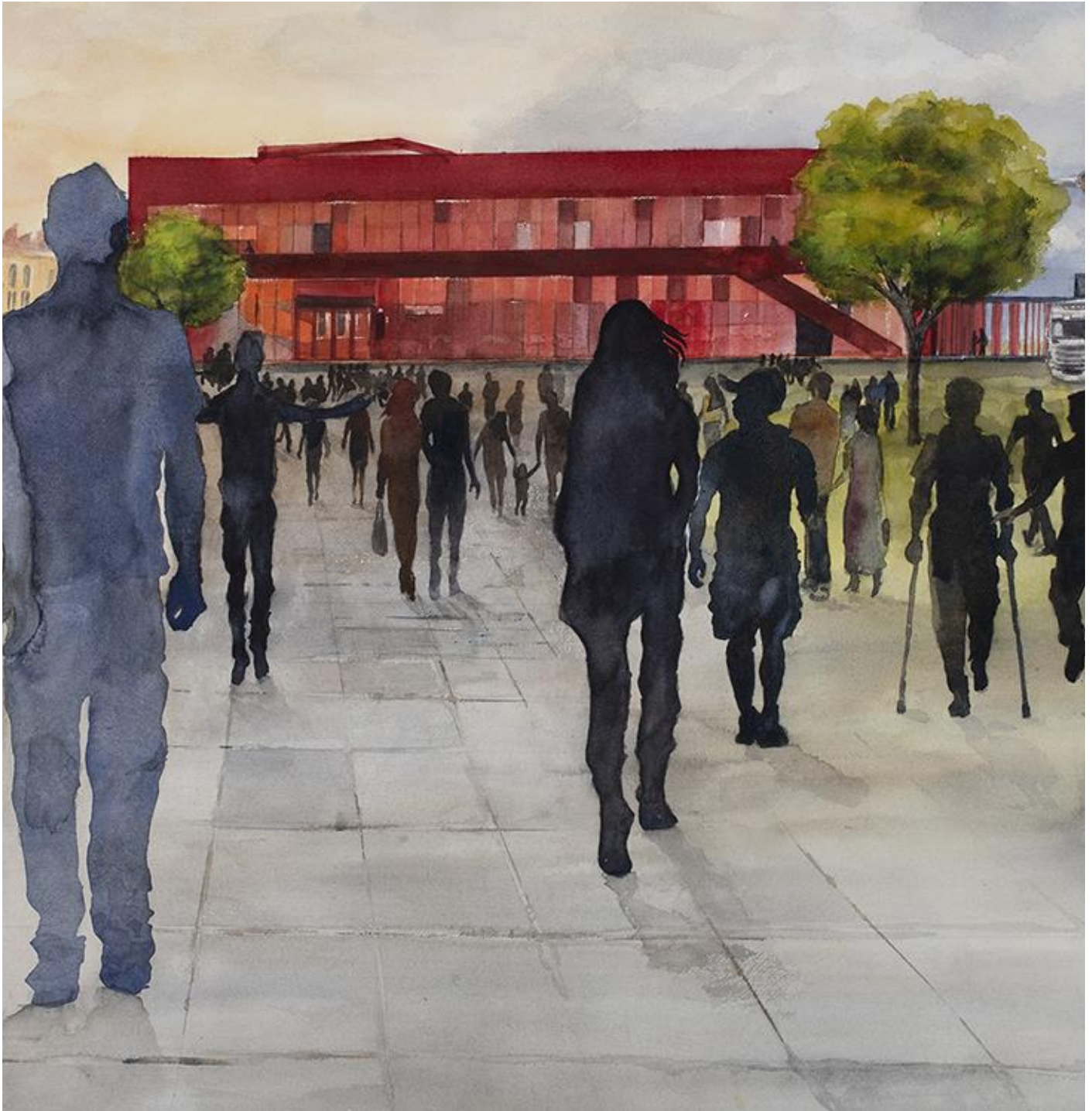


# LIKABEHANDLINGSPLAN OCH PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING VERKSAMHETSÅR 2023

Med förlängning in i 2024 tills dessa att ny plan upprättas



## **Innehållsförteckning**

Vision.....	3
Vad säger lagen? .....	3
Definitioner.....	3
Utvärdering av föregående års insats .....	6
Förebyggande arbete mot kränkningar, diskriminering och trakasserier.....	12
Åtgärder vid trakasserier, diskriminering och/eller kränkningar .....	16
Dokumentation vid trakasseri, diskriminering och/eller kränkning.....	17
Uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen: .....	18
Personförteckning .....	19

## Vision

Några av ledorden i Nyköpings gymnasiums helhetsidé är trygghet, respekt och medskapande. På Nyköpings gymnasium tar vi tydligt avstånd från diskriminering och alla former av kränkande behandling. Hos oss är det en självklarhet att alla ska ha lika möjligheter att mötas och bedömas oavsett individuella egenskaper och förutsättningar. Alla ska uppleva en trygg och säker arbetsmiljö och både personal och elever arbetar aktivt för att förhindra alla typer av kränkande behandling och har ett gemensamt ansvar för att detta motverkas. Varje tendens till diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska resultera i en reaktion. Detta förhållningssätt stödjer Skollagen och Diskrimineringslagen som förbjuder diskriminering, mobbning och annan kränkande behandling av barn och elever.

