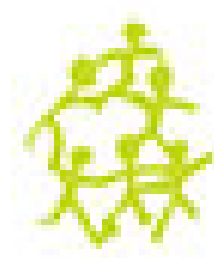


# Plan för det övergripande arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkningar



**Foucaultgymnasiet**

Gäller för hösterminen 2018 och vårterminen 2019

## Innehåll

Inledning.....	3
Skolans plan.....	3
Arbetslagets dokument.....	3
Organisation.....	3
Presentation av skolan.....	4
Skolans vision .....	4
Lagar och förordningar.....	4
Begrepp och definitioner .....	5
Diskrimineringsgrunderna .....	6
Ansvarsområden .....	7
Delaktighet, förankring och information .....	9
Årshjul.....	10
Åtgärdande arbete - strukturer för akuta händelser .....	11
Utvärderingar av förra årets <i>Skolans plan</i> .....	12
Främjande faktorer och aktiviteter.....	13
Årets främjande aktiviteter.....	13
Kontaktuppgifter .....	15

## **Inledning**

Skolväsendet i Sverige ska vila på demokratins grund. En av demokratins pelare är tanken om alla människors lika värde. Detta värde ska finnas synligt i all vår verksamhet i och utanför klassrummet, det ska genomsyra vår organisation, våra strukturer och vårt bemötande.

I skolans uppdrag ligger att ha tydliga rutiner vid akuta händelser där individer utsätts, men vi behöver också arbeta främjande och förebyggande för att skapa trygga miljöer för alla våra elever oberoende av deras kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, ålder, könsuttryck eller identitet, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

I Södertälje kommun har varje skola två dokument som rör arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det ena, som du läser nu, är *Skolans plan*, utöver denna finns också *arbetslagets dokument*, en dokumentation av det pågående arbetet i arbetslaget.

## **Skolans plan**

Här hittar du lagar, definitioner och begrepp, ansvarsfördelning och kartläggningsmetoder. Här finns även de rutiner och strukturer som styr skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Skolans främjande aktiviteter återfinns även här. Som elev eller vårdnadshavare hittar du också information om vart du ska vända dig om du, egna eller andras barn utsätts eller misstänks vara utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på skolan.

## **Arbetslagets dokument**

Varje arbetslag genomför kartläggningar och arbetar utifrån det fram en planering för det förebyggande och främjande arbetet.

Syftet med kartläggningarna är att synliggöra var och när det kan finnas risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i verksamheten. Resultaten av kartläggningarna utgör sedan grund för samtal och diskussioner kring vilka åtgärder som bör göras för att skapa en tryggare miljö för alla elever.

Arbetslaget följer sedan upp, utvärderar och utvecklar arbetet utifrån de föreslagna åtgärderna och aktiviteterna. *Arbetslagets dokument* är en dokumentation av det arbetet och därför ett dokument i ständig förändring.

## **Organisation**

*Arbetslagsnivå:* Varje arbetslag har en likabehandlingsansvarig som sammanställer de ansvarar för de möten där *arbetslagets dokument* följs upp och utvärderas. Arbetslagets likabehandlingsansvariga sitter i skolans likabehandlingsgrupp.

*Övergripande nivå:* Foucaultgymnasiets likabehandlingsgrupp består av representanter från varje arbetslag, kurator och rektor. Likabehandlingsgruppen träffas en gång i veckan.

## **Presentation av skolan**

Foucaultgymnasiet är en kommunal gymnasiesärskola. Skolan består av ca 70 elever. På skolan finns fyra nationella program (AHV, ES, FAB, FOG), samt de individuella programmen där det finns fyra grupper (1-4).

## **Skolans vision**

Vår vision är att bidra till ett samhälle där alla är inkluderade och har möjlighet att berika sin omvärld. Ett samhälle med en kultur som ser varje medborgare som en bärare av resurser och förmågor.

På Foucaultgymnasiet skall alla trivas och känna sig trygga. Det innebär att det inte skall förekomma någon kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering. Foucaultgymnasiets mål är att ingen elev ska behöva uppleva sig kränkt eller diskriminerad i skolan. Vår personal ska ständigt vara uppmärksam på vad som sker mellan elever, och mellan personal och elever i verksamheten.

