoul Wallenberg Academy där eleverna fr.o.m. januari i år arbetar med ”rätten att inte torteras”, artikel nr 5 som gestaltas i en kub som står placerad på De Geergymnasiets skolgård. Denna inreds under våren 2018 och ett pedagogiskt material att arbeta med tillsammans med eleverna medföljer. Kubprogrammet behandlar de 30 artiklar som finns i FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna.

KÖN

Förebyggande och främjande insatser:

På De Geergymnasiet tillämpas ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen och lärarna reflekterar kontinuerligt över t.ex. hur mycket talutrymme som ges pojkar respektive flickor. Både lärare och elevhälsopersonal uppmärksammar kontinuerligt t.ex. #metoo-kampanjen och pratar med elever utifrån ett normkritiskt perspektiv. Nolltolerans avseende kränkande språkbruk gällande genus.

Ansvariga: Samtlig personal

KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK

Förebyggande och främjande insatser:

Nolltolerans mot kränkande språkbruk avseende könsidentitet. Skolans personal har tagit del av Om mig-enkäten, vilken undersöker bl.a. östgötaungdomars mående, där det är tydligt att elever som uppger ”annan könsidentitet” generellt mår sämre än de ungdomar som inte gör det. Detta är en del i basen för att medvetandegöra och öka kunskaperna om samt toleransen gentemot olika könsöverskridande uttryck. Även här är det normkritiska förhållningssättet som tillämpas i undervisningen av yttersta vikt. Vi bistår och stöttar elever som vill komma ut som transpersoner i skolan.

Ansvariga: Samtlig personal.

ETNISK TILLHÖRIGHET

Förebyggande och främjande insatser: Ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk kopplat till människors etniska bakgrund.

Ansvariga: Samtlig personal

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Förebyggande och främjande insatser:

Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk när det gäller människors olika trosuppfattningar. I undervisning diskuteras kontinuerligt människors olika uppfattningar avseende religion och andra trosuppfattningar.

Ansvariga: Samtlig personal

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Förebyggande och främjande insatser:

Vi anordnar även en kompetensutvecklingsdag för elever i åk 1 där representanter från olika förbund kommer och berättar om funktionsnedsättningar under höstterminen. Skolan anpassar i möjligaste mån sina aktiviteter efter elever med funktionsnedsättningar, så att alla elever ska kunna delta utifrån sina förutsättningar. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk med koppling till människors funktionsnedsättningar.

Ansvariga: Rektorer och elevhälsopersonal vad gäller kompetensutvecklingsinsatser, annars samtlig personal.

SEXUELL LÄGGNING

Förebyggande och främjande insatser:

Nolltolerans mot användandet av ett kränkande språkbruk och kränkande behandling med koppling till sexuell lagning. Ett normkritiskt förhållningssätt där personalen diskuterar med eleverna utifrån inte bara heterosexualitet som norm utan även, homo- och bisexualitet. Inom undervisningen fokuseras återkommande på stereotypa samhälleliga normer kring människors sexualitet.

Ansvarig: Samtlig skolpersonal.

ÅLDER

Förebyggande och främjande insatser:

Kontinuerligt arbete, i dialog med eleverna, avseende att synliggöra och motverka åldersmässiga hierarkier. Ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen avseende att synliggöra åldersdiskriminering i samhället. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk med koppling till ålder.

Ansvariga: Samtlig skolpersonal

KRÄNKANDE BEHANDLING

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan utföras vid ett tillfälle eller vara återkommande.

Kränkningar kan i handling vara:

- Fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- Verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög)
- Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text- och bildburna (t.ex. klotter, brev, lappar, e-post, sms och sociala medier)

Utöver dessa kränkningar omfattar likabehandlingsplanen arbetet mot:

- Mobbing (kränkning som utförs vid upprepade tillfällen)
- Diskriminering
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi

De flesta handlingar och beteenden inom begreppet ”kränkande behandling”, (till exempel misshandel, förtal, förolämpning, sexuellt ofredande, ofredande och olaga hot) är brottsliga gärningar även om de begås av underåriga och polisanmäls alltid av skolan.

Det är den utsatta som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande. En viktig utgångspunkt är att den som uppger sig blivit kränkt alltid måste tas på allvar.

Det aktiva arbetet följs upp årligen samtidigt som planen revideras. Flertalet insatser som härrörs till främjande, förebyggande och åtgärdande arbete dokumenteras kontinuerligt.