## Vad säger lagen?

Varje skola ska enligt Diskrimineringslag 3 kap 16 § och Skollagen 6 kap 8 §, under huvudmannens ansvar årligen upprätta ett dokument för förebyggande och åtgärdande arbete vad gäller trakasserier, diskriminering och kränkande behandling av elever på grund av till exempel:

- Kön (juridiskt finns könen man och kvinna, diskrimineringsgrunden gäller även personer som avser ändra eller har ändrat sitt kön)
- Könsöverskridande identitet (när man inte identifierar sig som något av de juridiska könen genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön)
- Etnisk tillhörighet (nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande)
- Religion eller annan trosuppfattning (religiös, livsfilosofisk eller motsvarande livsåskådning)
- Sexuell läggning eller sexuell natur (i lagens mening homo-, bi- och heterosexuallitet)
- Funktionsnedsättning (varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar)
- Ålder (uppnådd levnadslängd)

## Definitioner

**Diskriminering** är när någon blir behandlad på ett sämre, nedvärderande eller kränkande sätt utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller sexuell natur, funktionsnedsättning eller ålder). Med direkt diskriminering menas att en elev särbehandlas på grund av till exempel kön, att elever som läses som killar enbart får frågor av läraren i klassrummet. Indirekt diskriminering innebär att man behandlar alla lika och inte ser till enskilda personer/gruppers behov till exempel alla ska ha simning tillsammans trots att religionen förbjuder det, eller att det bara serveras en sorts

mat, då diskrimineras de elever som av religiösa skäl behöver annan mat. Även bristande tillgänglighet definieras numera som diskriminering, exempelvis att en rullstolsburen individ inte har tillgång till ramper och hiss och därmed fråntas de förutsättningar som råder för andra. Diskriminering uppkommer endast i samband med maktförhållanden, därför förekommer den inte mellan elever utan endast mellan vuxna och elever eller mellan organisation och individ.

**Kränkande behandling** innebär situationer där en eller flera elever vid enstaka eller upprepade tillfällen utsätter en annan elev för negativa handlingar. De negativa handlingarna kan vara fysiska som då kan ta sig i uttryck i form av exempelvis knuffar, slag, fasthållning, krokben, inlåsning på toaletter, etcetera. Negativa handlingar kan också vara i form av psykiskt våld, till exempel nedsättande ord, utfrysning eller retningar. Kränkande behandling kan också förekomma i form av hot, miner, suckar, gester, skratt, fnissningar, klotter, anonyma brev, via e-post, nätmobbning eller via sms eller mobilapplikationer. Då det är kränkt elev som avgör huruvida handlingen varit en kränkning eller inte, går det inte att göra en komplett förteckning av vad som räknas som sådana.

**Mobbning** är ett uttryck som inte behandlas i lagtext. Den allmänna definitionen är att en individ vid upprepade tillfällen över tid utsätts för kränkningar och det finns en maktobalans mellan utsättande och utsatt. Det är med andra ord en form av kränkande behandling och inget enskilt problemområde.

**Trakasserier** är när en elevs värdighet kränks och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning och kön eller som är av sexuell natur. Trakasserier kan likställas med diskriminering och kan utföras av vuxna gentemot elever, mellan elever och/eller mellan vuxna. Till skillnad från diskriminering finns det i detta fall inget legitimt maktförhållande mellan parterna.

**Sexuella trakasserier** innebär handlingar eller tillmälen av sexuell natur som kränker någons värdighet. Dessa har inte nödvändigtvis koppling till diskrimineringsgrunderna, utan kan även yttra sig genom exempelvis ett sexuellt beteende hos förövaren.

**Kränkningar på den virtuella arenan och på fritiden.** Kränkningar och andra negativa beteenden är inte isolerade till skolan och skoltid, utan förekommer alltmer även på sociala medier och på fritiden. Forskning visar på ett tydligt samband mellan skolan och dessa situationer i och med att de negativa beteendena avtar kraftigt under skollov. Därför tar vi på Nyköpings gymnasium samma krafttag mot denna typ av kränkningar som vi gör mot sådant som faktiskt sker i skolmiljön.

