

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier inom de kommunala gymnasieskolorna

Dokumentnamn: Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier inom Umeå gymnasieskolor		
Dokumentansvarig: Elevhälsochef		Dokumentdatum: 2018-01-23
Godkänd av: Bitr. Utbildningsdirektör Nicklas Wallmark	Version: 1.0	Reviderad: 2021-12-27

Innehållsförteckning

Vision	3
Syfte och innehåll	3
Lagar	3
Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	4
De sju diskrimineringsgrunderna	6
Upprättande av enhetens rutiner mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	7
Handlingsplan	
Så här arbetar vi när trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar sker mellan elever.....	8
Så här arbetar vi när diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar utförda av personal sker mot elev.....	9
Dokumentation	9
Partsinsyn	10
Bilaga 1	
Program X plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier.....	11
Bilaga 2	
Ordlista	17
Bilaga 3	
Checklista till rektorer och områdeschefer.....	18

Vision

Elever som går på Umeås gymnasieskolor ska bli sedda, lyssnade på och inspirerade till lärande och utveckling. Vi vill ge eleverna en trivsamt skolmiljö där de känner sig trygga, blir positivt uppmärksammade och upptagna i den sociala gemenskapen. Nolltolerans ska råda mot all diskriminerande och kränkande behandling. Alla på skolan, elever som personal, ska visa respekt för varandra och människors olikheter.

Syfte och innehåll

Syftet med arbetet som denna plan beskriver är att skydda eleverna mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta insatser och tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är också ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och hur insatser ska följas upp

Lagar

Skolans värdegrundsarbete regleras av flera lagar och förordningar.

I Skollagen slås det fast att

Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling och att 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. (Skollagen 2010:800, 6 kap. 7 och 8 §§)

I Läroplanen för gymnasieskolan står det att

Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. (SKOLFS 2011:144)

I förordningen (2006:1083) om barns/elevs deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling står det att

En plan mot kränkande behandling enligt 6kap. 8§ skollagen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller

för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 1 januari 2009 och har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.

Den 1 januari 2017 ändrades bestämmelserna i diskrimineringslagens tredje kapitel. Lagstiftningens tidigare krav på att ta fram en årlig plan gällande diskriminering har ersatts med en skyldighet för skolan att arbeta med aktiva åtgärder enligt vissa bestämda steg samt dokumentera alla delar av detta arbete. Skolans arbete med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. (Före 1 januari 2017 omfattades inte diskrimineringsgrunderna ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck) Det är en utvidgning jämfört med tidigare regler och det innebär att villkor, arbets- och studiemiljö och rutiner ska analyseras ur fler aspekter.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att utbildningsanordnare ska:

- Kontinuerligt undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- Analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- Följa upp och utvärdera arbetet.

Utbildningsanordnare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Förutom ovanstående lagstiftning är det viktigt att notera att Barnkonventionens artiklar 2,3,6,12,19 och 28 sedan den 1/1 2019 är införlivad i svensk lagstiftning.

Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Diskriminering innebär att en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder (samt bristande tillgänglighet 2015-01-01), sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder sex former av diskriminering.

1. *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
2. *Indirekt diskriminering* är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men är särskilt missgynnande utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.
3. *Bristande tillgänglighet* är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
4. *Trakasserier* är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller fler av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Kan vara både psykiska, fysiska, verbala och genom sociala medier.
5. *Sexuella trakasserier* är trakasserier av sexuell karaktär. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.
6. *Instruktioner att diskriminera* är till exempel när någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning att diskriminera någon annan.

Kränkande behandling enligt 6 kap 3§ i skollagen

Ett uppträdande som utan att vara kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunderna kränker elevens värdighet. Det kan t ex vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller slag och sparkar. Kränkningarna kan även bestå av utfrysning eller hot. Det kan också vara kränkande behandling om någon skickar elaka mail eller kommenterar på internet eller via sms. Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Om det sker upprepat kallas det mobbning. (Barn och elevombudsmannens hemsida 2019-01-01)

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar en annan skada eller obehag. Ordet mobbning används inte längre i samma utsträckning som tidigare eftersom definitionen av kränkande behandling även täcker mobbning-begreppet.