DEL 3

DET FRÄMJANDE, FÖREBYGGANDE OCH ÅTGÄRDANDE ELEVHÄLSOARBETET

DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Alla elever har en mentor som de själva och deras vårdnadshavare kan vända sig till när de tycker att skolan behöver ingripa för att till exempel förhindra kränkande behandling. Vid utvecklingssamtalen, en gång per termin, finns ett naturligt forum för att ta upp problem i skolsituationen.

FRÄMJANDE ARBETE

Med främjande arbete åsyftar vi den typ av aktiviteter som sker återkommande i syfte att stärka vi-känslan och gemenskapen på skolan i stort såväl som inom klasserna. Även fortbildningsinsatser för personal ingår här.

Aktivitet	När	Ansvarig	Genomfört	Utvärdering
Introduktionssamtal med samtliga elever	Första skolveckan på läsåret	Mentor		
Programdagen	Första veckan på läsåret	Arbetslagen		
Hälsosamtal åk 1	Start vecka 36	Skolsköterska		
Kärleksveckan	Vecka 43	Elevhälsoteamet		
De Geerdagen	Ht 2018	Lokala utvecklingsgruppen/arbetslagen		
Trivsel- och ordningsregler	I början av terminen	Mentor tillsammans med klass (trivselregler) resp. skolledning/elevråd (ordningsregler)		
De Café	Hela läsåret			
Koncentrationsdagar i olika ämnen som syftar till att öka elevernas förståelse och acceptans för varandras olikheter	Flera olika tillfällen under läsåret	Respektive lärare		
Don't Drink and Drive	September	Elevhälsoteamet		
Gymnasieslaget	Maj 2019	Elevrådet		
Lärspår för undervisande personal kring psykisk ohälsa – ES	Hela lå 18/19	Rektor ES		

Lärspår för undervisande personal kring funktionsnedsättningar och bemötande – IM/GIP.	Hela lå 18/19	Rektor IM/GIP		
Lärspår "Leda EHT" för samtliga rektorer	v.45-v.26	Verksamhetschefer gy/CEH		
Funkisdag	v.47	Elevhälsochef/elevhälsoteam		

FÖREBYGGANDE ARBETE

Med förebyggande arbete åsyftar vi den typ av insatser som planeras att genomföras på skolan med likabehandlingsarbete i åtanke.

Insats	När	Ansvarig	Genomfört	Utvärdering
Elevskyddsombudsutbildning		Skolledning		
Elevhälsoteamet besöker regelbundet arbetslagen för att fånga upp elevärenden	Hela läsåret	Elevhälsoteamet		
Skapa kännedom om likabehandlingsarbetet, rutiner, etc. på skolan	Ht 2018	Rektor/likabehandlingsgruppen		
Skyddsronder	Regelbundet, men minst en gång/termin	Rektor/skyddsombud		
Elevhälsoteamet går ut i åk3- klasserna, pratar om stress	Ht 2018	Elevhälsoteamet		
Info till klasser om likabehandlingsplanen	Ht 2018	Likabehandlingsgrupp/elevråd		

ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH ÄRENDEGÅNG

De Geergymnasiet har nolltolerans vad gäller våld och kränkningar. Varje arbetslag har ett ansvar i att aktivt arbeta med att förebygga kränkningar.

All personal har ett ansvar i att ingripa i fall av kränkande behandling. Personal som upptäcker en händelse ingriper direkt och följer upp det genom att skyndsamt informera ansvarig mentor. Mentor har sedan en skyldighet i att kartlägga situationen och informera rektor och elevhälsoteam. Mentor och elevhälsoteamet ska tillsammans och under ledning av ansvarig rektor arbeta med kartläggning och upptäckt av trakasserier och kränkningar. Alla samtal och åtgärder kopplade till eleven/eleverna ska dokumenteras.

ARBETSGÅNG VID KRÄNKANDE BEHANDLING MELLAN ELEVER

1. Mentor gör en enkel kartläggning av situationen och informerar rektor om kartläggningen visar att det är ett fall av kränkande behandling.

Rektor lyfter ärendet till elevhälsoteamet och lägger upp en plan för det fortsatta arbetet.

2. Elevhälsoteamets representant träffar den som blivit utsatt och lyssnar på när, var, hur och vem/vilka som varit inblandade.

Elevhälsoteamets representant lyssnar av om det har förekommit tidigare eller om det är något nytt som uppkommit, samt försöker ta reda på vad det beror på. Mentor kontaktar vårdnadshavare. Ny tid sätts upp med eleven senast kommande vecka. Syftet är att den utsatte ska känna sig lyssnad på samt känna att det finns en plan när det framkommer information om kränkningar.