# Ansvarsfördelning

## Rektor och resultatenhetschefer

Det är rektors och resultatenhetschefers ansvar att:

- se till att alla medarbetare, alla elever och deras vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte är tillåtna på skolan,
- se till att det bedrivs ett aktivt arbete för att stödja likabehandlingsarbetet och förebygga och motverka diskriminering,
- årligen å huvudmannens vägnar själv eller medelst delegering upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och elever och om möjligt även vårdnadshavare,
- om skolan får kännedom om fall av diskriminering eller annan kränkande behandling tillse att en utredning görs och att åtgärder vidtas,
- underrätta skolans huvudman om samtliga fall av kränkande behandling som anmälts.

## Lärare och annan skolpersonal

Det är lärares och annan skolpersonals ansvar att:

- känna till och följa skolans likabehandlingsplan,
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som genomsyrar undervisningen,
- medvetet och aktivt leta efter signaler på kränkningar, trakasserier och diskriminering,
- skyndsamt anmäla fall av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier till rektor (Skollagen 6 kap 10 §) via resultatenhetschef, kurator och/eller förstelärare i elevinflytande och se till att akuta åtgärder vidtas för att avbryta eventuell pågående kränkning,
- dokumentera samtliga misstänkta, anmälda och/eller upptäckta fall av kränkningar, diskriminering och trakasserier.

## Elever

Det är varje elevs ansvar att känna till och följa skolans likabehandlingsplan,

Alla elever bör dessutom påtala alla typer av kränkningar som förekommer på skolan till vem som helst i skolans personal, som vidare informerar rektor/resultatenhetschef. Likabehandlingsplanen bör gå på remiss till eleverna i Trygghetsgruppen (THG) innan den antas.

## Vårdnadshavare

Vårdnadshavare bör till mentor, rektor/resultatenhetschef eller elevhälso-personal anmäla varje fall av kränkande behandling om vilken en fått kännedom.

**Det är allas ansvar** att bemöta varandra på ett tolerant och respektfullt sätt.

## Utvärdering av föregående års insats

Föregående läsårs insatser bör utvärderas och kommenteras. Insatserna hade en gedigen ambition utifrån den nulägesanalys de vilade på.

Informationen om likabehandlingsplanen skall genomföras på mentorstiden, något oklart om samtliga klasser fått ta del av denna. Planen diskuterades med representanter från nästintill samtliga Trygghetsgrupper. All nyanställd personal får vid läsårsstart ta del av likabehandlingsplanen samt hanteringen av ärenden om kränkande behandling. Rutinen kring nyanställd personal under året bör ses över så att det säkerställs att även denna personal får denna viktiga information.

Under läsåret genomfördes till viss del riktade värdegrundsinsatser på mentorstid där vissa hade Mentorerna i Våldsprevention (MVP) som är ett riktat våldspreventivt värdegrundsarbete, men även andra övningar och samtalsdiskussioner på mentorstiden. Det som dock blev tydligt under läsåret är att det inte är alla klasser där mentorstiderna används, eller rent av genomförs, tillfredsställande. Flera klasser vittnar om att mentorstider ej genomförs, vilket i sin tur är ett tapp i relationsbyggandet mellan elever och mentorerna (personal). Mentorstiden är en tid att kunna arbeta kring detta mera. Utvecklingssamtal genomförs enligt vad som är stipulerat och medan mera strukturerade mentorsamtal, där den relationsskapande processen är av vikt, ej är lika frekventa.

Elevhälsan för nya elever flyter väl och samtliga elever får påhälsning av sin elevhälso-personal för att lättare kunna ta kontakter. Skolsköterskorna har en hög måluppfyllelse i relation till genomförda lagstadgade hälsosamtal. Dessa ligger till stor grund för den stora kunskapsbasen kring våra elever.

Enkäter för att få in data rörande den upplevda tryggheten på NG har genomförts. Dessvärre är svarsfrekvensen att betrakta som låg i jämförelse med tidigare år rent procentuellt. Men trots det minskade deltagandet går att skönja tendenser då det är över tusen elever som besvarat frågorna. Utifrån detta resultat behöver skolan se över rutinerna inför besvarandet av enkäten samt arbeta än hårdare för att öka svarsfrekvensen. Trygghetsvandringar har genomförts, men här behöver utfallet av vandringarna processas och inkorporeras än mer i det vardagliga trygghetsskapande arbetet.