Förbud mot repressalier (Diskrimineringslagen 2 kap 18§)

Den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Repressalieförbudet innebär att ingen får bli utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

De sju diskrimineringsgrunderna

Kön

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Exempel; En elev blir retad för att han är den ende killen i klassen som går i dansgrupp.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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 än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personen sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink och frisyr. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck.

Exempel; Det finns inget omklädningsrum som möter upp behovet hos elever som varken identifierar sig som man eller kvinna.

Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet är en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet som till exempel finländare, svenskar eller polacker. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster till exempel personer som tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer, tornedalsfinnar, romer etc. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter och kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Exempel; Omgång av kurs i engelska förläggs på tid utanför skoltiden och drabbar en särskild grupp av elever med annat ursprung.

Religion eller annan trosuppfattning

Här avses religiösa åskådningar som till exempel hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Exempel: En lärare hindrar elev från att gå ifrån till bönerum.

Funktionsvariation /Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning ska gälla från den 1/1 2015 i diskrimineringslagen.

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Exempel; Elev kan inte välja bild som individuellt val eftersom bildsalen inte är hörselanpassad.

Bristande tillgänglighet

Det kan utgöra diskriminering när en verksamhet inte gör tillräckligt för att en person med funktionsnedsättning ska kunna få tillgång till eller delta i verksamheten. Vad som är tillräckligt bedöms bland annat utifrån hur andra lagar reglerar tillgänglighet och hur den enskilda situationen ser ut. Förbudet ska öka tillgängligheten i samhället för att människor med funktionsnedsättning ska kunna delta på likvärdiga villkor.

Exempel; Avsaknad av ramp eller hiss för att ta sig till angivet klassrum alternativt kunna delta i gemensamma aktiviteter.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

Exempel; Kurslitteratur innehåller diskriminerade uttryck/beskrivningar utifrån ovanstående.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd och alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering. Vilken ålder som är norm kan skilja sig åt i olika sammanhang. De flesta som blir utsatta för diskriminering som har samband med ålder är oftast antingen yngre eller äldre.

Exempel; "Det kan vara tillåtet med särbehandling som har samband med ålder inom utbildningsområdet om det har ett berättigat syfte och om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det kan till exempel handla om att ha en lägsta ålder för antagning" (<https://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-forskola-skola-hogskola>)

Upprättande av enhetens rutiner mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Ansvar

- Rektor ansvarar för att en plan upprättas varje läsår för varje program som rektor ansvarar för och att tydliggöra rutiner för hur elever och deras vårdnadshavare kan anmäla kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Samverkan med elever och personal

- Rektor ska i sitt arbete med plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier samverka med dem som deltar i utbildningen dvs

elever och personal. Samverkan ska omfatta undersökning, analys av resultat och de förebyggande åtgärder som behöver genomföras samt uppföljning och utvärdering. Även arbetet med riktlinjer och rutiner ska ske i samverkan.

- Samverkan bör ske med representanter för olika grupper.

Handlingsplan

Så här arbetar vi när trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar sker mellan elever

1. Elev som känner sig trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt eller upplever att någon annan elev blir trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt kan ta kontakt med en vuxen på skolan som eleven känner förtroende för.
2. Personal som upptäcker/får kännedom om att en elev upplever sig utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar meddelar rektor. Rektor anmäler vidare till huvudmannen.
3. En utredning initieras skyndsamt av rektor. Vid utredningen ska klarläggas vad som hänt och om det är trakasserier/sexuella trakasserier/kränkande behandling i lagens mening. Utredningen bör innehålla samtal med de elever som är inblandade i händelsen så att dessa får redogöra för sin uppfattning av det inträffade genom enskilda samtal och/eller samtal i grupp.
4. När utredningen är klar beslutar rektor om åtgärder ska vidtas och i sådant fall vilka åtgärder. Rektor beslutar också vem som ska se till att de beslutade åtgärderna utförs.
5. Vårdnadshavare till elever som är inblandade i händelsen informeras. Myndig elevs föräldrar informeras efter samtycke av elev.
6. Uppföljningssamtal sker med inblandade elever inom tre veckor. Enskilda samtal och/eller samtal i grupp. Vid behov sker ytterligare uppföljning.
7. Ärendet rapporteras av rektor till skolhuvudman enligt särskild rutin i skolans dokumentationssystem Prorenata
8. Vid oönskad händelse som kan leda till personskada ska detta registreras via Umeå Kommuns tillbudssystem "Stella".