3. Elevhälsoteamets representant träffar den/de som utsatt enskild och lyssnar på när, var, hur och vem/vilka som varit inblandade.

Elevhälsoteamets representant lyssnar om det har förekommit tidigare eller om det är något nytt som uppkommit, samt försöker ta reda på vad det beror på. Elevhälsoteamets representant beskriver hur man arbetar med kränkningar på De Geergymnasiet och att det innebär att någon från elevhälsoteamet kommer att träffa den eller de som blivit utsatta samt den/de som utsätter.

Elevhälsoteamets representant tar även kontakt med mentorn som i sin tur kontaktar vårdnadshavare. Ny tid bokas senast kommande vecka för att se hur det fungerat.

4. Regelbundna möten hålls med den/de elever som utsatts samt den/de som utsätter.

Kontakt hålls med mentorerna och hemmet för att se hur eleverna mår och att kränkningarna slutat. Elevhälsoteamets representant träffar de inblandade eleverna, vårdnadshavarna och mentorerna tills kränkningarna slutat. Medlingssamtal erbjuds.

5. Ärendet dokumenteras och förvaras i de inblandades elev- och personalakt.

ARBETSGÅNG DÅ ELEV KRÄNKER PERSONAL

1. När elev kränker personal kontaktas elevens mentor och rektor som lyssnar av den utsatta personalen.
2. Mentor, rektor och elevhälsoteamets representant träffar och lyssnar av eleven som utsatt personalen. Tillsammans försöker rektor, mentor, elevhälsoteamets representant, personal och elev att reda ut situationen. Mentor/elevhälsoteamets representant förklarar skolans policy, nolltolerans vad gäller kränkningar, och ser till att följa upp att kränkningarna upphört.
3. Vårdnadshavare kontaktas och får veta vad som skett. Det hela dokumenteras och förvaras i elevakten.

ARBETSGÅNG DÅ PERSONAL KRÄNKER ELEV

1. När personal kränker elev lämnas ärendet över till rektor som lyssnar av den utsatta eleven. Tillsammans försöker man reda ut vad som hänt och varför. Personal som får kännedom om eventuell kränkning måste meddela rektor om händelsen. Därefter behandlas det som ett personalärende.
2. Rektor träffar och lyssnar av den personal som har utsatt eleven. Rektor ansvarar för att tydliggöra skolans policy gällande nolltolerans mot kränkningar.
3. Ärendet dokumenteras och förvaras i elevakten. Rektor kontakter vårdnadshavare och delger det som hänt samt ser till att följa upp arbetet för att se att kränkningarna upphört.

VID FORTSATTA KRÄNKNINGAR

Om kränkningarna fortsätter och skolan bedömer att de insatser som är gjorda inte är tillräckliga anmäler skolan det uppkomna till polis, samtidigt som skolan fortsätter arbeta med ärendet. I fall där inblandade elever är minderåriga kan även anmälan till socialtjänst göras.

RUTINER VID NÄTKRÄNKNINGAR

Nätkränkningar är en av de företeelser som förebyggande diskuteras under koncentrationsdagarna kring att öka elevernas förståelse för varandra och acceptans för varandras olikheter.

SEKRETESS, HANDLÄGGNING OCH DOKUMENTATION (UTLÄMNANDE AV DOKUMENT)

Anmälningar om kränkande behandling och diskriminering innehåller ofta uppgifter om elevers personliga förhållanden och omfattas därmed av sekretess. Handlingar som tillhör ärendet ska förvaras på ett säkert sätt så att inte obehöriga får tillgång till dem. Ärendet ska diarieföras och handlingar ska efter menprövning lämnas ut om någon begär det. Vårdnadshavare får ta del av den dokumentation som upprättats kring det egna barnet. Det är trots sekretessen tillåtet att skicka handlingar i ärenden via kommunens mail till diariet. Ärendet i sin helhet ska förvaras i den utsatte elevens elevhälsoakt.

