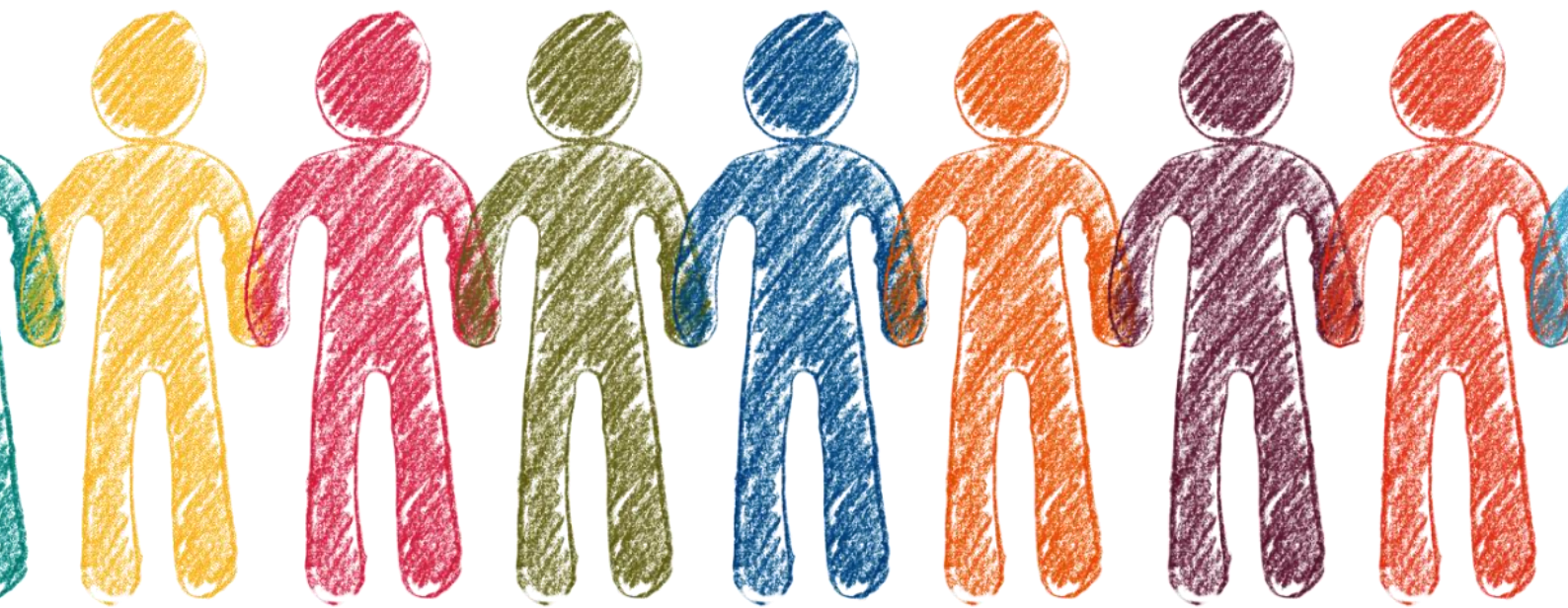




Kristianstads  
kommun

Barn- och utbildningsförvaltningen



[www.kristianstad.se](http://www.kristianstad.se)

# Plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

## Österänggymnasiet ÖS61

Planen gäller för kalenderåret eller läsåret

2024-2025

Planen har reviderats (datum)

2024-08-01

Ansvarig för planen

Nina Olin

Barn och elever har varit delaktiga genom

Klassråd, Ö-råd



## Främja, förebygg, upptäck och åtgärda

Planen visar skolans arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Planen omfattar även aktiva insatser för att verka för barns och elevers lika rättigheter och åtgärder för att motverka diskriminering.

### Planen bygger på:

- Skollagens kapitel 6
- Diskrimineringslagens kapitel 3
- Barnkonventionen

Alla barn och elever har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av förskolan och skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla barn och elevers lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.