Rektor har möjlighet att besluta om avstängning av elev eller om annan disciplinär åtgärd enligt bestämmelserna i 5 kap. skollagen 2010:800

Generellt gäller att skolan är behjälplig när en elev önskar göra en anmälan till Skolinspektionen, Barn- och elevombudet eller till Diskrimineringsombudsmannen i diskriminerings- eller kränkingsärenden.

Så här arbetar vi när diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar utförda av personal sker mot elev

1. Elev som känner sig diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt av personal eller upplever att någon annan elev blir diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt av personal tar kontakt med en vuxen på skolan som eleven känner förtroende för.
2. Personal som fått kännedom om att en elev känner sig diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad/kränkt av personal informerar rektor. Rektor anmäler vidare till huvudmannen.
3. Vårdnadshavare till elev/elever som är inblandade i händelsen informeras. Myndig elevs förälder informeras efter samtycke av elev.
4. Närmaste chef till den personal uppgifterna gäller, utreder ärendet skyndsamt genom att i ett kontrollsamtal samla fakta om det inträffade. Vid utredningen ska klarläggas vad som hänt och om det är diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier/kränkande behandling i lagens mening. Dokumentation sker enligt Umeå kommuns riktlinjer kring brister i anställningsavtalet (se länk nedan).
<https://www.intranet.umea.se/sidor/chefsstod/medarbetare/bristerkoppladetillantallninsavtalet.4.1f9644ee178817edfff3572.html>
5. När utredningen är klar beslutar rektor om vilka åtgärder som ska vidtas
6. Eleven bör alltid erbjudas stöd via elevhälsan.
7. Uppföljningssamtal med aktuell elev sker inom tre veckor. Vid behov sker ytterligare uppföljning.

Dokumentation

All dokumentation ska vara skriftlig och sker i skolans dokumentationssystem Prorenata. Den personal som får kännedom om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar ska göra en anmälan via länk på intranätet "Anmälan om kränkande behandling". Efter att anmälan har kommit in skapas ett ärende i Prorenata för varje elev som är aktuell i ärendet. Rektor och kurator på programmet har behörighet att skapa ärendet.

Huvudmannens representant är Elevhälsochef och ska alltid läggas till i ärendet.

Av dokumentationen ska det tydligt framgå vad som har hänt, vilka elever som är inblandade, om det har bedömts vara kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering i lagens mening, vilka åtgärder som har vidtagits och hur uppföljning skett. Dokumentationen sker löpande under ärendets gång.

Partsinsyn

Vårdnadshavare eller annan myndig person som uppvisar godkänd fullmakt har rätt till partsinsyn. Det innebär att den som är part i ett mål/ärende har rätt till insyn i handläggningen av målet/ärendet. Den person(rektor) som har barn- eller elevaktien i sin ägo är den som lämnar ut samtliga handlingar i ärendet. Om den personen känner osäkerhet om utlämnandet bör ske eller inte ska den kontakta delegat (se gällande delegationsordning).

Det är endast delegat som kan neka utlämnande av handling helt eller delvis eller lämna ut med förbehåll. Delegat ger även handledning i utlämnande frågor.

Ovanstående rubriker och texter är gemensamma och ska finnas med i alla planer inom UGS. Den gemensamma texten revideras regelbundet av Elevhälsochef och representanter från kuratorsgruppen i UGS.

I Bilaga 1 finns exempel på en mall med rubriker och texter som säkerställer lagens krav och är ett stöd för rektor vid utformandet av planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier med fokus på det främjande/förebyggande arbete och löpande dokumentation av pågående arbete.

I Bilaga 2 finns ordlista

I Bilaga 3 finns checklista till rektor och områdeschef för att säkerställa att lagens alla delar finns med i planen.