## **Lagar och förordningar**

Arbetet mot diskriminering och trakasserier regleras i Diskrimineringslagen (2008:567/2016:828) medan arbetet mot kränkningar regleras i Skollagen (2010:800). Både lagstiftningarna kräver att det ska finnas ett strategiskt och långsiktigt arbete i verksamheterna.

Diskrimineringslagen 2016:828

### **3 kap. Aktiva åtgärder**

**1§** Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**3§** Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande

**18§** Utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.)

Skollagen 2010:800

### **6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling**

**6§** Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

**8§** Huvudmannen ska 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. ... En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Läroplanerna (Lgr11 Lgr 11 grundsärskolan, Lgy11, Lgy 13 gymnasiesärskolan) lyfter frågor kring diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i såväl Skolans värdegrund och uppdrag som i kursplanerna.

Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. (Lgr 11, Lgr 11 grundskolan. Lgy11, Lgy 13 gymnasieskolan.)

Behovet av kunskap om och diskussioner kring diskriminering, trakasserier och kränkningar och vad det kan betyda för individen och för samhället i stort, finns på olika sätt inskrivet i kursplanerna. Arbetet med barnkonventionen och de mänskliga rättigheterna återkommer t.ex. som en röd tråd från förskoleklass upp till gymnasiet.

## **Begrepp och definitioner**

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är ett beteende som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

### **Mobbning**

Mobbning är när ett barn eller elev är utsatt för upprepade negativa handlingar och där det hos den/de som utsätter finns ett syfte att tillfoga den andra skada eller obehag. Det ska dessutom finnas en skillnad i styrkeförhållande mellan den/de som utsätter och den som utsätts för att beteendet ska kallas mobbning.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett beteende som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell art som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag eller bilder som är sexuellt anspelande och som upplevs som kränkande för personen. Sexuella trakasserier kan även handla om en sexuell jargong.

Kränkningar och trakasserier kan äga rum i den fysiska verkligheten eller via sociala medier. De kan vara fysiska (knuffar och slag), verbala (skällsord), textburna (klotter) eller sociala (utfrysning och ryktesspridning)

### **Diskriminering**

Det finns flera former av diskriminering, bl a direkt och indirekt diskriminering.

*Direkt diskriminering:* att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, samt att missgynnandet har att göra med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

*Indirekt diskriminering:* att någon missgynnas genom en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med ett visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss

sexuell läggning eller viss ålder. Detta gäller såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

### **Förbud mot repressalier**

Huvudmannen eller skolans personal får inte utsätta en elev för repressalier på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har påtalat brister eller anmält skolan för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

### **Diskrimineringsgrunderna**

*Kön:* att någon biologiskt och juridiskt definieras som kvinna eller man.

Diskriminerings-grunden *kön* kan kopplas till formuleringar i samtliga läroplaner om jämställdhet mellan kvinnor och män, kravet på att skolan aktivt ska främja kvinnor och mäns lika rätt och möjligheter, samt att skolan har ett ansvar att motverka traditionella könsmönster (Lgr 11, Lgr 11grundsär). Eller att skolan aktivt ska främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter och att eleverna ska uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är kvinnligt och manligt (Lgy 13 gymnasiesär)

*Könsidentitet eller uttryck:* Begreppet kön består av flera olika delar. Biologiskt kön och juridiskt kön skyddas av diskrimineringsgrunden *kön*. I begreppet kön ingår även *könsidentitet och könsuttryck*: *Könsidentitet* är en persons självupplevda kön, det vill säga det kön du känner dig som (kvinna, intergender, icke-binär, man, transperson osv.). *Könsidentiteten* behöver inte samstämma med det juridiska eller biologiska könet. *Könsuttryck* beskriver hur en person uttrycker sitt kön genom attribut som socialt förknippas med könstillhörighet, till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, röst etc. Skyddet som diskrimineringsgrunden ger är viktigt för personer som har en könsidentitet eller ett könsuttryck som ibland eller hela tiden skiljer sig från könsnormerna. Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning.

*Etnisk tillhörighet:* nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller likande förhållanden. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Varje person har rätt att definiera sin egen etniska tillhörighet/tillhörigheter.

*Religion eller annan trosuppfattning:* religiösa åskådningar som t.ex. Kristendom, Islam och Hinduism. Annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med religiös åskådning som t.ex. ateism. Religionsfriheten är skyddat i både internationella konventioner och i svensk lag. Undervisningen ska, enligt skollagen, vara icke-konfessionell. En person behöver inte vara troende för att utsättas för diskriminering utifrån religion, det räcker att någon antar att hen är t.ex. kristen eller muslim och agerar utifrån det.

