

CyberGymnasiets Likabehandlingsplan

mot alla former av kränkande behandling & trakasserier

Skolans målsättning

Diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling accepteras inte på CyberGymnasiet Stockholm. Skolan ska verka för och upprätthålla en lugn, trygg och säker arbetsmiljö. Det är en rättighet och en viktig förutsättning för att ungdomar och vuxna ska må bra. CyberGymnasiet Stockholm arbetar därför utifrån en nollvision vad gäller diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Homar Kadir

Gymnasiechef/Rektor
CyberGymnasiet Stockholm

Innehåll

1. Inledning och Vision
2. Definitioner och begrepp
3. Främjande och förebyggande arbete
4. Åtgärdsstrappan
5. Aktiviteter för läsåret

Inledning

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.

En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen och en plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av eleverna. CyberGymnasiet har valt att skriva ihop dessa i en gemensam plan, vår likabehandlingsplan.

Vision

Alla ska trivas och känna sig välkomna på vår skola.

Ingen mobbning, kränkande behandling, rasism, främlingsfientlighet eller diskriminering p.g.a. exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder skall förekomma på CyberGymnasiet.

Elever och personal förstår och agerar utifrån gemensamt förankrad värdegrund på skolan som stämmer väl överens med de demokratiska grunder skolan vilar på.

Definitioner och begrepp

Diskrimineringsgrunder

I lagstiftningen anges följande definitioner:

- **Kön:** förutom man och kvinna är också transsexualism en könstillhörighet.
Med transsexualism avses personer som har ändrat eller kommer att ändra sin juridiska könstillhörighet (från det som registrerats vid födelsen).
- **Etnisk tillhörighet:** att någon tillhör en grupp av individer som har samma hudfärg, nationalitet, etniska ursprung eller annat liknande förhållande.
- **Religion och annan trosuppfattning:** begreppet "annan trosuppfattning" innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism eller ateism, eftersom grunderna för sådana åskådningar anses ha ett naturligt samband med eller är jämförbara med religion.
- **Funktionshinder:** kan vara fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar och påverka livet på olika sätt. Som funktionshinder räknas både sådana som syns, t.ex. rullstol, och sådana som inte märks lika lätt som exempelvis allergier, ADHD och dyslexi. Funktionshinder kan även uppstå till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen eller en förvärvad skada.
- **Sexuell läggning:** homosexualitet, bisexualitet eller heterosexuallitet.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** omfattar de flesta transpersoner och är ett begrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck – mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor, förväntas vara och se ut. Transpersoner kan t.ex. vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller intertransgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna). Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning.
- **Ålder:** ingen får diskrimineras eller trakasseras i skolan på grund av ålder.

Vad är diskriminering?

Diskriminering är ett övergripande begrepp för en 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 eller arbetssätt upplevs som kränkande. De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. I en verksamhet kan huvudman, ledning eller annan personal t.ex. ha utformat strukturer och organisation på sådant sätt att de, utifrån diskrimineringsgrunderna, missgynnar en individ eller grupp. Likaså kan olika beslut få diskriminerande effekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Indirekt diskriminering

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 förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn eller en elev med visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller visst funktionshinder.

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 någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ofta ett uttryck för makt och förtryck. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkningen 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, schema-läggning 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 liksom dolda och subtila.

Kränkningar kan vara

- **fysiska**, t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar
- **verbala**, t.ex. att bli hotad eller kallad hora eller bög
- **psykosociala**, t.ex. att bli utsatt för utfrysning, förtal eller ryktesspridning
- **text- och bildburna**, t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms, mms och chatt.

Vad är trakasserier?

Om skolans personal säger nedsättande saker om eller till en viss elev eller om andra elever i skolan säger nedsättande saker till elever eller lärare, kan det vara att betrakta som trakasserier. Trakasserier är uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Det är alltid den som blir utsatt för trakasserier som bestämmer vad som känns obehagligt och vad som gör skolan till en otrygg plats.

Mobbning finns inte med som begrepp i Diskrimineringslagen SFS 2008:567 och Skollagen 6 kap. om kränkande behandling. Däremot kan mobbning täckas av de definitioner som finns för trakasserier och kränkande behandling.

Främjande arbete

Främjande arbete syftar till att stärka respekten för allas lika värde, riktas mot alla utan förekommen anledning och är en naturlig del i det vardagliga arbetet. Ex: att ge pojkar och flickor lika stort inflytande och utrymme i verksamheten, att belysa rasismens idéhistoria, osv.

Här borde vi kunna fylla på med det som lärarna jobbade med i programlagen!

Återkommande diskussioner om etik, moral, människors värde, jämställdhet mellan könen och demokratins grunder genomförs återkommande på lektionstid. Dessa diskussioner äger naturligtvis även rum i form av personliga samtal mellan elever och personal.

Förebyggande arbete

Inledning

Att skolans verksamhet utformas på ett sätt som främjar goda relationer och miljöer är det viktigaste förebyggande arbetet mot trakasserier och annan kränkande behandling vid Cybergymnasiet. Detta tankesätt skall finnas med på organisationsnivå och i det dagliga arbetet på skolan.