Program X plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier

1. Utvärdera förra årets både **främjande** och **förebyggande** mål och aktiva åtgärder samt rutiner och riktlinjer

Gör så här:

1. Skriv in era mål som ni har genomfört under året
2. Skriv in alla aktiva åtgärder som ni genomfört för att nå målen under förra året för alla diskrimineringsgrunder (*kön, könsidentitet eller uttryck, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning samt sexuella trakasserier och kränkande behandling*).
3. Beskriv hur ni utvärderat mål och aktiva åtgärder samt de rutiner och riktlinjer som ni har haft
4. Skriv in vilka som har deltagit i utvärdering och på vilket sätt de har deltagit

Skriv in föregående läsårs mål och aktiva åtgärder utifrån alla 7 diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och kränkande behandling:

Utvärdera de aktiva åtgärderna samt rutiner och riktlinjer som ni haft under föregående år:

Hur/Vem/vilka har deltagit/samverkat? (personal och elever ska var delaktiga i alla stegen, 1-4)

<https://www.do.se/framja-och-atgarda/forskolan-och-skolans-ansvar/samverka-med-barn-och-elever-anstalda/>

2. Främjande arbete

Det arbete som ni redan gör eller har planerat att göra utan förekommen anledning i er verksamhet utifrån de 7 diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Gör så här:

1. Vad har ni för främjande arbete under kommande läsår utifrån diskrimineringsgrunderna, utgå från en diskrimineringsgrund i taget (7 stycken), sexuella trakasserier och kränkande behandling?
2. Vilka är de aktiva åtgärderna just nu?
3. Se till att de aktiva åtgärderna är mätbara
4. Bestäm vem som är ansvarig och när de ska genomföras

Diskrimineringsgrunder (7 st.), sexuella trakasserier och kränkande behandling:

Vad är det för främjande arbete som görs:

(Exempel på det kan bl.a. vara "Vi kommer under hösten att öka personalens och elevernas kompetens kring diskrimineringsgrunden, könsidentitet och uttryck")

Vilka är de aktiva åtgärderna:

Exempel på en aktiv åtgärd kan vara: "All personal ska lyssna på Sara Lund/Claes Schmidt, (SaraClaes Schmidt, entreprenör och f.d. marknadschef, blev känd som Sara Lund när han "kom ut" som transperson) samt läsa och diskutera böckerna; Jazz, Saker som vi döljer samt boken Trans, kön och identitet"

Vem är ansvarig och när ska det genomföras:

Exempel kan vara: Föreläsningen är obligatorisk för all personal och böckerna ska diskuteras på arbetsplatsträffar under oktober och november, ansvarig är rektor.

Utvärdering av åtgärderna:

3. Undersökning/Kartläggning

<https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-aktiva-atgarder-skolan.pdf>

<https://beo.skolinspektionen.se/sv/For-huvudman/Planer-mot-krankande-behandling-och-diskriminering/>

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/atgarder-mot-krankande-behandling>

Undersökningen/Kartläggningen visar var och när det finns risk för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och repressalier i er verksamhet. Den kunskapen ligger sedan till grund för skolenhetens förebyggande åtgärder.

Gör exempelvis så här:

1. Leta fram en karta över inom- och utomhus miljön på er skola, markera ut de platser där det finns risk för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgå från **varje diskrimineringsgrund 7 st., sexuella trakasserier och kränkande behandling.**
2. Gå igenom era regler, rutiner, antagning, gruppindelningar, mat, böcker, jargong, social gemenskap, attityder, miljön, normer, strukturer, vuxna som finns tillgängliga m.m.
3. Undersök hur behovet av fortbildning ser ut för personalen
4. Elever och personal ska vara delaktiga i undersökningen/kartläggningsarbetet
5. Se även under förslag på undersökning/kartläggningsmetoder nedan

Beskriv hur ni gör er undersökning/kartläggning, vilka som deltar, och hur ni analyserat orsakerna till **de risker och hinder** som ni har upptäckt i detta steg:

Ytterligare förslag på undersökning/kartläggningsmetoder:

- Planerade samtal med personal och eleverna i grupp
- Enkäter till elever
- Statistik över kränkingsanmälningar
- *Karusellen*
- Trygghetsvandringar
- Observationer
- Etc.