*Funktionsnedsättning*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionsnedsättningar som t.ex. allergier, ADHD, dyslexi, hörsel- eller synnedsättning beskriver inte ett statistiskt tillstånd, utan personens funktionsförmåga varierar beroende på situationen och den omgivande miljön. Funktionshinder är de hinder som finns i omgivningen och som gör det svårt för personer med funktionsnedsättning att fungera optimalt. Skolan är ansvarig för att såväl undervisning som fysiska platser är tillgängliga för elever med funktionsnedsättning.

*Sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell. Det handlar om vem personen blir förälskad eller attraherad av. Diskrimineringsgrunden skyddar även mot diskriminering eller trakasserier som rör anhörigas sexuella läggning.

*Ålder*: hur många år du är. Diskrimineringsgrunden gäller alla åldrar. Oftast är det yngre och äldre som diskrimineras.

## **Ansvarsområden**

### **Rektor ansvarar för att:**

- varje enskild verksamhet arbetar målinriktat för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- tillsammans med EHT utvärdera *skolans plan*
- vårdnadshavare informeras om *skolans plan*
- all personal är informerad om *skolans plan* och de rutiner som ingår i den samt arbetar efter den
- *Arbetslagets dokument* upprättas och kontinuerligt följs upp
- det finns en organisation på skolan som främjar arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- skolan, när den får kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer, ser till att utredning görs och åtgärder vidtas
- underrätta huvudman om ärenden som rör diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- kontakta andra myndigheter vid behov

### **Likabehandlingsgruppen ansvarar för att:**

- vara delaktiga i utvärderingen av *Skolans plan*,
- vid vårterminens slut delta i utvärdering av *arbetslagets dokument*. Inför den nya *Skolans plan* samla *arbetslagets dokument* med planering för nästkommande år
- sammanställa skolans kränkingsrapporter en gång per månad
- se till att hälsosamtal och IUP sammanställs och att resultaten diskuteras
- lyfta övergripande nationella kartläggningar och se till att resultatens diskuteras
- följa upp och stödja arbetslagets arbete

### **Arbetslaget ansvarar för att**

- genomföra kartläggningar där diskrimineringsgrunder, sexuella trakasserier eller kränkande behandling ingår
- såväl personal som elever analyserar resultaten av kartläggningarna med syfte att få fram aktiva insatser mot de risker och brister som framkommer

- åtgärderna skrivs ned i *Arbetslagets dokument*, implementeras vid skolstart i augusti och sedan kontinuerligt följs upp och utvärderas
- att i juni sammanställa och utvärdera arbetslaget arbete med de främjande och förebyggande aktiviteterna under det föregående året

#### **All personal ansvarar för att**

- vid ärenden som rör kränkningar, diskriminering eller trakasserier, säkerställa att åtgärder som rör de "egna" eleverna genomförs, följs upp och utvärderas
- att vid misstanke om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling informera rektor/kurator genom Blankett 1
- följa skolans rutiner vid förekomst av kränkningar, trakasserier eller diskriminering
- i och utanför undervisningen arbeta främjande och förebyggande mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- följa Läroplanens skrivningar och lyfta in samtal, diskussioner och kunskap om diskrimineringsgrunderna i undervisningssituationer
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likvärdighet

#### **Elever ansvarar för att**

- delta i kartläggningar, och diskussioner kring kartläggningarnas resultat
- berätta för personal i skolan om de själva är utsatta eller misstänker att andra är utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

#### **Vårdnadshavare ansvarar för att**

- berätta för personal i skolan om deras barn eller om de misstänker att andra elever är utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling



## **Delaktighet, förankring och information**

### **Personalens delaktighet, förankring och information**

Delar av *skolans plan* presenteras och bearbetas vid skolårets början. Vikarier och personal som börjar under pågående läsår informeras om *Skolans plan* av skolans ledning.

Personalen deltar i kartläggningar, analyser och diskussioner med syfte att formulera förebyggande insatser som tillsammans med de främjande aktiviteterna blir utgångspunkt för *Arbetslagets dokument*. *Arbetslagets dokument* följs upp och utvärderas kontinuerligt på arbetslagsmöten.