Under läsåret har möten och aktiviteter med Trygghetsgrupperna (THG) genomförts på samtliga enheter av skolan. Vissa THG har utvecklat sitt arbete mer än

andra och tagit egna initiativ för att föra fram och arbeta med trygghetsfrågorna, ett sådant program är Bygg- och Anläggningsprogrammet (BA). Vissa THG har varit med på Öppet Hus och representerat skolan utifrån ett trygghetsperspektiv. Ett utvecklingsområde som uppkommit är att det behöver bli än mer samstämmigt hur arbetet skall bedrivas, något som den Centrala Trygghetsgruppen (CTHG) måste se över och bearbeta. CTHG består av de sammankallande personalrepresentanterna för varje THG, samt Elevhälsoschef och Trygghetscoacher (TC).

Fler i personalen på NG cirkulerar nu i skolans miljö för att bidra till en tryggare tillvaro. Upplevelsen av insatsen kring skolmiljön och närvaron av personal ger ändock att ansvaret till stor del tenderar att falla på Trygghetscoacherna.

De pedagogiska måltiderna har dragits tillbaka vilket ger för handen att det kan upplevas mindre tryggt i matsalarna. Viss personal har dock kvar den pedagogiska måltiden på grund av stödinsatser till specifika elever.

Elevråden har genomförts under läsåret med blandat resultat. Antalet elevråd har varit färre än planerat på grund av en omstrukturering i personalen och även på grund av tidsbrist. Utfallet och följderna av detta blir att det inte funnits lika många möjligheter för eleverna att föra fram sina åsikter. Även våra elevskyddsombud har haft en låg profil och aktivitet under det gångna året.

## **Nulägesanalys och förbättringsområden**

Kartläggningen av innevarande läsår utifrån Trygghetsenkäten som genomfördes under höstterminen 2022, ger ett lägre deltagande än tidigare år. Svarsfrekvensen ligger vid årets enkätundersökning på 57 % vilket ger ungefär att tusen elever besvarat vår enkät. Utifrån den låga svarsfrekvensen går det ej att dra några statistiskt säkra slutsatser kring tryggheten vid NG, men vi kan se tendenser. Tre av våra program har dock en svarsfrekvens som överstiger 70 % och vid dessa program går det att mer tillförlitligt använda sig av underlaget.

Utifrån de runt tusen eleverna som svarat på frågor ser vi tendenserna att vi bibehåller en hög känsla av trygghet i klassen och med skolans personal. Tryggheten vid NG som helhet minskar något (93,5 % i relation till föregående års 95,7 %), men att fler tenderar att uppleva en trygghet i relation till sin mentor (97,6 % i relation till föregående års 96,3 %). Vi tenderar att bibehålla vårt ökade förtroende att i att eleverna känner att de har någon i personalen som de kan lita på (87,5 %). Det återfinns dock variationer mellan de olika programmen på skolan.

Eleverna tenderar ha en ökad kännedom om vem de ska vända sig till om en själv eller någon annan elev upplever sig kränkt (91,1 % gentemot tidigare års 88,6 %). Trots detta sjunker förtroendet för skolan i relation till hur skolan hanterar situationen om en elev berättar om en kränkning (72,4 % i relation till

75,7 % föregående år). Detta är något som även går igenom i de fritextsvar som eleverna kan lämna. Eleverna återberättar att de upplever att det ej blir någon konsekvens för eleverna eller personal som utsatt dem. Vidare beskriver eleverna att de upplever sig ej bli tagna på allvar, att personal ej agerar när de ser eller får återberättat för sig att elever blivit utsatta. Några elever problematiserar även i sina fritextsvar maktbalansen mellan elever och personal, när det är personal som kränkt eller diskriminerat eleverna. Att personal tenderar att tro på annan personal och ej på eleverna. När det kommer till att elever blivit utsatta från andra elever berättar de i fritextsvaren att de ej vågar berätta för att de ej vill upplevas som "golare" (någon som anger) och att de ej vill riskera värre konsekvenser. Vid NG har ett arbete med att informera personal om gången vid kränkingsärenden, trakasserier och diskriminering genomförts. Tanken med "Reagera - Agera - Dokumentera" har problematiserats i personalgrupperna, för att få till stånd en aktivare personalgrupp som arbetar utifrån trygghet. Med dessa indikationer i trygghetsenkäten, som även kan stärkas upp med röster från Trygghetsgrupperna (THG), samt enskilda samtal med elever får NG en indikation på att arbetet behöver fortgå och även intensifieras.