## 1. Lagstiftningen

Skolans arbete mot kränkande behandling regleras i 6 kap. **Skollagen**. I detta kapitel finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Varje förskola och skola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen för att förhindra kränkande behandling. Vidare fastställs skyldigheten att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.

I 3 kap. **Diskrimineringslagen** finns regler om aktiva åtgärder mot diskriminering.

Förskola och skola har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Skyldigheten omfattar även att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom ett fortlöpande arbete i fyra steg, undersöka, analysera, åtgärda samt utvärdera och följa upp. I detta arbete ingår även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

Rektorns skyldighet att anmäla kränkningar till huvudmannen är direkt kopplad till huvudmannens skyldighet att skyndsamt utreda vad som hänt. Därför måste även rektorn göra sin anmälan till huvudmannen skyndsamt. Ett exempel på vad Skolinspektionen i ett beslut inte tyckt är tillräckligt skyndsamt är en månad. I det enskilda fallet hade en skola ett arbetsätt och en rutin som gjorde att det gick upp till en månad innan de anmälde kränkande behandling till huvudmannen. Det var inte tillräckligt skyndsamt i skollagens mening, menade Skolinspektionen.

Om huvudmannens utredning om kränkande behandling leder till att man vidtar åtgärder mot en enskild person räknas det som myndighetsutövning. Då har eleven och vårdnadshavaren rätt att få ta del av information i ärendet, till exempel dokumentation om uppgifter och beslut och motivering av beslut. I 29 kapitlet 10 § skollagen finns det hänvisningar till alla de rättigheter man har i samband med myndighetsutövning i skolan.

En löpande dokumentation ska göras av det arbete som bedrivs på grupp- och organisationsnivå. Av dokumentationen ska det framgå om det avser diskriminering, trakasseri eller kränkning. Dokumentationen görs i it-systemet Draftit.

Personalen i förskolan och skolan har också en viktig roll i att upptäcka när barn far illa eller när det finns risk för det. Enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen har alla förskolor och skolor, inklusive var och en av de anställda i verksamheten, en skyldighet att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa. Den som omfattas av anmälningskyldigheten har också en skyldighet att lämna alla uppgifter som kan vara av betydelse för utredningen av ett barns behov av skydd och stöd.



## 2. Plan mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

Målsättningen med planen är att

- främja allas lika rättigheter
- vara ett konkret verktyg i arbetet för att förebygga och motverka diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling

Inom barn- och utbildningsförvaltningen i Kristianstad ska varje verksamhet årligen upprätta en plan. Planen ska finnas tillgänglig på skolans hemsida.

## 3. Definitioner

### Kränkning

Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykiska och/eller ske via sociala medier. Begreppet "kränkande behandling" tolkas brett och omfattar alltifrån fysiska kränkningar som slag och sparkar, verbala kränkningar som skällsord, tillmälen och nedlåtande kommentarer till mer subtila psykiska eller sociala kränkningar som utfrysning och andra former av medveten uteslutning. De exempel som ges här är inte uttömmande och kränkningar kan förekomma i många andra former.

Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall. Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Om en medarbetare kränker ett barn eller elev hanteras kränkningen på samma sätt enligt skollagens krav. I det fall medarbetaren misskött sitt arbete härvidlag hanteras det enligt de ordinarie rutinerna kring misskötsamhet i arbetet.

### Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks, och detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

### Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. 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.



## 4. Organisatorisk ansvarsfördelning

Enligt 1 kap. 5 § skollagen ska var och en som verkar inom utbildningen främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

### Huvudmannen

#### Ansvar för personalen

Ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i 6 kap. skollagen, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget. (6 kap. 5 § skollagen)

#### Målinriktat arbete

Se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

#### Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

Se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

#### Plan mot kränkande behandling

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.

#### Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. (6 kap. 6-10 §§ skollagen)

### Skolchef

#### Skyndsamt anmäla till huvudmannen

Skyndsamt anmäla till huvudmannen, Barn- och utbildningsnämnden, via it-systemet Draftit vid kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Skolchefen ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

#### Följa upp anmälningar

Ansvarar för att skyndsamt följa upp av rektor anmälda fall av kränkningar, diskriminering och trakasserier.

### Rektor

#### Skyndsamt anmäla till skolchefen

Skyndsamt anmäla till skolchefen, via it-systemet Draftit vid kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Rektor ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.



## **Upprätta plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, att planen hålls aktuell, följs upp och finns tillgänglig på hemsidan.

## **Dokumentation enligt gällande rutiner**

Ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling.

## **Säkerställa stöd åt elever**

Ansvarar för att stöd ges till elever som utsatts för diskriminerande eller kränkande behandling samt att stöd ges till den som orsakat händelsen.

## **Elevhälsan delaktig**

Ansvarar för att elevhälsan är delaktig i arbetet mot kränkningar, trakasserier och diskrimineringar.

## **Anmälan till socialnämnden**

Ansvarar för att göra en anmälan till socialnämnden när det finns en misstanke om att ett barn far illa. enligt 14 kap. §1 socialtjänstlagen.

## **Kontakt med polis**

Ta ställning till kontakt med polis för samråd och att eventuellt anmäla. Se gällande rutin i Skolboken.

## **Skolans medarbetare**

### **Skyndsamt anmäla till rektor**

Skyndsamt anmäla till rektor, via it-systemet Draftit vid kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Rektor ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

### **Kontakt med barnet eller eleven och förälder**

Ansvarar för kontakter med barnet eller eleven och vårdnadshavare.

### **Informera om plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Informera elever och föräldrar om plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## **Arbetslaget**

### **Ge stöd och hjälp att hantera situationer**

Ge stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen

### **Arbeta med frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering**

Diskutera och arbeta med barn och elever med frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.

### **Eventuella förtydliganden eller tillägg till ovanstående ansvarsområden utifrån skolans behov:**

Beskriv i text förtydliganden och tillägg





## 5. Mål för skolans värdegrundsarbete

De grundläggande värden som skolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på.

Värdegrunden omfattar

- Människolivets okränkbarhet
- Individens frihet och integritet
- Alla människors lika värde
- Jämställdhet mellan könen
- Solidaritet mellan människor

Det är dessa värden som ska förmedlas och alla medarbetare ska främja aktning för människans egenvärde och vår gemensamma miljö.

Personalen arbetar förebyggande i det dagliga arbetet, se kap. 6.

## 6. Främjande och förebyggande arbete

### 6.1 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

### 6.2 Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt (se mer under steget Kartlägg). Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Beskrivning av långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av förebyggande karaktär:

Långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av förebyggande karaktär:

Det främjande arbetet integreras som en naturlig del i skolans övriga verksamhet genom,

- Ett aktivt arbete med Plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Tydliga budskap från alla på skolan att kränkningar och diskriminering inte accepteras.
- Stor kraft läggs på att skapa en trygg miljö i klasserna och på hela skolan. Den berömda Öandan ska fortsätta att blomstra! Detta innebär att samtliga på programmen skall känna sig delaktiga och betydelsefulla. Gemenskap och engagemang skall genomsyra verksamheten. 9 (11)
- Lärare och övrig personal är föredömen för våra elever i demokratiskt och icke-kränkande förhållningssätt.
- Regelbundna samtal i klasser och personalgrupper om kompisskap, demokratiska värderingar, relationer, förhållningssätt och normer.