### **Elevers delaktighet, förankring och information**

Delar av *skolans plan* presenteras och bearbetas vid skolårets början.

Eleverna deltar i kartläggningar, analyser och diskussioner med syfte att formulera förebyggande insatser. De aktiva insatserna (förebyggande och främjande) följs upp och utvärderas kontinuerligt på klassråd och i mentorsgrupper.

Elevrådet bjuds in till diskussioner kring skolans främjande aktiviteter.

### **Vårdnadshavares delaktighet**

Vårdnadshavare informeras om skolans arbete vid första föräldramöte. *Skolans plan* ligger på skolans hemsida. En sammanfattning av likabehandlingsarbetet ges ut i samband med terminsstart.

Föräldrarådet bjuds in till diskussioner kring de främjande aktiviteterna och eventuella förbättringar av skolans rutiner och strukturer kring arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

## Kartläggning elever

Kartläggning går till på flera sätt.

Välkomst-, utvecklings-, hälso- samt exitsamtal utgör alla grund där risk för diskriminering, trakasserier eller annan negativ behandling kan upptäckas.

Sammanställning av kränkingsrapporter, avidentifierat. Syftet med sammanställningen är att synliggöra mönster som att vissa trakasserier har ökat/minskat eller att det är särskilda platser där många kränkningar sker.

Trygghetskartläggning genomförs i oktober, baserat på kartläggningsmetoden "huset". Arbetslagen genomför kartläggningen separat, och anpassar metoden efter de elever man arbetar med.

## Kartläggning personal

Kartläggningen "lärmiljö" genomförs på vårterminen. Inom ramen för detta studeras lärmiljön utifrån varierande perspektiv kopplade till likabehandlingsarbete och elevhälsa. Med lärmiljö menas fysisk lärmiljö såväl som strukturer, material, lektionsupplägg och förhållningssätt.

## Kartläggning organisation och struktur

Introduceras nya pedagoger och vikarier till skolans rutiner och strukturer rörande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

## Årshjul

<i>Augusti</i>	Terminen inleds med tre dagars uppstartsaktiviteter. Här sker aktiviteter på grupp-, program- och mentorsbas. Läsårstema första sex veckorna är <i>värdegrund</i>
<i>September</i>	Avstämning 1, arbetslagets dokument fylls på
<i>Oktober</i>	Trygghetskartläggning för eleverna, med utgångspunkt i modellen <i>huset</i> . Personal analyserar och dokumenterar i arbetslagets dokument. Förebyggande/åtgärdande insatser sätts in och dokumenteras
<i>November</i>	
<i>December</i>	Avstämning 2, arbetslagets dokument fylls på
<i>Januari</i>	
<i>Februari</i>	Avstämning 3, arbetslagets dokument fylls på
<i>Mars</i>	Kartläggning lärmiljö.
<i>April</i>	Skolans plan utvärderas av EHT.
<i>Maj</i>	Utvärdering av årets insatser. Analys av resultatet samt årets kartläggningar. Planering för likabehandlingsperspektivet i läsårstemat för kommande läsår, utifrån de utvecklingsområden man funnit i kartläggning.
<i>Juni</i>	

## Åtgärdande arbete - strukturer för akuta händelser

### Rutiner för när elev kränks eller trakasseras av andra elever

1. All personal som ser en elev utsättas för trakasserier eller kränkningar har ett ansvar att ingripa eller hämta den hjälp som behövs för att stoppa den pågående kränkningen eller trakasseriet.
2. Personal som själv ser eller får information om att någon elev utsatts för trakasserier eller kränkningar tar kontakt med elevens mentor som har ansvar för vidare arbete med ärendet.
3. Mentor eller annan utsedd person genomför en första utredning. Hur många som behöver vidtalas beror på den uppkomna situationen. Samtalen med de inblandade ska ske skyndsamt och enskilt. Eleven som blivit utsatt ska inte utfrågas tillsammans med eleven/eleverna som misstänks ha trakasserat eller kränkt hen. Vårdnadshavare informeras om eleven är under 18 år. Mentor informerar rektor. Rektor informerar huvudman genom *Blankett 1*.
4. Om händelsen kan anses uppklarad sparas *Blankett 1* i elevakten för att säkerställa att upprepade kränkningarna och trakasserier som var för sig kan framstå som bagatellmässiga fångas upp och åtgärdas.
5. Om händelsen inte är bagatellartad görs en handlingsplan. Handlingsplanen ska följas upp och utvärderas. En återkoppling görs till huvudman inom 3 månader på *Blankett 2*

### Rutiner när elev diskrimineras, trakasseras eller kränks av någon av skolans personal

Punkt 1 och 2 gäller som ovan.