Fortsatt är det så att ungefär var tionde elev på NG upplever sig ha blivit kränkt eller diskriminerad av någon som arbetar på skolan. Majoriteteten (22 % av de som blivit utsatta) uppger att kränkningen eller diskrimineringen grundar sig i elevens etnicitet. Föregående år var det drygt 14 procent som angav etnicitet som grund för utsatthet. Upplevelsen av utsatthet i relation till sin funktionsnedsättning har ökat vid årets mättillfälle, nästintill 20 % anger detta som grund för sin utsatthet, mot knappa 9 % föregående år. Ungefär 50 % anger även "annat" som orsak till utsatthet från personal. I fritextsvaren återfinns kategorier som prestation/prestationsförmåga, hudfärg/utseende/kroppsförhållanden samt otrevligt beteende. Exempel på skrivningar innefattar att personal stött på möten och sagt att elev ej är normal, kommenterat utseende, vikt och hudfärg. Det är med klar majoritet i klassrummet under lektionstid som kränkningarna/diskrimineringarna sker (57 %), men även i korridorer/vid skåpen (24 %), samt i klassrummet utanför lektionstid (20%). Lärare läser upp provsvar högt inför andra och kommenterar, lärare som ej använder rätt pronomen, elever beskriver att de ej får rätt stöd och hjälp utifrån sina diagnoser och att diagnoser ifrågasätts. Av de som blivit utsatta anmälde 55,8 % händelsen till någon som arbetar på skolan och av dessa upplevde 44,6 % att skolan gjorde något åt situationen. Anmälningfrekvensen har ökat något från tidigare år, men elevernas upplevelse av att skolan tar tag i situationen har minskats (tidigare år 63,0 %). Eleverna skriver i sina fritextsvar att de upplever att personal tror på annan personal och att de ej upplever att de får gehör för sina upplevelser, samt att annan personal kan bekräfta att situationen är oacceptabel men att de sedan ej agerar mera. Elever skriver även att de är rädda för att få sämre betyg om de berättar. De som upplever att det ändå agerats något ger för handen att åtgärderna ej varit verksamma/tillräckliga.



Frågorna rörande om elever blivit utsatta för diskriminering eller kränkning av någon annan elev uppger 12,1 % att de blivit det på NG (föregående år 9,5 %), vilket motsvarar 121 elever. Det handlar främst om ord (89 elever/76 %), Kroppsspråk/blickar (52 elever/44 %), Ryktesspridning (33 elever/28 %), men det går även att utläsa att det fysiska och sexualiserade våldet tenderar att öka (med slag/knuffar 30 elever/25,6 % mot 2021 14,3 % och sexuella trakasserier 24 elever/20,5 % mot 2021 14,3 %). Utsattheten sker främst vid korridorerna eller vid skåpen (56 %), i klassrummet på lektionstid (33 %) samt utomhus på skolområdet (24 %). Elever skriver i fritextsvar att de inte vågar gå förbi andra elever, att elever kommenterar dem utifrån utseende, etnicitet, sexualitet och politisk tillhörighet, samt att de blir tagna på eller hotade. 55,4 % av de utsatta uppger att de berättat för någon personal på skolan, vilket tenderar att vara en ökning från föregående års 43,5 %. Utifrån detta uppger 64,2 % att skolan gjorde något åt situationen mot 2021 års siffra 57,9 %. I fritextsvaren står att finna att de som ej berättat för någon personal inte gör det på grund av att de inte orkar, de vågar inte eller att de upplever att det inte gör någon skillnad om de berättar. De som skriver att de inte vågar beskriver att de är oroliga för repressalier från de som utsatt eller deras vänner.

Vid varje års trygghetsenkät efterfrågar NG om eleverna upplever att skolans ordningsregler följs. I år uppger drygt 38 % att ordningsreglerna följs, 25,9 % upplever ej att de följs och 35,3 % vet inte. Majoriteten uppger dock att de talat om ordningsreglerna i klassen (91,9 %).

Med detta i ryggen och med elevernas fritextsvar hur NG kan arbeta för att få en tryggare skola bör fortsatt fokus vara att ha tillgänglig personal där eleverna befinner sig. Den tillgängliga personalen behöver även vara väl insatta i hanteringen av situationer som kan upplevas kränkande eller diskriminerande, samt väl förtrogna med hur de skall agera. Att reagera, agera och dokumentera är en del i ledet, samt att NG behöver tydliggöra för elever hur processen ser ut. Om processen tydliggörs kan eleverna även kunna få en rimlig förväntan på insatser/åtgärder, då det i fritextsvaren krävs/efterfrågas "hårdare tag och straff" för de som gjort något.

Appliceras ett genusperspektiv på utfallet i trygghetsenkäten ger detta gällande att eleverna vid NG som ej definierar sig som tjej eller kille utan icke-binär eller "annat/vill ej uppge" gäller att det återfinns en god grundtrygghet hos eleverna. Men det framkommer även att de eleverna upplever en större utsatthet än de elever som definierar sig som tjej eller kille, både utifrån ett personal- och elevperspektiv. Eleverna tenderar däremot att ha en något högre benägenhet att berätta för personal om deras utsatthet och upplevelsen om att något gjordes åt situationen är något förstärkt.