DEL 4**STÖDFUNKTIONER****PRESENTATION AV ELEVHÄLSOTEAMET 2018/2019****Rektor (IM/Gymnasiesärskolans individuella program)**

Cathrine Conrad cathrine.conrad@norrkoping.se

Rektor (HU)

Mattias Kempe Kreutz mattias.kempekreutz@norrkoping.se

Rektor (SA)

Anders Borg anders.borg@norrkoping.se

Rektor (ES)

Kerstin Sanner kerstin.sanner@norrkoping.se

Rektor (HT)

Jenny Westberg jenny2.westberg@norrkoping.se

Rektor (RL)

Michael Brask michael.brask@norrkoping.se

Rektor (HRHOT)

Lize-Lott Kempe Kreutz lizelott.kempekreutz@norrkoping.se

Skolsköterska

Jasmin Höggqvist jasmin.höggqvist@norrkoping.se

Skolsköterska

Maria Järsljö maria.jarlsjö@norrkoping.se

Kurator

Anette Struwe anette.struwe@norrkoping.se

Kurator

Katrín Johansson katrin.johansson@norrkoping.se

Kurator

Anna Doggsen annecharlotte.doggsen@norrkoping.se

Studie- och yrkesvägledare

Marita Mikaelsson marita.mikaelsson@norrkoping.se

Studie- och yrkesvägledare

Jari Dahl jari.dahl@norrkoping.se

Studie- och yrkesvägledare

Louise Ingegerdsdotter louise.ingegerdsdotter@norrkoping.se

Studie- och yrkesvägledare

Caroline Hylander Orest caroline.hylanderorest@norrkoping.se

SpeciallärareAnn-Charlotte Ekfeldt anncharlotte.ekfeldt@norrkoping.se**Speciallärare**Magnus Johansson magnus1.johansson@norrkoping.se**Speciallärare**Annika Gewertz-Larsson annika.gewerthslarsson@norrkoping.se**Specialpedagog**Christian Carlqvist christian.carlqvist@norrkoping.se**BARN- OCH ELEVOMBUDET I NORRKÖPINGS KOMMUN**

Om du som elev, ditt barn eller någon annan har utsatts för kränkande behandling ska du kontakta den som är ansvarig för verksamheten, till exempel rektor/chef. Behöver du ytterligare hjälp kan du vända dig till BeoN, Barn- och elevombudet i Norrköpings kommun:

Stephan Andersson

Telefon: 011 15 60 66

E-post: stephan.andersson@norrkoping.se**VAD KAN MAN GÖRA HEMMA?**

Det är av stor betydelse att hemmet och verksamheten har en öppen dialog och känner stöd och förtroende för varandra. Vårdnadshavare bör prata med barnet/eleven hemma, vara lyhörd och uppmärksam på eventuella signaler. Vid minsta misstanke om att något inte är som det ska vara bör personal i verksamheten skyndsamt kontaktas.

REFERENSER

Skolverkets Allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling", 2014
 Skollagen 2010:800
 Diskrimineringslagen 2008:567

BILAGA

LAGSTIFTNING

SKOLLAGEN 2010:800

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller 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.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skollagen 6 Kap 6-11§§

DISKRIMINERINGSLAGEN 2008:567

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt 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, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse,
4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. 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. *Lag (2014:958).*

FÖRORDNINGEN OM BARNS OCH ELEVERS DELTAGANDE I ARBETET MED PLANER MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Den 1 januari 2017 ändrades också förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Förordningen reglerar från och med den 1 januari 2017 endast barns och elevers deltagande i arbetet med planen mot kränkande behandling. Förordningens rubrik har ändrats till förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling. Barns och elevers deltagande i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering regleras från och med den 1 januari 2017 i diskrimineringslagen.

ANDRA LAGAR, KONVENTIONER OCH FÖRORDNINGAR

Denna plan bygger även på andra lagar, konventioner och förordningar t.ex. Barnkonventionen, Arbetsmiljölagen, Europakonventionen artikel 14, Regeringsformen 1 kap 2 §, Brottsbalken, Socialtjänstlagen 14 kap 1§.

BILAGA 2

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA PÅ LÄTT SVENSKA

(Källa: DO)

KÖN

Förklaring: Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.



KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK

Förklaring: Din identitet är din bild av dig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. En transperson har en könsidentitet som överbryggat de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson.

En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte behandlas annorlunda.

Det kan vara diskriminering.

ETNISK TILLHÖRIGHET

Vi människor kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter, till exempel: svenskar, norrmän och afghaner. Vi kommer från olika kulturer. Människor har olika hudfärg. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen heter det etnisk tillhörighet. Om du behandlar en människa annorlunda för du att tycker att hen är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.



RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av religion eller tro. Kristendom, buddhism och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud.



FUNKTIONSNEDSÄTTNING

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning. Några funktionsnedsättningar är osynliga. Du kan inte se att en person har en funktionsnedsättning. Du kan inte se om någon behöver ha extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still.



SEXUELL LÄGGNING

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i en man, i en kvinna eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.



ÅLDER

Ålder talar om hur gammal en människa är. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.

