

Ryssbygymnasiets plan

mot diskriminering & kränkande behandling

Läsåret 2021/2022

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
Steg 1: Undersök	7
Steg 2: Analysera	7
Steg 3: Åtgärda	8
Steg 4: Följa upp och utvärdera	10
Utvärdering 2020/2021	10

Verksamhetsform som omfattas av planen
Gymnasieskola

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 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

2021-08-01

Planen gäller till

2022-07-31

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 lärprocesser 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 påverkas 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 21/22 ska uppdateras, tydliggöras och förankras, samt 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. Information finns på skolans hemsida.

Skolans heltidsmentorerna 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
- Tjejgruppen

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. Förslag presenteras på lärarmöte i början av höstterminen samt vid elevkårsmöte. Skolans ledningsgrupp ansvarar för att informera skolans övriga personal.

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 ska göras på arbetslagsmöten och arbetsplatsträffar minst två gånger 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 el klassföreståndare "Värderingshjulet" (se bilaga).

Utvärdering

Personalen utvärderar läsårets plan mot diskriminering och kränkande behandling under april månad samt identifierar behov för nästkommande läsår. Utvärderingen sker enligt rutin ovan (se Personalens delaktighet). 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.

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?

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

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 även att det råder ett "status-tänk" kring utrustning och privata möjligheter.

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.

- Homogena elevgrupper
- Machokultur
- Bristande värdegrund (både från skola och hem)
- Brist på kvinnliga lärare som förebilder i kurser som av tradition är mansdominerade
- Material, ex skyddsutrustning, som inte passar alla
- Negativt språkbruk
- Tydliga uppdelningar av eleverna i program, inriktningar, på internatboendet och i matsalen
- Internatboendet. Eleverna spenderar dygnets alla timmar tillsammans under veckorna. Mer tid och möjligheter för diskriminering och kränkande behandling

Steg 3: Åtgärda

Dessa åtgärder behöver genomföras i verksamheten.

Följande åtgärder ska genomföras under läsåret 2021/2022

Vad	Machofabriken material
Varför	För att motverka rådande machokultur och främja trivsel och bra mående
När & vilka	Kontinuerligt under läsåret med alla årskurser enligt schema
Hur	Schema arbetas fram v 44
Utvärdering	Görs av arbetsgruppen vid läsårets slut

Vad	Tjejgruppen
Varför	För att stärka de tjejer som valt en utbildning som av tradition anses vara manlig samt att öka sammanhållningen och möjligheten till stöttning.
När & vilka	Kontinuerligt under läsåret med de tjejer som går skog och jakt, årskurs 1-3.
Hur	Heltidsmentor och skolsköterska bjuder in till träffar ett par gånger under läsåret.
Utvärdering	Görs av heltidsmentor och skolsköterska vid läsårets slut.

Vad	Starta en HBTQ-grupp på skolan
Varför	För ökad samhörighet för våra HBTQ-elever samt möjlighet till stöttning
När & vilka	Omgående och vid flera tillfällen under läsåret
Hur	RFSL-Växjö är kontaktade och vill gärna komma till skolan för att kvällstid träffa våra HBTQ-elever
Utvärdering	Görs av skolsköterskan i slutet av läsåret

Vad	Samtals- ordningsregler (samt konsekvenser om dessa inte följs)
Varför	För tydlighet. Alla elever och personal ska veta vilka regler vi har i klassrummet. Underlättar alla typer av samtal, även de "svårare"
När & vilka	Ska arbetas fram omgående och sitta tydligt uppsatta i alla klassrum
Hur	Görs på lärarmöte HT-21. Arbetslagen jobbar fram förslag, sammanställs av speciallärare/rektorer. Elevkårens delaktighet
Utvärdering	Görs av alla lärare i samband med utvärderingen av planen i april månad

Vad	Presentation av skolans plan mot sexuella trakasserier
Varför	Tydliggöra att skolan tar ställning mot dessa former av trakasserier. Informera om vad sexuella trakasserier är samt vilka konsekvenser det blir om detta sker
När & vilka	Omgående, i samband med att planen presenteras för elever. Personalen fick information vid terminsstart (HT-21)
Hur	Rektor informerar personal. Heltidsmentorer och klassföreståndare informerar i klasserna i samband med att planen 21/22 presenteras
Utvärdering	Av rektor vid läsårets slut