I fritextsvaren efterfrågar eleverna trygg tillgänglig personal bland eleverna där de är och med tillgänglig personal kommer även en önskan om att flera aktiva lärare som är delaktiga i elevernas vardag. Många elever efterfrågar strängare

konsekvenser utifrån problemskapande beteende. Trygghetsgrupperna lyfts några tillfällen som en god insats, men med en önskan om att de ska göra mera. Utifrån detta kvarstår behov av lokala punktinsatser så som ökad personalnärvaro, relationsskapande/stärkande åtgärder och transparens av processen. Glädjande är dock att flera elever skriver att NG gör ett bra jobb och att skolan upplevs som trygg, vilket 937 av 1002 elever uppgett initialt i vår trygghetsenkät.

### **Skolans mål och budskap**

På Nyköpings Gymnasium är målet att alla, elever och vuxna, ska känna sig trygga och respekterade. Alla elever ska känna sig sedda och våga berätta om handlingar och situationer som inte känns bra. De ska även känna trygghet i att de kan vända sig till någon vuxen vid behov. Vid konflikter agerar vi på tidigt stadium för att undvika spridning som kan leda till utsatthet. Genom att medvetet arbeta för ett sådant klimat vill vi uppnå en verksamhet fri från alla typer av kränkningar. Det eftersträvas genom att aktivt följa upp likabehandlingsplanen förebyggande åtgärder, att se, höra och agera. Målsättningen att ha ett förhållningssätt att alla kan göra något, innan, under eller efter en händelse skall vara inkorporerat i både elever och personal. För personalen är målsättningen att ha införlivat handlingskedjan "reagera, agera och dokumentera" vid händelser som uppstår.

Om det ändå händer ska berörd vårdnadshavare (gäller omyndig elev) alltid informeras, i ett tidigt skede, i samband med att kränkning uppdagas. Kontakt ska upprättas både när det gäller den som blir utsatt och den som utsätter. Ansvaret för att kontakten tas ligger hos rektor. Polis- och/eller socialtjänstanmälan upprättas vid behov. Både offer och förövare är personer i behov av särskilt stöd. Det behovet ska tillgodoses av t ex erbjudande om samtal hos skolkurator, samtal i mindre grupper eller på annat lämpligt sätt för individen.

### **Elevens rätt till stöd**

Det är den utsatta eleven som avgör om ett beteende eller en handling är kränkande. Man har som elev rätt att få stöd och hjälp när man känner sig kränkt. Oavsett vem i personalen, (gäller all personal som är verksam i skolan, inte bara av skolan anställd personal) man vänder sig till har eleven rätt att bli tagen på allvar och förvissad om att få stöd. För att lämpliga åtgärder ska kunna vidtas måste någon av medarbetarna få vetskap om det. Åtgärderna ska i mesta möjliga mån genomföras i samråd med den utsatta eleven, men skolpersonalen har alltid ett vuxenansvar att skydda elever från att fara illa.

## **Till vem anmäler man en kränkning?**

I det fall en elev kränkt en annan, anmäls detta till mentor, lärare, kurator, skolsköterska, resultatenhetschef, rektor eller annan skolpersonal. Om en elev kränkts av någon i skolpersonalen anmäls detta direkt till resultatenhetschef eller rektor, och om kränkningen skett av rektor eller rektors ställföreträdare anmäls detta till skolans huvudman (i praktiken till utbildningschef i Nyköpings kommun). Det går också bra att anmäla alla typer av kränkningar genom webbformuläret på <https://nykoping.se/barn-och-utbildning/mobbning-trygghet-sakerhet/anmal-trakasserier/> där man också kan välja att vara anonym.

# Förebyggande arbete mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

## Åtgärd ansvar

Riktat värdegrundsarbete

Elevhälsa för nya elever

Utvecklingssamtal och mentorssamtal

## Genomförande och

Under läsåret återfinns en viss styrning av mentorstiderna för att arbeta med riktat värdegrundsarbete. Vid årskurs två på de nationella programmen genomförs ett riktat våldspreventivt program Mentorerna i våldsprevention (MVP) se nedan. Mentorerna har tillgång till underlag för arbete med diskrimineringsgrunder. Underlaget och arbetet skall ses över. Personal kommer under läsåret ta del av ett riktat värdegrundsarbete i relation till uppdraget "Tillgänglig lärmiljö".

I samband med skolstart informerar elevhälsan årskurs 1 om skolans värdegrundsarbete och vision. Det genomförs också hälsosamtal där frågor kring trygghet och trivsel lyfts med varje elev individuellt.