3. När en anställd är misstänkt för att diskriminera, trakassera eller kränka en elev är det rektor som ska utreda ärendet. Samtal med de inblandade ska ske skyndsamt och enskilt. Eleven som blivit utsatt ska inte utfrågas tillsammans med den vuxna som misstänks ha utsatt eleven. Vårdnadshavare informeras om eleven är under 18 år. Rektor informerar huvudman genom *Blankett 1*
4. Handlingsplan ska alltid upprättas när elev har utsatts av en av skolans anställda. När elever utsatts av en anställd behöver oftast EHT kopplas in i utredningen och upprättande av handlingsplan. Vårdnadshavare samt huvudman ska informeras kontinuerligt.
5. Utvärdering av handlingsplanen ska ske inom 8 veckor. Huvudmannen informeras skriftligt på *Blankett 2*.

## **Utvärderingar av förra årets *Skolans plan***

### **Rutiner och strukturer**

*Hur har årshjulet fungerat?*

Något tydlig årshjul för föregående läsår har inte funnits. Planerade insatser och aktiviteter har genomförts som planerat. Under hösten gjordes trygghetskartläggningen, som inte resulterade i några ytterligare insatser än de som tidigare planerats.

*Har den övergripande likabehandlingsgruppen fungerat?*

Gruppen har haft schemalagd tid en gång per vecka, vilket har varit avgörande för att få möjlighet att arbeta kontinuerligt. Fokus i gruppen har varit att arbeta för att göra rutinerna kring kränkningar kända, att se över och planera arbetet över året.

*Har arbetslagen arbetat kontinuerligt med arbetslagets dokument?*

Arbetslagets dokument kommer implementeras under innevarande läsår. Det strukturerade likabehandlingsarbetet har under föregående läsår skett på lektioner och i teman, men inte dokumenterats i specifikt dokument då rutin för detta saknats.

Personalen har under en heldag under våren arbetat med att kartlägga skolans främjande insatser, såväl som utvecklingsområden. Insatser för att möta utvecklingsområden är planerade för detta läsår, och arbetet med detta kommer dokumenteras i arbetslagets dokument.

*Har personalen följt skolans rutiner för hantering av kränkningar, trakasserier eller diskriminering?*

Antalet anmälda kränkningar har ökat, vilket i detta sammanhang ses som positivt då det finns en uppfattning att kränkningar tidigare inte alltid skrivits ner enligt rutinen. De ärenden som uppstått har hanterats enligt rutin.

Blanketter för kränkningar och incidenter finns nu mer tillgängliga vid expeditionen och personalens kännedom om vad som är kränkning har ökat.

### **Främjande och övergripande aktiviteter**

Förra årets främjande aktiviteter:

*Aktivt rastvärdskap*

Rastvärdskapet har under året definierats och utvecklats. Rastvärdarna bär synliga skyltar. Det finns ett större utbud av aktiviteter. Vid årets exitsamtal uppgav en merpart av avgångseleverna att det blivit bättre lunchraster nu än innan, och att det var märkbart att det fanns mer personal tillgänglig.

*Gemensamma uppstartsaktiviteter*

Genomfördes som planerat. Kommer att kvarstå som främjande aktivitet då det uppfattades som positivt av både personal och elever.

*Läsårstema värdegrund*

Genomfördes som planerat, kommer att kvarstå nästa år, se arbetslagets dokument för arbetslag NP.

## Främjande faktorer och aktiviteter

### **Elevhälsoplan:**

Foucaultgymnasiet har en elevhälsoplan som kartlägger, planerar och tillhandahåller stödstrukturer och rutiner för skolans elevhälsoarbete. Fokus är på främjande och förebyggande arbete, där en inkluderande lärmiljö är central. Höstterminen -18 inleds med en kompetensutvecklingsdag där elevhälsoplanen presenteras och diskuteras.

### **Kränkningar:**

Rastvärdar finns synliga och aktiva under den längre lunchrasten. Under de kortare pauserna under lektionstid följer elevassistenterna klassen.

