

# Ryssbygymnasiets plan

## mot diskriminering & kränkande behandling

Läsåret 2023/2024

## Innehåll

Verksamhetsform som omfattas av planen .....	3
Ansvarig för planen .....	3
Ryssbygymnasiets vision .....	3
Skolans värdegrund .....	3
Inledning .....	4
Målsättning .....	4
Lagar .....	4
Definitioner i lagen .....	4
Inflytande och delaktighet .....	5
Elevernas delaktighet .....	5
Vårdnadshavarnas delaktighet.....	5
Personalens delaktighet .....	6
Förankring av planen.....	6
Utvärdering av 2022/23 års plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	7
Arbetet med 2023/24 års plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	8
Steg 1: Undersök .....	8
Steg 2: Analysera .....	9
Steg 3: Åtgärda .....	9
Steg 4: Följa upp och utvärdera .....	10

## Verksamhetsform som omfattas av planen

Gymnasieskola med internatboende

### Ansvarig för planen

Rektor Ann Gustavsson-Goddijn

### Ryssbygymnasiets vision

Alla som finns och verkar på skolan ska känna trygghet och trivsel. Alla ska känna frihet i att uttrycka sig och kunna vara sig själva. Alla är välkomna oavsett vem man är, vad man tycker eller tror på eller hur man ser ut.

Miljön på skolan ska vara sådan att det är tillåtet att både lyckas och misslyckas.

Eleverna på skolan ska fostras och ges den kunskapen som behövs för att de ska kunna göra goda val som främjar ett fortsatt gott liv.

### **Planen gäller från**

2023-08-01

### **Planen gäller till**

2024-07-31

### Skolans värdegrund

Undervisningen ska syfta till att utveckla elevens fulla möjligheter och respekt för mänskliga rättigheter (Barnkonventionen, artikel 29). Skolans värdegrund är ett övergripande uppdrag som ska genomsyra All verksamhet. Värdegrunden ska omsättas och praktiseras i vardagens alla pågående läroprocesser och aktiviteter. Att i sitt arbete utgå från värdegrunden betyder att i mötet med andra utveckla ett förhållningssätt som bygger på grundläggande demokratiska värderingar. Genom sitt sätt att agera påverkar man hur andra agerar och därmed hur verksamheten fungerar.

Elever ska ges kunskaper och värderingar som möjliggör ett aktivt samhällsdeltagande och möjligheten att påverka sina livsvillkor. Elevers rättigheter ska tillvaratas och deras demokratiska kompetens samt förmåga att kommunicera ska utvecklas.

Alla elever ska ges samma möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Olikheter ska ses som en tillgång. En väsentlig del av skolans värdegrundsarbete innebär att uppmärksamma och synliggöra normer. Motsättningar ska bemötas och åtgärdas för att sedan användas och lära av.

Utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

## Inledning

Målet är att alla elever ska nå goda kunskapsresultat, samt att de ska känna trivsel och trygghet i skolan och på skolans internatboende. Ryssbygymnasiet ska vara en skola där alla, både elever och personal, ska känna trygghet och mötas med respekt och hänsyn. Våld, hot, diskriminering eller kränkande behandling ska inte förekomma. Alla elever och personal ska arbeta efter vår gemensamt formulerade värdegrund och alla ska bidra till att skapa ett gott arbetsklimat.

Skolan har ordningsregler som under läsåret 23/24 ska uppdateras, tydliggöras och förankras, samt att det ska ske samverkan mellan skola/fritidsverksamhet och elevboende, elev och vårdnadshavare, med tydliga ansvarsområden. Personalen på skolan ska ingripa direkt vid hot, våld, diskriminering eller kränkande behandling. Då ordningsregler inte följs finns tydliga handlingsplaner samt påföljder. Den personal som får kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling ansvarar för att rektorn informeras om det inträffade.

Skolans specialpedagog (samt vid behov annan EHT-personal) handleder och informerar personalen om funktionsvariationer vid läsårets början, samt vid behov. Detta för att öka förståelsen och belysa ansvaret för att anpassa undervisningen. Personalen ska arbeta aktivt med att främja medvetandet hos elever om klasskamrater som har funktionsvariation. Observera att samtycke kan komma att behövas.

## Målsättning

- Ingen på skolan ska utsättas för någon form av diskriminering eller kränkande behandling.
- All personal ska aktivt förhindra **alla** former av diskriminering och kränkning.
- Alla elever ska aktivt motverka **alla** former av diskriminering och kränkande behandling.
- Om diskriminering eller kränkande behandling äger rum ska åtgärderna enligt handlingsplanen vidtas omgående så att diskrimineringen eller den kränkande behandlingen upphör och inte upprepas.
- Personal och elever ska arbeta med att främja och förebygga likabehandling och att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Personalen ska arbeta medvetet för ett öppet förhållningssätt gentemot eleverna.
- Personalen ska vara förebilder för eleverna, föregå med gott exempel och vara måna om att inte överföra fördomar till eleverna.