Individuella samtal genomförs terminsvis och oftare vid behov mellan mentor, elev och elevs vårdnadshavare i de fall eleven inte uppnått myndig ålder. Under dessa samtal ansvarar mentor för att lyfta trygghets- och trivsel-frågor så att eleven bereds möjlighet att yttra sig.

## Information om likabehandlingsplanen

Alla elever ska informeras om planens innehåll och att den finns tillgänglig på skolans hemsida och fysiskt på skolan. Planen behandlas och revideras tillsammans med skolans THG grupper. Rektor ansvarar för att organisera detta personligen eller medelst delegering. Nyanställd personal deltar i ett tidigt skede av anställningen i en föreläsning där de informeras om likabehandlingsplanen och dess innehåll samt får reflektera över sin egen roll och människosyn.

## Enkäter

Under oktober/november månad genomförs enkätundersökning i form av trygghetsenkäten. Enkäten skall besvaras av samtliga elever vid NG. Resultatet analyseras och presenteras i nulägesrapporten i respektive skolas likabehandlingsplan och ligger till grund för de preventiva åtgärder skolan vidtar för att öka tryggheten (se mer under kapitlet "Nulägesanalys och förbättringsområden"). Rektor har huvudansvar för genomförandet av detta och för att organisera det i sådana former att svarsfrekvensen blir så hög som möjligt.

## Trygghetsgruppen

Trygghetsgruppen är en sluten grupp bestående av frivilliga elevrepresentanter (kallade "tryggisar") från flera olika klasser som regelbundet träffar en personalgrupp med representanter från både pedagogisk personal och elevhälsopersonal. Gruppen

har två huvudfunktioner; att verka proaktivt genom att ge sin syn på skolans organisatoriska arbete i trygghetsfrågor samt att rapportera iakttagelser från skolans olika miljöer.

#### Skolmiljö

Personal ska vistas och/eller cirkulera i skolans obemannede utrymmen så långt det är möjligt under dagen, då de flesta kränkningar sker i vuxnas frånvaro. Detta ger också goda möjligheter att skapa relationer med andra elever än de man annars kommer i kontakt med, vilket skapar goda kontaktytor om det väl händer något. Vid NG återfinns våra Trygghetscoacher (TC) vid Gripenskolan samt Nico, vilka arbetar främjande och förebyggande i relation till våra elever utifrån ett relationellt perspektiv.

#### Elevråd

Elevrådet diskuterar rutinemässigt arbetsmiljöfrågor med fokus på trivsel och trygghet vid ett av årets sammanträden. Vid varje sammanträde lämnas utrymme för dylika diskussioner under punkten övriga frågor. Efter mötet träffas resultatenschef och elevrådsordförande för uppföljning.

#### Elevskyddsombud

Skyddsombuden har i uppdrag att belysa inte bara fysiska arbetsmiljörisiker, utan även psykosociala sådana för åtgärd om det är genomförbart.

Trygghetsvandringar

Under november månad genomför elever i årskurs ett och eleverna i THG trygghetsvandringar på sin hemskola. Då går man aktivt runt i relevanta utrymmen och letar efter otrygga miljöer, vilka dokumenteras och sammanställs av resultatenhetschef och eventuella åtgärder vidtas.

HBTQI

NG har en plan för att utbilda personal i relation till HBTQI. Detta för att säkerställa en kompetenshöjning hos personal som i sin tur skall leda till en tryggare skola. Utifrån kunskap kan personalen ha en ökad förståelse för HBTQI-ungdomars livssituation, samt förebygga eventuella kränkningar och diskrimineringar.

Våldsprevention

NG ämnar utbilda sin personal i våldsprevention. Samtlig personal skall få kunskap om våld, genus och åskådaringripanden för att säkerställa att personalen har samsyn kring kränkningar och trakasserier, samt handlande.

## Åtgärder vid trakasserier, diskriminering och/eller kränkningar

1. Den som får kännedom om att någon på skolan utsätts för trakasserier, diskriminering och/eller kränkning ska så fort som möjligt anmäla detta till närmaste chef.
2. Anmälningmottagaren kontaktar resultatenhetschef (eller av resultatenhetschef delegerad medarbetare) för att ge information om vad som har inträffat. Fall i vilka personal är iblandad som part anmäls direkt till och utreds alltid av resultatenhetschef/rektor.
3. En skriftlig huvudmannaanmälan upprättas, under resultatenhetschefs ansvar, av berörd personal. Resultatenhetschef eller delegerad medarbetare talar med samtliga berörda enligt centralt fastställd rutin och dokumenterar allt väsentligt som framkommer.
4. Om möjligt ska parterna också sammanföras i ett samtal, dock aldrig mot den kränkta elevens vilja.
5. Vårdnadshavare, i det fall inblandade elever är omyndiga, informeras av mentor om inte detta av något skäl av resultatenhetschef bedöms olämpligt. Vad som sagts i samtalen dokumenteras.
6. En uppföljning i närtid, och även över tid om så bedöms erforderligt, sker alltid och dokumenteras.
7. Om ärendet bedöms löst efter uppföljning avslutas det utan vidare åtgärder. Om kränkningarna inte upphör kan rektor utfärda en skriftlig varning. Om de fortgår även därefter kan rektor i samråd med huvudman besluta om avstängning (Skollagen 5 kap 17 §). Myndig elev respektive omyndig elevs vårdnadshavare ska beredas tillfälle att yttra sig i saken.