Vad	Samverkan med branschen
Varför	För att motverka stereotyper och machokultur
När & vilka	Profilansvariga tillsammans med APL-handledare
Hur	Tydliggöra skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling för APL-handledare
Utvärdering	Av profilansvariga i slutet av läsåret

Vad	Temadag där eleverna får prova de olika utbildningarna
Varför	Ökad förståelse för varandras utbildningar
När & vilka	Temadag under VT-22 där alla elever och flertalet av personalen medverkar
Hur	Elever i årskurs 2 planerar en dag då elever i årskurs 1 och 2 får prova varandras utbildningar
Utvärdering	Av all medverkande personal i samband med att planen utvärderas

Vad	Lyfta fram kvinnliga förebilder och historiska personer
Varför	För att det historiskt "bara" har varit män
När & vilka	Kontinuerligt i alla klasser
Hur	Ansvarig lärare lyfter fram olika exempel
Utvärdering	Av undervisande lärare i samband med utvärdering av planen

Vad	Programdag RL och julborden
Varför	För att motverka åldersdiskriminering och främja samhörigheten
När & vilka	Programdag v 34 och julbord under dec för årskurs 1-3
Hur	Planeras och genomförs av RL-arbetslaget
Utvärdering	Utvärderas av RL-arbetslaget i slutet av HT-21

Vad	Motverka tystnadskultur
Varför	Då vi identifierat att detta finns på skolan. Motverka tystnadskultur och främja ett öppet samtalsklimat
När & vilka	Under läsåret för skolans personal
Hur	Information, föreläsning eller utbildning i ämnet
Utvärdering	Av all medverkande personal i samband med utvärdering av planen

Vad	Jämställdhet i skogsbranschen
Varför	Motverka diskriminering
När & vilka	Rektor och profilansvarig för NB, under HT-21
Hur	Möte för att diskutera kompetensförsörjning och jämställdhet inom skogsbranschen
Utvärdering	Av rektor efter mötet

Vad	Konflikt och konflikthantering
Varför	Motverka konflikter och underlätta konflikthantering
När & vilka	Utbildning, först av personal, sedan av elever. Under läsåret
Hur	Föreläsning för personal av skolans kurator. Heltidsmentorerna tillsammans med klassföreståndare utbildar i klasserna. Fritid gör uppföljning.

Utvärdering	I samband med utvärdering av planen.
--------------------	--------------------------------------

Vad	Värdegrundsarbete - Möjlighet att identifiera behov och utvärdera insatser
Varför	Belysa värdegrundsarbetet på skolan.
När & vilka	För klasserna i samband med EHM-möte. För undervisande personal och EHT.
Hur	Fasta punkter som tas upp på varje EHT-möte. Identifiera behov, planera insatser och utvärdera insatser
Utvärdering	I samband med utvärdering av EHM av EHT.

Detta har vi gjort tidigare, och det tänker vi fortsätta med (generella åtgärder):

- Stärka god sammanhållning, trivsel, skolanda och trygghet genom gemensamma aktiviteter, diskussioner och övningar
- Positiv förstärkning vid bra handlingar och ord
- Lyfta och stötta goda ledare och förebilder bland eleverna, samt själva verka för att vara detsamma
- I marknadsföring och synliggörande av skolan ska alltid både killar/män och tjejer/kvinnor vara representerade
- När externa gäster och föreläsare bjuds in till skolan ska det bjudas in både män och kvinnor

Steg 4: Följa upp och utvärdera

På följande sätt ska åtgärderna följas upp och utvärderas.

V.g. se ovan, under Utvärdering.

Utvärdering 2020/2021

Läsåret 20/21 genomsyrades av rådande covid-19 pandemi där eleverna under stora delar av läsåret fick studera på distans. Flera av de åtgärder vi hoppades på att genomföra under läsåret blev omöjliga alt fick ändras för att kunna genomföras.