## Lagar

Lagen "Förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever" (2006:67) trädde i kraft den 1 april 2006. Genom denna lag har barn och elever i all verksamhet som omfattas av *Skollagen* (1985:1100) fått ett stärkt skydd mot olika former av kränkningar.

## Definitioner i lagen

Diskriminering och annan kränkande behandling är de begrepp som används i barn- och elevskyddslagen. Begreppet mobbning används inte – detta begrepp ingår i termen annan kränkande behandling.

Med direkt diskriminering avses när en person missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna – **kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.**

Indirekt diskriminering innebär att en tillsynes neutral regel/bestämmelse tillämpas så att den i praktiken får en diskriminerande/missgynnande effekt.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur. Trakasserier är diskriminering och kan ta sig uttryck i fysiskt, verbalt eller icke verbalt uppförande, beteende eller bemötande. Handlingarna eller bemötandet ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag som kränker den enskildes värdighet för att anses vara trakasserier. Det ska även vara fråga om märkbara och tydliga kränkningar.

*Det är eleven som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande.*

Exempel på trakasserier är nedsättande kommentarer, nedsvärtning, förlöjligande, förnedrande uppförande, osynliggörande eller utfrysning på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Annan kränkande behandling är samma sorts uppträdande som utgör trakasserier men med den skillnaden att kopplingen till diskrimineringsgrunderna saknas.

## Inflytande och delaktighet

### Elevernas delaktighet

Vid höstterminens start presenteras skolans värdegrund för elever. Detta görs i både muntlig och skriftlig form. Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns tillgänglig för alla på skolans hemsida.

Skolans heltidsmentorer informerar i klasserna om de sju diskrimineringsgrunderna, samt Skollagens kap.6 "Åtgärder mot kränkande behandling". Vid dessa tillfällen presenteras även skolans övriga rutiner gällande likabehandling och kränkningar.

Skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras senast vecka 44 till eleverna i klasserna. Innan detta ska planen presenteras för Elevrådet och de får komma med synpunkter och förslag på mål och åtgärder till den slutgiltiga versionen.

Under året är eleverna delaktiga i arbetet med de främjande insatserna och de förebyggande åtgärderna via:

- Diskussioner under lektionstid
- Inriktningsråd
- Mentorstid
- Elevkårsmöten
- Elevskyddsombud
- Elevenkäter

### Vårdnadshavarnas delaktighet

Ansvarig personal diskuterar och belyser planen med vårdnadshavare på föräldramöten och vid utvecklingssamtalen i årskurs 1. Vårdnadshavarna ska kontinuerligt informeras om skolans främjande och förebyggande arbete via hemsida och sociala medier. Vårdnadshavare uppmuntras till att när som helst under läsåret lämna synpunkter och förslag kring skolans likabehandlingsarbete.

## Personalens delaktighet

Enligt Skollagen (SFS 2010:800) ska lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling anmäla detta till rektorn. Rektorn är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudmannen.

All personal på skolan ska vara delaktiga i utformandet av skolans värdegrund och arbeta aktivt för att denna efterföljs. Under april månad ska läsårets plan mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas i grupper.

Utvärderingen görs utifrån DO (Diskrimineringsombudsmannen) Aktiva åtgärder- en checklista för skolreglerad verksamhet.

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

Vid denna gruppdiskussion ska även följande punkt avhandlas:

- Vilka insatser har du gjort under föregående läsår för att främja och förebygga likabehandling?

Ansvarig personal/arbetsgrupp uppdaterar skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling utifrån gruppdiskussionernas resultat. Den uppdaterade planen presenteras på personalens APT i början av höstterminen samt vid elevkårsmöte.

## Förankring av planen

Eleverna tar del av den utarbetade planen mot diskriminering och kränkande behandling och arbetet kring denna under hela läsåret. Detta sker genom klassråd och elevkårsmöten. Elevkåren har en punkt på dagordningen två gånger per termin för att hålla arbetet med planen aktuellt. Elevdemokraticoachen ansvarar för detta.

Personalen på skolan ska kontinuerligt diskutera och följa upp värdegrundsarbetet, detta sker minst 1 ggr per termin. Skolans VD och Rektor ansvarar.

Vårdnadshavare tar del av skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling vid föräldramöten, via skolans hemsida och via skolans sociala medier. Vid utvecklingssamtalen ska skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling vara en del i samtalet. Till hjälp har heltidsmentor eller klassföreståndare "Värderingshjulet" (se bilaga).

