

Riktlinjer för arbetet med att förebygga och motverka diskriminering och kränkande behandling av elever

Dnr 35-2021

Fastställd av direktionen 2021-05-17 § 16



Jämtlands
Gymnasieförbund



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1 Lika rättigheter och möjligheter.....	3
2 Definitioner	3
3 Förbundets riktlinjer	4
3.1 Främjande arbete	4
3.2 Förebyggande arbete.....	5
3.3 Åtgärdande arbete.....	6

1 Lika rättigheter och möjligheter

Alla elever på Jämtlands Gymnasium och Jämtlands VUX ska känna sig trygga i sin utbildningsmiljö. Alla individers integritet och unika värde ska värnas och respekteras.

Alla elever ska ges lika rättigheter och möjligheter att lära och utvecklas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämtlands Gymnasieförbund ska arbeta aktivt och målmedvetet med åtgärder som ska förebygga och förhindra att elever utsätts för trakasserier och kränkande behandling.

2 Definitioner

Kränkningar

I skollagen definieras kränkande behandling som ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av någon i personalen eller av andra elever. Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller slag och sparkar. Kränkningarna kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling förekommer ofta även på Internet, till exempel på sociala medier.

Diskriminering

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. **Indirekt diskriminering** innebär att någon diskrimineras genom tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken innebär ett missgynnande som härrör till någon av diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan också ske i form av **bristande tillgänglighet**, om en person med en funktionsnedsättning missgynnas på grund av att skäligen tillgänglighetsåtgärder inte har vidtagits.



Ett **funktionshinder** är när det finns yttre omständigheter som gör att en person med funktionsnedsättning inte kan delta i en verksamhet på lika villkor. De krav som ställs på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning brukar benämnas **funktionsrätt**.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling som en reaktion på att han eller hon har anmält eller deltagit i en utredning om diskriminering eller kränkande behandling.

3 Förbundets riktlinjer

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta en elev för diskriminering eller kränkande behandling.

En elev som påtalar att det förekommit diskriminering eller kränkande behandling i samband med verksamheten, eller medverkar i en utredning i ett sådant ärende, får inte utsättas för repressalier på grund av detta.

Personal som får kunskap om att en elev har blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla det till rektor. Rektor ska anmäla händelsen till huvudmannen. Anmälan ska göras skyndsamt. Ärendegången för att anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling ska användas, se avsnitt 3.3 samt skolenhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.

En lärare eller annan personal som har utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling av en kollega eller en elev ska anmäla det till rektor. Rektor ska kontakta förbundets HR-chef som ansvarar för att ärendet utreds enligt gällande arbetsmiljöföreskrifter och förbundets rutiner för detta.

På varje enhet ska upprättas en årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen ska göras i särskild mall för detta.

3.1 Främjande arbete

All personal ska tillsammans med eleverna arbeta för att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas.

Det främjande arbetet ska genomsyra all verksamhet och bedrivas långsiktigt och kontinuerligt. Rektor ansvarar för att det finns ett målinriktat värdegrundsarbete på skolenheten med fokus till exempel på likabehandling, inflytande, mångfald, jämställdhet, normmedvetenhet, etik och sex och samlevnad. Arbete med att utveckla arbetsformer, strukturer och en samverkanskultur inom arbetslagen är också en viktig del i det främjande arbetet.

Utgångspunkten för det främjande arbetet ska vara läroplanens kapitel 1, *Skolans värdegrund och uppgifter*. Det handlar bland annat om att lärare har samma positiva förväntningar på alla klasser och på alla enskilda elever, att grupper organiseras så att alla elever kommer till sin rätt och hur lärare och elever bemöter varandra.

3.2 Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och kränkande behandling av elever regleras i Skollagen och Diskrimineringslagen.

Rektor ska tillsammans med personal och elever ta fram en **årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling, PDK**. Planen är en del av enhetens systematiska kvalitetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever. Åtgärderna ska bygga på en kartläggning av verksamheten med avseende på risker för diskriminering och kränkande behandling och en analys av orsakerna till de risker som upptäckts i kartläggningen. Kartläggningen kan ske på olika sätt, till exempel genom elevenkäter, samtal, observationer eller genom att analysera dokumentation från tidigare fall av kränkande behandling. Planen ska fastställas innan utgången av **oktober månad** varje år.

Åtgärderna som beslutas i planen ska vara specifika och målinriktade och ska följas upp regelbundet. Rektor dokumenterar planen i en särskild mall. Av planen ska även framgå rutiner för att utreda och åtgärda fall av kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt rutiner vid akuta situationer. Planen utvärderas i slutet av läsåret. Den förbundsgemensamma elevenkäten ska utgöra grund för utvärderingen.



3.3 Åtgärdande arbete

Det är huvudmannens ansvar att utreda fall av kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

All personal har en skyldighet att anmäla alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier till rektor. Personalen ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan de gör anmälan till rektor. Rektor ska i sin tur inte göra någon värdering innan ärendet anmäls vidare till huvudmannen. Anmälan ska göras skyndsamt.

Enligt förbundsdirektionens delegationsbestämmelser har huvudmannen delegerat ansvaret till rektor att besluta om att utreda och vidta åtgärder i fall av kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Rektor ska dokumentera besluten och delge förbundsdirektionen.



Elever och vårdnadshavare kan även välja att anmäla fall av diskriminering eller kränkande behandling till Skolinspektionen. Skolinspektionen kan i dessa fall besluta om att lämna över ärendet till huvudmannen för utredning, begära ett yttrande från huvudmannen eller förelägga om åtgärder. En elev som utsatts för diskriminering eller kränkande behandling kan ha rätt till skadestånd eller diskrimineringsersättning om det kan bevisas att huvudmannen har åsidosatt sina skyldigheter i skollagen eller diskrimineringslagen.

Rutiner för att upptäcka, anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling finns i skolenhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling. Rutinerna ska utvärderas årligen.