Tjejgruppen

Flera försök gjordes att planera in träffar för tjejerna men fick ställas in pga. rådande riktlinjer och distansstudier. Tjejerna var dock positiva till idén och tycker att det är viktigt. De, och vi, ser fram emot att kunna träffas under detta läsår.

Passande material och kläder

Heltidsmentor på skog/jakt har varit i kontakt med företagen som säljer skyddskläder till skolan och påtalat bristen av utrustning som passar alla våra elever.

Toalettmöjligheter

Profilansvarig på skog har budgeterat för inköp av transportabla toalett-möjligheter då våra elever utbildas i skogen.

Temadag och föreläsning

Lsårets temadag med fokus på normer kunde inte genomföras pga. pandemin. Skolan valde då att istället skapa en arbetsgrupp med blandad personal som utbildades i Machofabrikens material. Syftet är att kunna arbeta med frågorna inte enbart på en temadag, utan kontinuerligt

under åren som eleverna går på skolan. Gruppen har utifrån de olika momenten gjort en lektionsplanering.

Sexuella trakasserier

Skolan har nu en plan mot sexuella trakasserier, framtagen av ledningsgruppen.

Matsalsmiljö

Miljön i matsalen och risken för att utsättas minskades när man beslutade att öppna upp ytterligare en ingång till matsalen. Planering finns gällande möblering.

Kvällsaktiviteter och vuxennärvaro kvällstid

Det har varit svårt att erbjuda kvällsaktiviteter under pandemin pga. rådande riktlinjer och distansstudier. Inför läsåret 21/22 har internatföreståndare och personal på fritid presenterat planering som innebär minst 2 ledarledda aktiviteter/vecka. Möjligheten till mer vuxennärvaro kvällstid omöjliggörs p.g.a. ekonomi.

Upptäcka och skapa goda relationer

För att främja trygghetskänsla och möjligheten till att kunna påverka och förändra sin egen utveckling har heltidsmentorerna arbetat med att skapa goda relationer med eleverna i årskurs 1 genom att bjuda in alla till "Lära känna-samtal". Heltidsmentorerna har varit aktiva i att söka upp eleverna och "kolla läget" kring skola och mående samt haft tät kontakt med vårdnadshavare där det behövts.

Med eleverna i årskurs 2 har heltidsmentorerna haft samtal med alla tidigt på läsåret om förväntningar på skolan, skolarbete, mål och även följt upp det sociala och måendet.

Uppföljning av eleverna i årskurs 3.

Elevkåren

I elevkåren arbetar skolans elevdemokraticoach med ökat fokus på elevernas delaktighet i skolans värdegrundsarbete och möjligheten för eleverna att påverka sin utbildning och arbetsmiljö. Det finns en mer strukturerad plan för vilka frågor som ska diskuteras på mötena.

Elevenkäten

Efter diskussioner tog rektor beslut att inte genomföra elevenkäten p.g.a. ökad arbetsbelastning p.g.a. rådande pandemi och distansstudier.

Utbildning

Under läsåret 20/21 har skolans personal inte haft planerad/önskad utbildning gällande diskriminering och kränkningar pga. rådande omständigheter.

Personals delaktighet

Personalen på fritidsverksamheten hade inte möjlighet att delta när övrig personal utvärderade 20/21-års plan. Ombedda att utvärdera samt ge förslag på åtgärder för kommande läsår, ingen dokumentation har lämnats till uppdateringen.

Valbara kurser mer tillgängliga för alla elever oavsett profil

Skolans SYV har tagit fram en mängd olika kurser som hade kunnat vara aktuella för klasserna i Äventyr och Naturturism. Hon pratade även med flera elever inom utbildningen för att få input i vad de hade velat läsa för typ av kurser. SYV lade sedan fram kurserna, främst riktat mot kost och träning för rektor och lämpliga lärare. Dock fanns inte möjlighet att undervisa i dessa kurser, vilket ledde till att förslagen lades ner när de individuella valen snart skulle genomföras.

Information om möjligheten att gå de olika programmen trots att man "inte tror sig passa in"

Vid inlägg på sociala medier lägger Marknadsföraren ut kort och filmer på både tjejer och killar för att visa att alla kan gå våra utbildningar och försöker därmed motverka framtida könsdominans.