## Utvärdering av 2022/23 års plan mot diskriminering och kränkande behandling

Elevkåren har utifrån resultaten från Trygghetsenkäten 2023 konstaterat att eleverna under detta läsår förmedlat en positivare bild av verksamheten. Vi bedömer att det beror på att skolan har jobbat aktivt med de områden som eleverna identifierade förra läsåret t.ex. när det gällde matsalen och regler för vapeninnehav.

Eleverna känner sig trygga både i skolan, på fritid och internatet men det som skapar oro är den förstörelse som skett på internatet och att elever som bor privat har stört dem på natten. Detta beteende är något som personalen jobbar aktivt med att förhindra.

- När det gällde att använda oss av Machofabrikens material satte vi igång detta projekt innan pandemin men med pandemin fick vi sämre förutsättningar att genomföra passen. Istället har heltidsmentorerna jobbat med de teman som Machofabriken lyfter men i mindre skala i sina klasser.
- Vi återupptog arbetet med tjejgruppen under läsåret men i och med att antalet tjejer i NV har ökat såg eleverna inget behov av att fortsätta med det i det nuvarande upplägget.
- Samtals- och ordningsregler har gjorts av en del lärare i vissa grupper, men det finns fortfarande inga gemensamma sådana för hela skolan. Detta är ett arbete som ska fortsätta under läsåret 23/24.
- Rutiner för presentation av skolans plan mot sexuella trakasserier har utarbetats och personal och elever har informerats om dessa under läsåret.
- Samverkan med branschen när det gäller att motverka stereotyper av machokultur. Vi deltar i ett arbete med skogsbranschen för att planera hur vi ska jobba med dessa frågor inom skogsbranschen.
- Under hösten 2022 genomförde vi en temadag där eleverna fick prova de olika utbildningarna. Denna temadag kommer i fortsättningen att vara en del av uppstarten.
- I undervisningen lyfts även kvinnliga förebilder fram.
- På RL arbetar eleverna över klassgränserna på programdagen och julborden för att motverka åldersdiskriminering och främja samhörigheten bland eleverna.

## Arbetet med 2023/24 års plan mot diskriminering och kränkande behandling

### Steg 1: Undersök

*Vilka risker finns för diskriminering, repressalier och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet?*

*Vilka är de rådande normerna och attityderna och hur kommer de till uttryck i vår verksamhet?*

Elevkåren har utifrån resultaten från Trygghetsenkäten 2023 konstaterat att eleverna under detta läsår förmedlat en positivare bild av verksamheten. Vi bedömer att det beror på att skolan har jobbat aktivt med de områden som eleverna identifierade förra läsåret t.ex. när det gällde matsalen och regler för vapeninnehav.

Eleverna känner sig trygga både i skolan, på fritid och internatet men det som skapar oro är den förstörelse som skett på internatet och att elever som bor privat har stört dem på natten. Detta beteende är något som personalen jobbar aktivt med att förhindra.

Eleverna lyfter att de vill jobba med gemenskapen och skolan är på god väg med både temadagar och friluftsdagar.

De efterfrågar också gemensamma utrymmen. Vi ska börja med att fräscha upp i biblioteket men i och med att skolan får nya boendena har vi inför det nya läsåret renoverat upp @lantis för att det där ska finnas fler gemensamhetsutrymmen.

Personalen har i samband med utvärdering av föregående läsårs plan redovisat följande:

På Ryssbygymnasiet finns stereotypa normer i form av "machokultur". Kultur, normer och attityder är många gånger kopplade till framtida yrkesroller, men även ärvda normer och beteende (från äldre elever, personal och från hemmet).

Personalen upplever att det råder en tystnadskultur bland eleverna, där de inte vill eller vågar berätta för vuxna när det har hänt något. Elever nekar till erbjudandet om att anmäla en händelse med rädsla för repressalier, ex hot eller uteslutning. Personalen misstänker att elever även undviker att berätta med rädsla för att bli bestraffade, t.ex. avstängning från internatboendet.

Traditionellt finns det på skolan en intolerans mellan de olika programmen. En intolerans som ärvt av äldre elever, vänner och familjemedlemmar som tidigare gått på skolan. Personalen på skolan upplever att det inom vissa inriktningar råder ett "status-tänk" kring utrustning.

Det finns en bristande tolerans mot olikheter. Detta märks främst i en tuff "jargong" och ett nedsättande språkbruk gällande kön, etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet/könsuttryck.

Gällande ålder märks detta då elever, främst i årskurs 3, kan verka hotfulla. Risker främst vid terminsstart på internatboendet då nya elever "välkomnas" till skolan. Placeringen i matsalen kan också vara en riskfaktor.