Tillgänglighet till vuxna i skolans gemensamma lokaler, såsom matsal och cafeteria, är en viktig del i arbetet att förebygga och upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling. All skolans personal är viktig i det förebyggande arbetet.

Hur arbetar vi?

Skolan har två resurspedagoger som finns ute bland eleverna under större delen av skoldagen. Deras viktigaste funktion är att skapa en lugn och trygg skolmiljö där eleverna trivs. De arbetar också med individuella kontakter och försöker alltid uppmärksamma alla elever.

Mentorerna har i första hand ett ansvar att följa upp elevernas situation. När något kring eleven väcker oro börjar mentorn med att prata med eleven, om eleven är minderårig kontaktas föräldrar. När mentorn känner att eleven behöver särskilt stöd kontaktas Elevhälsoteamet (EHT). Detta sker genom att mentorn skickar en rapport till EHT.

EHT träffas varje vecka för att gå igenom elevärenden som inkommit. Frånvaro, sjunkande studieresultat, elever som drar sig undan eller som hamnar i konflikter är signaler på att någonting inte står rätt till.

Cybergymnasiet är öppet för alla elever. Vid rekrytering och marknadsföring använder sig skolan av kanaler för att nå ut till alla typer av elever såsom öppna hus samt monter på gymnasiemässan.

Alla klasser har mentorstid varje/varannan vecka. Uppföljning sker kontinuerligt med hjälp av enkäter som tar upp frågor om trivsel, mobbning och diskriminering. Elevhälsan genomför hälsosamtal med alla nya elever som önskar det. Även klasskonferenserna är en viktig del av kartläggningen.

Det förs även samtal med eleverna på skolan genom introduktionssamtal och utvecklingssamtal samt samtal på lektioner och raster som är till gagn för arbetet med likabehandling och dess kartläggning.

Informationen som inkommer från enkäter och samtal samlas ihop och analyseras av EHT och elevrådet och utmynnar i mål och aktiviteter som skolan ska arbeta med.

Delaktighet

Alla elever ska ha kännedom om och vara väl förtrodda med likabehandlingsplanen. Mentor har ett särskilt ansvar för sin grupp. På mentorstiden arbetar klasserna med övningar utifrån likabehandlingsplanen.

Eleverna är delaktiga i framarbetandet av mål, genom elevrådet.

Vårdnadshavare ska få kännedom om planen. Mentor informerar på föräldramöte.

Personalen diskuterar och utvecklar likabehandlingsplanen i programlagen och på personalkonferenserna.

Åtgärdande arbete

CyberGymnasiets ledning och personal tar avstånd från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. CyberGymnasiet arbetar aktivt med att upptäcka, utreda och åtgärda alla sådana tendenser.

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer.

Även elever bör påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer på skolan.

Det är den utsatte eleven som avgör om ett beteende eller en handling är oönskad eller kränkande. Eleven har rätt att få stöd och hjälp när han/hon känner sig kränkt. Elevens upplevelser av kränkningar får inte avfärdas. Vem eleven än kontaktar så har han/hon rätt att bli tagen på allvar och få stöd. Åtgärderna ska i möjligaste mån ske i samråd med eleven.

När elever/personal känner sig diskriminerade, trakasserade eller på annat sätt kränkta av elever/personal på CyberGymnasiet

1. All personal på skolan ska direkt ingripa och säga till när man ser att någon diskrimineras eller kränks samt rapportera till rektor.
2. Rektor beslutar vem/vilka som ska utreda det inträffade.
3. Enskilda samtal förs med den de som misstänks ha utsatt någon samt med den som misstänks ha blivit utsatt.
4. Vid konstaterade kränkningar eller trakasserier ska en handlingsplan för hur dessa ska kunna upphöra tas fram.
5. Både den utsatte och den som utsatt någon erbjuds stödjande samtal hos kurator på skolan.
6. Handlingsplanen följs upp och utvärderas genom enskilda uppföljningssamtal med de inblandade.
7. Om överenskomna åtgärder ej följs eller ej givit önskat resultat tas av rektor beslut om fortsatt tillvägagångssätt efter uppföljningssamtalen.
8. Dokumentation under hela ärendets gång. Skriv Incidentrapport.

Avsteg från ovanstående punkter kan göras vid fall då detta bedöms vara lämpligt. Denna bedömning görs då av EHT-teamet. Alternativa åtgärder som kan bli aktuella är t.ex. klassamtal. Beslut om alternativt tillvägagångssätt tas efter insamlande av information (se punkt tre ovan).

När elever känner sig diskriminerade, trakasserade eller på annat sätt kränkta av personal på Cybergymnasiet ska ärendet alltid hanteras av skolledning utifrån ovanstående åtgärdstrappa. Även när personal känner sig diskriminerad, trakasserad eller på annat sätt kränkt av elever eller annan personal på Cybergymnasiet hanteras ärendet alltid av skolledningen.

I varje enskilt fall gör EHT en bedömning av hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till andra myndigheter bör göras.