Dokumentation av undersökningen/kartläggningen; Vem? När? Hur?
Vart ska det förvaras?

- *Karusellen är en metod att använda med både personal och elever (elevråd). Inte samtidigt utan vid olika tillfällen.
Alla 7 diskrimineringsgrunderna, kränkande behandling och sexuella trakasserier skrivs upp på var sitt A3 papper under rubrikerna Främjande och Förebyggande arbete.

Dessa A3 papper (9 stycken) sätts upp på väggen och personalen får gå runt och skriva upp vad de gör för främjande arbete på varje papper. När alla gjort det sätter man sig 3 och 3 under 15 minuter och diskuterar/analyserar hur det kommer sig att det görs mer inom vissa diskrimineringsområden och mindre på vissa, kanske till och med inget alls under en del.

Utifrån de diskussionerna går alla en runda till och skriver in vad som behöver göras, kom ihåg att skriva det som en aktiv åtgärd eftersom det är ett riskområde.

Sen samlas alla papper in och några, exempelvis trygghetteamet sammanställer materialet som en del i kartläggningen/undersökningen

Exempel på hur det kan se ut:

Främjande arbete

████████████████████

Här nedanför skriver
alla vad de gör
Om det inte står
något här under så är
det ett riskområde

**Förebyggande
arbete**

████████████████████

Aktiv åtgärd:
Ansvarig:
När ska det göras:

4.Förebyggande aktiva åtgärder

Förebyggande aktiva åtgärder är de åtgärder som behövs för att undanröja de riskområden ni hittat när ni har undersökt/kartlagt ert programs verksamhet

Gör så här:

1. Gå igenom er undersökning/kartläggningsresultat och er **analys** av den.
2. Hitta aktiva åtgärder utifrån varje diskrimineringsgrund, sexuella trakasserier och kränkande behandling **där ni har riskområden.**
3. Se till att de aktiva åtgärderna är mätbara och går att utvärdera.
4. Tidsplanera åtgärderna och genomför dem så snart som möjligt, bestäm även vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna.

Beskriv programmets riskområden utifrån undersökning/kartläggningsresultat och analys utifrån diskrimineringsgrund, sexuella trakasserier och kränkande behandling:

Exempel kan bl.a. vara:

Kränkande behandling

"På vår skolenhet har vi inget väl fungerande analysarbete kring statistiken för anmälan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling "

Sexuell läggning

"På vårt program säkerställer vi att läromedel och undervisning inte

Aktiva åtgärder för att undanröja riskområden:

Exempel kan vara:

Kränkande behandling

"Vi tydliggörs för all personal var våra riskområden finns"

Sexuell läggning

"Vi kommer att se över alla våra blanketter och ändra så att det bl.a. står vårdnadshavare istället för föräldrar samt att vi köper in böcker som belyser olika aspekter kring sexuell läggning"

Vem är ansvarig och när ska det genomföras:

Exempel kan vara:

Kränkande behandling

"Kurator tydliggör vilka riskområden eleverna pekat ut och det ska göras senast vecka ... samt implementeras på nästkommande APT"

Sexuell läggning

"Katarina och Gunilla har ansvaret att titta över alla blanketter under vecka och Peder tar kontakt med biblioteket och får tips på böcker som han får beställa senast om två veckor."

Uppföljning och Utvärdering av undersökningen/kartläggningen, analysen och aktiva åtgärder. När det är klart ska de erfarenheter som ni har fått av arbetet gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Programmets ordningsregler

Programmets årshjul för att kontinuerligt följa upp beslutade aktiva åtgärder.

Programmets beskrivning hur undervisningen planeras och genomförs för att undvika någon form av diskriminering.