- Gymnasieenkät genomförs och diskuteras årligen och i denna återkommer frågor om kränkningar. Resultatet analyseras av personal och åtgärder vidtas.
- Program för att introducera ny personal och nya elever i verksamheten. Nyanställd personal har två introduktionshalvdagar i samband med skolstarten där bland annat likabehandlingsarbetet tas upp.
- Eleverna görs delaktiga i arbetet mot kränkning och diskriminering genom klass- och ö-råd och dels genom att elevrepresentanter.
- Eleverna görs delaktiga i skolans arbetsmiljöarbete genom att varje program utser två elevrepresentanter till skolans arbetsmiljögrupp.
- Frågor som rör trivseln i klasserna har en självklar plats på arbetslagets/mentors dagordning och både diskussioner och insatser dokumenteras.
- Vi försöker att varje år genomföra gemensamhetsskapande aktiviteter i samband med skolstarten med bl.a. samarbetsövningar som leds av mentorer eller personal ur elevhälsan.
- Varje lärare har en god närvarokontroll och mentorn följer upp elevernas frånvaro noggrant, i kontakt med vårdnadshavaren. Frånvaro kan vara en indikation på otrivsel och kränkande behandling.
- Mentorn tar upp frågor kring elevernas trivsel i skolan vid utvecklingssamtal.
- Skolan deltar årligen i föreläsningar samt workshops som anknyter till viktiga världshändelser såsom Förintelsens minnesdag och Europadagen.
- Samtal förs med eleverna om attityder, värderingar och relationer. Mentor genomför värderingsövningar tillsammans med sina elever vid lämpliga tillfällen under läsåret.

Ansvarig-/a för genomförande: Nina Olin, rektor samt personal inom ÖS61

Uppföljning ska ske: senast 250131

Ansvarig: Nina Olin

Utvärdering ska ske: senast 250613

Ansvarig: Nina Olin





## 7. Kartläggning av nuläget

Skolan genomför varje år en gymnasieenkät med eleverna på samtliga program och i alla årskurser för att bl.a. undersöka förekomsten av kränkningar och trakasserier. Resultatet analyseras på programnivå och i EHT.

Alla elever på skolan har möjlighet att vara medlemmar i vår elevkår och styrelsen är elevernas valda representanter.

Minst två gånger per termin håller rektorerna i Ö-råd till vilket varje klass skickar minst en representant. Vid detta möte kan eleverna lyfta vilka frågor de vill till skolans rektorer och skolledningen kan bemöta frågor som behandlats i klassråden. Arbetsmiljö är en stående punkt på våra arbetsplatsträffar och klassråd och en särskild arbetsmiljögrupp har bildats på skolan.

Klassråd har genomförts i alla klasser med ett intervall av åtta veckor. Programmens ordningsregler har under läsåret utvärderats med eleverna.

Om incidenter inträffar där kränkande behandling eller diskriminering misstänks så startas en utredning i Draft-it och huvudmannen informeras.

## 8. Framtagande av planerna

Planen har utarbetats av rektor i samråd med arbetslaget i respektive team. Vidare är planen framtagen där EHT, rektor och lärare fungerat som en styrgrupp för arbetet.

Planen har gått igenom med eleverna vid introduktionsveckor och mentorstider.

Planen har även lyfts vid klassråd där eleverna har haft möjlighet att lämna synpunkter i samband med diskussion under ledning av respektive mentor.

Eleverna har besvarat en enkät om förekomsten av kränkningar och trakasserier på skolan och utifrån dessa resultat har arbetslagen arbetat fram förebyggande åtgärder för läsåret.

## 9. Förankringsarbete

Alla på skolenheten skall informera sig och vara välinformerade om områdets handlingsplan och områdets syn på konsekvenserna av diskriminering och kränkande behandling.

Skolenheten skall ha en tydlig organisation som aktivt jobbar för både en positiv skolkultur och mot diskriminering och kränkande behandling.