## Årets främjande aktiviteter

### **Kränkningar:**

Rastvärdar finns synliga och aktiva under den längre lunchrasten. Rastaktiviteter anordnas och personalen befinner sig där eleverna är.

Under de kortare pauserna under lektionstid följer elevassistenterna klassen.

Ordningsregler har upprättats och en genomgång sker i början av läsåret

Skolan har schemalagda vuxenledda rastaktiviteter under längre raster

"Skojbråk" ska inte förekomma

Elever och lärare upprättar tillsammans gemensamma klassregler i början av läsåret.

### **Kön:**

Gruppindelning sker ej efter kön

Personal markerar språkval

Drama/teaterlektioner arbetar med föreställningar och normer kring kön

Aktivt motverka att könsord används som skällsord

Kvinnlig lärare i mansdominerade yrkeskurser

### **Könsuttryck och identitet**

Skolans toaletter är könsneutrala

Vi använder önskat namn och genus

Pratar om att olikheter är ok och att få vara sig själv

### **Etnisk tillhörighet**

Vi varken särskiljer eller kategoriserar

Vi inhämtar kunskap om olika levnadsvillkor, sociokulturellt

Vi låter olikheter vara normen i klassrummet

### **Religion och annan trosuppfattning**

Kost anpassas vid behov utifrån elevens trosuppfattning

Om en elev inte kan delta i en aktivitet pga sin tro respekteras det

### **Funktionsnedsättning:**

Den fysiska lärmiljön är planerad med utgångspunkt i elevers behov av olika inlärningsmiljöer

Idrott, rastaktiviteter, utflykter och andra gemensamma aktiviteter planeras med inkludering av fysiska funktionsnedsättningar såväl som neuropsykiatriska eller kognitiva.

Anpassningar genom bildstöd

Digitala hjälpmedel/om mig-app används

Skräddarsydda apl-platser

Byggnaden är tillgänglighetsanpassad, trösklar borttagna där det är möjligt, det finns dörröppnare och hissar. Dörrar är försedda med information om vad som finns bakom dem.

Träning och Anpassningar för ett så självständigt liv som möjligt efter skolan

Motivera för och introducera möjliga fritidsaktiviteter

### **Sexuell läggning**

Belyser att alla har rätt att vara sig själv

Svarar på frågor från elever

Tänker på vårt egna språkbruk

Elever får information om sexualkunskap

### **Ålder**

Personal i olika ålder anställs, och kompetensen tas tillvara.

Vi utgår från elevens mognad, förmåga och vilja vid planering av t ex praktikplats

Lärare är medvetna om språkbruk och använder inte ord som har en negativ klang relaterat till ålder som t.ex. småbarn, fjortis

### **Sexuella trakasserier**

Uppmärksamma när elever kallar varandra för fula saker

I olika sammanhang kommunicerar vi till eleverna att nej betyder nej

Öppna och stöttande om elever har frågor och funderingar om sex och samlevnad

Samtal om hur man ska bete sig mot varandra och på nätet

Stöttar i att eleverna sätter gränser för vad andra får göra med mig t ex fysiska gränser

Aldrig blunda och gå förbi, personal reagerar i stunden och markerar.

## Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter till personer som elever eller vårdnadshavare kan vända sig till  
Ta i första hand kontakt med din/elevens klasslärare, mentor eller en vuxen på skolan som du/ni har förtroende för. Om det av olika orsaker inte fungerar kan du ta kontakt med

Rektor:	Emma Rosengren	<a href="mailto:emma.rosengren@sodertalje.se">emma.rosengren@sodertalje.se</a>
Kurator:	Anna Lindberg	<a href="mailto:anna.lindberg@sodertalje.se">anna.lindberg@sodertalje.se</a>
Skolsköterska:	Carina Wiktorsson	<a href="mailto:carina.wiktorsson@sodertalje.se">carina.wiktorsson@sodertalje.se</a>

Om du/ni inte upplever att skolan gör vad de enligt lag är ålagda att göra ta kontakt med verksamhetschefen för gymnasiet, Helene Rådbrink: [helene.radbrink@sodertalje.se](mailto:helene.radbrink@sodertalje.se)

Om du inte heller här får det stöd du/ni anser att ni har rätt till kan ni gå vidare till  
BEO (barn- och elevombudet). [BEO](#)  
DO (diskrimineringsombudet) [DO](#)  
Skolinspektionen