På skolan finns få elever med annan etnisk och religiös bakgrund än svensk/kristen. Detta gör att de få elever vi har lätt kan känna sig utpekade vid bristande tolerans och uttalad främlingsfientlighet. Kring funktionsvariationer finns överlag tolerans, men även här finns brister



i förståelse och risk för utsatthet. Risk för att utsättas finns både under skoltid och på skolans internatboende.

På Ryssbygymnasiet råder även en negativ "pluggkultur" och en negativ syn på främst de teoretiska studierna. Samma negativa syn finns gällande just värdegrundsarbete då elever uttrycker det onödiga och tråkiga i att jobba med frågor som dessa.

## Steg 2: Analysera

Analysera orsakerna till de risker eller hinder som har upptäckts i verksamheten.

- Tidsbrist. Brist på tid att arbeta med frågorna samt bristfälliga instruktioner/riktlinjer från skolans ledning. Planen behöver bli mer "levande" i verksamheten
- Bristfällig kommunikation mellan lärare, fritidspersonal och elever
- För få tillfällen för gemensamma aktiviteter som stärker relationen mellan elev och lärare
- Machokultur
- Bristande värdegrund (både från skola och hem)
- Negativt språkbruk
- Tydliga uppdelningar av eleverna i program, inriktningar, på internatboendet och i matsalen. Bidragande orsak till intolerans mellan de olika programmen
- Internatboendet. Eleverna spenderar dygnets alla timmar tillsammans under veckorna. Mer tid och möjligheter för diskriminering och kränkande behandling

## Steg 3: Åtgärda

Utifrån elevernas och personalens identifierade problemråden. Dessa åtgärder behöver antingen genomföras eller fortsätta genomföras i verksamheten.

Arbetet med värdegrunden ska både i undervisningen och på internat och fritiden. Men det ska även vara ett arbete som sker både på individ, klass och skolnivå. Förutom att fortsätta med de insatser vi redan gör ska vi utveckla följande under läsåret 2023/24.

### Samhörighet

- Motverka tystnadskulturen och främja ett öppet och empatiskt samtalsklimat
- Samarbeta mellan pedagogisk personal och internat- och fritidspersonal.
- Stärka vi-känslan på skolan.
- Jobba med ledarskapet, både enskilt och tillsammans med kollegerna.
- Stärka god sammanhållning, trivsel, skolanda och trygghet genom gemensamma aktiviteter, diskussioner och övningar.

### Stärka det positiva

- Positiv förstärkning vid bra handlingar och ord t.ex. "veckans goda gärning".
- Ta upp veckans dilemma igen. Då behövs ett forum med tid avsatt för detta.
- Lyfta och stötta goda ledare och förebilder bland eleverna, samt själva verka för att vara detsamma

### Klassrumsfrågor

- Gemensam syn bland elever och personal på hur det ska fungera i klassrummet.
- Tillsammans med elevkåren revidera våra ordningsregler
- Gemensamma samtalsregler för skolans alla lärare.
- Tydligare information till undervisande lärare när någon elev är hos tex rektor, ansvarig för Internat- och fritid.

### **Jämställdhet**

- När externa gäster och föreläsare bjuds in till skolan ska det bjudas in både män och kvinnor
- Få fler tjejer att inse att jobb inom den gröna sektorn även är för dem.
- Vi behöver tydliggöra skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling för våra APL-handledare. Här kan alla profiler ta hjälp av Teknikcolleges handledarutbildning vid APL.
- Lyfta fram kvinnliga entreprenörer i entreprenörskap. En sak som är intressant att hålla koll på är om det är en rättvis fördelning när vi presenterar män och kvinnor vid föreläsningar.

### **Konflikthantering**

- Vara uppmärksam när något händer och ta tag i det direkt och diskutera händelsen. Vi får inte låta det passera.
- Få till ett bättre informationsflöde om viktiga händelser som kan påverka klassrummet för att vi ska vara förberedda. Vi behöver ha en handlingsplan för hur skolan ska agera vid större konflikter eller allvarliga händelser.

### **Steg 4: Följa upp och utvärdera**

Personalen utvärderar läsårets plan mot diskriminering och kränkande behandling under april månad samt identifierar behov för nästkommande läsår. Utvärderingen sker enligt skolans rutin. Förslag på förändringar lämnas till ansvarig arbetsgrupp som uppdaterar planen. Främjande och förebyggande åtgärder som utförs på skolan under läsåret ska i nära anslutning utvärderas av eleverna och ansvarig personal. Ansvarig för utvärderingen är den/de som utfört åtgärden. Utvärderingen ska återkopplas till rektor och skolans elevhälsoteam.