Var och en som arbetar på skolenhet NA/IMS ansvarar för sina handlingar och för att handlingsplanen efterlevs samt verkar för ett kreativt och stödjande klIMSt. Detta innebär att var och en måste ta konsekvenserna av sitt handlande.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs kända för vårdnadshavare vid vårdnadshavarträffar och finns tillgängliga via skolans hemsida. Varje elev som upplever sig behandlad på ett kränkande sätt skall uppleva att hen får ett tillräckligt stöd från skolan och att skolan vidtar de åtgärder som är nödvändiga.



## 10. Utvärdering

Teamen har utvärderat årets arbete under läsårets sista planeringsdagar. Det främjande arbetet under läsåret var inriktat på att förebygga och hantera/motverka kränkande handling då det förekommit anmälda incidenter baserade på diskrimineringsgrunderna.

NA har ett gynnsamt resultat på Gymnasieenkäten. Eleverna känner sig trygga och det förekommer nästan inga kränkningar. Ett fåtal allvarligare kränkningar har dokumenterats på IMS. Dessa har utretts och hanterats och samtliga åtgärder har resulterat i att kränkningarna har upphört.

De flesta ärenden vi har hanterat har varit annan kränkande behandling och dessa har oftast kunnat redas ut efter samtal med elever vårdnadshavare och personal. Vid några enstaka fall har en skriftlig varning delats ut efter upprepade brott mot skolenhetens ordningsregler.

Vid såväl ämnesgrupper som teammöten lyfts frågor kring värdegrund på olika sätt och tipsar varandra om metoder och lämpligt material att arbeta med.

### Föregående års plan

Planen utvärderas och revideras årligen i maj/juni månad. Ansvar för att detta genomförs ligger hos rektor. Detta sker genom utvärdering i teamen, samt utifrån elevernas synpunkter som kommit fram vid klassråd, ö-råd, elevintervjuer och enkäter. Även skolans elevskyddsombud har möjlighet att föra fram förslag till åtgärder och förändringar samt delta i analysarbetet.

### Innevarande års plan

Utvärdering sker genom regelbundet återkommande enkäter till såväl elever som personal och genom de olika forum där värdegrundsfrågor och arbetsmiljö är viktiga punkter på dagordningen. Intentionerna i handlingsplanen skall genomsyra verksamhetsplanen och kommer att utvärderas i samband med utvärdering av densamma.

## 11. Kompetens

EHT kompetens används regelbundet.

Individuell kompetensutveckling alt. Kompetensutveckling i grupp, delges ofta kollegor i arbetseller ämneslaget.

Önskemål från medarbetare kan med stor utsträckning tillgodoses. Diskussioner sker på arbetsplatsträffar och arbetslagsträffar om lagstiftning, tolkningar och förhållningssätt inför förändringar i lagstiftning.

Gemensam analys sker och vi värdesätter tillvaratagande av erfarenheter i anslutning till händelser eller incidenter på skolan.

Planering av kompetensutveckling är även en fråga för samverkansgruppen på skolan.



## Checklista

Det framgår tydligt om planen gäller verksamhetsår eller kalenderår

Planen är daterad och vem som ansvarar framgår

Resultat av tidigare utvärderingar har vägts in i framtagande av innevarande plan

Planen är upprättad i samverkan med barn och elever

Planen är upprättade i samverkan med pedagogisk personal och skolledning

Elevhälsan har varit delaktig (skola)

En kartläggning är gjord på individ-, grupp- och organisationsnivå

Den fysiska miljön är beaktad

Hur medarbetarnas kompetens ska hållas uppdaterad finns beskrivet

Arbetet sker med aktiva åtgärder genom fyra steg:

- undersöka,
- analysera
- åtgärda
- utvärderas och följs upp

Det fortlöpande arbetet dokumenteras

Främjande insatser finns beskrivna

Förebyggande insatser finns beskrivna

En kartläggning av nuläget är gjord

Rutin för anmälan till rektor finns och följs

Rutin för anmälan till skolchef finns och följs

Rutin för anmälan till huvudmannen finns och följs

Planen finns på verksamhetens hemsida