Kontaktuppgifter

Vill du anmäla diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling, få svar på frågor eller få mer information kan du kontakta:

Namn, kontaktuppgifter

Rektor:

Kurator;

Lärare;

Skolsköterska ;

Bilaga 2

Ordlista

Vision:	Idealbild, framtidsbild
Nolltolerans:	Ingen som helst tillåten avvikelse
Missgynnas:	Behandlas orättvist
Juridisk bemärkelse:	Vad lagen säger
Subtil:	Knappt märkbar
Huvudman:	Ansvarig myndighet
Skolhuvudman:	Den som anordnar skolverksamhet, till exempel en kommun eller ett bolag eller en förening som driver en fristående skola
Programforum:	Möte mellan rektor och elever på programmet för att öka elevers inflytande i sin skolgång
Prorenata:	Skolans dokumentationssystem där all elevdokumentation sker. Aktuella händelser, kränkingsärenden, studiesituation med mera.
Åtgärdsprogram:	Ett dokument/beslut där det framgår vad eleven får för särskilda stödåtgärder för att få möjlighet att nå kunskapskraven, se 3 kap. 9 § skollagen (2010:800).
VBS-blankett:	Nätbaserad dokumentmall

CHECKLISTA TILL REKTORER OCH OMRÅDESCHEFER

Krav	Ja	Nej	Delvis
1.Finns en rubrik på planen som omfattar båda lagstiftningarna? Exempel ; Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier			
2.Finns det en innehållsförteckning?			
3.Finns det datum för vilken tidsperiod som planen gäller?			
4.Finns skolenhetens vision redovisad?			
5.Finns det tydliga ordningsregler? a. Finns det konsekvenser om man bryter mot ordningsreglerna? b. Är det redovisat hur barn/elever varit delaktiga i framtagandet av ordningsregler och dess konsekvenser om de inte följs			
6.Är rektors, personal, elever och elevers vårdnadshavares och trygghetsteamets ansvar tydliggjorda?			
6.Är trygghetsteamets deltagare och arbetsuppgifter tydliggjorda?			
7.Finns det en redogörelse hur nedan grupper har varit delaktiga i planarbetets alla steg; utvärdering och uppföljning, undersökning/kartläggning, åtgärder för främjande och förebyggande arbete, analys? a. elever b. personal c. vårdnadshavare			
8.Finns det en utvärdering av förra årets plan när det gäller: a. främjande åtgärder? b. kartläggning/undersökning c. förebyggande aktiva åtgärder? d. vilka som deltagit i utvärderingen? e. rutiner och riktlinjer?			
9.Finns det främjande aktiva åtgärder för detta läsår för alla 7 diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och kränkande behandling samt angivet vem/vilka som är ansvariga, när de ska genomföras och finns det datum för uppföljning och utvärdering, utifrån nedan områden När - Ansvarig- Uppföljning/utvärdering • Kön • Könsoverskridande identitet eller uttryck • Etnisk tillhörighet			

<ul style="list-style-type: none"> • Religion eller annan trosuppfattning • Funktionsnedsättning • Sexuell läggning • Ålder • Sexuella trakasserier • Kränkande behandling • Nätkränkningar 			
<p>10. Finns det förebyggande aktiva åtgärder som utgår från</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kartläggningens/undersökningens riskområden? b. är det tydligt vem/vilka som är ansvariga c. vad som ska göras? d. när det ska göras? e. när det ska följas upp och utvärderas? 			
<p>11. Är skolenhetens rutiner för det akuta arbetet redovisat?</p> <p>Exempelvis;</p> <ol style="list-style-type: none"> a. hur skolenheten ska agera när kränkningar/trakasserier sker? b. vem elev eller vårdnadshavare kan vända sig till? c. hur skolenhetens arbete ser ut när någon elev blir kränkt/trakasserad/diskriminerad? 			
<p>12. Är Umeå Gymnasieskolas rutiner för när elever kränker varandra redovisad i planen?</p>			
<p>13. Är Umeå Gymnasieskolas rutiner för när vuxna kränker barn/elever redovisat i planen?</p> <p>a. Finns förklaringar till definitionerna av begrepp med?</p>			
<p>14. Finns laghänvisningar med, skollag, läroplaner, barnkonventionen, gymnasieförordning?</p>			
<p>15. Finns det kontaktuppgifter till personer som elever och/eller vårdnadshavare kan vända sig till?</p> <p>Exempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> mentor rektor kurator skolsköterska 			
<p>16. Finns det beskrivet hur planen implementeras för elever, vårdnadshavare och personal?</p>			