Vid elevärende skall:

- a) inblandade omyndiga elevernas vårdnadshavare kontaktas i ett tidigt skede.
- b) inblandade omyndiga elevernas vårdnadshavare fortlöpande informeras om hur ärendet utvecklas och vid behov också uppmanas att komma till skolan.



Elever och vårdnadshavare som anser att skolan har brustit i sina skyldigheter kan vända sig till Skolinspektionens Barn- och elevombud (BEO) eller andra ombudsmän, som för personens talan. Märk väl att BEO inte medlar i frågan, utan utreder endast huruvida skolan i juridisk mening brustit i hanteringen av fallet.

Om du som anställd anser att du har blivit diskriminerad och inte får den stöttning och hjälp du behöver kan du vända dig till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Du som är fackligt ansluten kan även få juridiskt stöd via din förening.

## **Dokumentation vid trakasseri, diskriminering och/eller kränkning**

Dokumentationen påbörjas omedelbart när personalen får kännedom om fall av kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier. Ansvaret för att huvudmannaanmälan upprättas vilar på varje enskild anställd, men kan med fördel ske med stöd av resultatenhetschef eller delegerad medarbetare. Huvudmannaanmälan är offentlig handling varför inga personuppgifter eller annat som kan röja de inblandades identitet bör figurera i dokumentet, dock framgår dessa av den sekretessbelagda information som upprättas i samband med elevsamtalen (denna efterföljande dokumentation upprättas av den som genomför samtalen).

All tillgänglig dokumentation ska tas hänsyn till vid rektors eller resultatenhetschefs beslutsfattande om åtgärd eller aktuellt ärendes avslut. Rektor ansvarar även för att informationen om vad som skett samt vilka åtgärder som vidtagits kommer huvudmannens representant på Barn och ungdomsnämnden (BUN) tillhanda.

## **Uppföljning och utvärdering av likabehandlingsplanen:**

Likabehandlingsplanen diskuteras av såväl medarbetare som elever vid minst ett tillfälle per läsår. Rektor ansvarar via delegering för genomförandet. Exempel på frågor att ställa vid detta tillfälle:

Vad har vi genomfört av de förebyggande åtgärderna?

Hur många ärenden har vi haft under verksamhetsåret?

Hur har de ärendena förlöpt?

Vad har fungerat bra med likabehandlingsplanen?

Vad har fungerat dåligt med likabehandlingsplanen?

Vad ska vi förbättra med likabehandlingsplanen?

Vi mäter resultaten av åtgärder och likabehandlingsfrågor i nästkommande enkätanalys och kompletterar med ovanstående diskussion för att ta reda på om åtgärderna har haft effekt.

## Personförteckning

Rektor	Heléne Linder
Resultatenhetschef	Jonas Axelsson (Skavsta FT/Flyg)
Resultatenhetschef	Per Ivehammar (Nico EK/ VO)
Resultatenhetschef	Markus Smeds (Nico HA/FS, Gripen ES)
Resultatenhetschef	Johanna Bergman (Gripen NA/TE/SA)
Resultatenhetschef	Erik Pettersson (Gripen BA/BF)
Resultatenhetschef	Robert Lindqvist (Gripen IM)
Resultatenhetschef	Lena O'Connor (Gripen Anpassad gymnasieskola/Stegen)
Elevhälsochef	Klas Karlsson (Elevhälsa)
Administrativ chef	Maria Molin
Samordnare CTHG	Therese Malkén (Elevhälsosamordnare)

Du kan naturligtvis också kontakta kuratorer, skolsköterskor eller annan personal på din skola.

Du når oss enklast på e-post: [fornamn.efternamn@nykoping.se](mailto:fornamn.efternamn@nykoping.se)

## Länkar

Barn- och elevombudsmannen  
<http://www.skolinspektionen.se/beo/>

Diskrimineringsombudsmannen  
<http://www.do.se/>

BRIS  
<http://www.bris.se/>

Kommunens webbanmälan för kränkande behandling  
<http://nykoping.se/Barn--Utbildning/Elevhalsa/-Anmal-krankande-behandling-eller-diskriminering-i-skolan/>