

2016

Bäckängsgymnasiet

Likabehandlingsplan

Bäckängs
GYMNASIET



[LIKABEHANDLINGSPLAN]

Planen bygger gällande lagar och författningar, samt riktlinjer av huvudmannen.



Inledning

Innehåller Bäckängsgymnasiets handlingsplan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Värdegrund

Bäckängsgymnasiet ska vara en trygg och positiv arbetsplats för alla. Vi tolererar inte någon form av kränkande handlingar, trakasserier eller diskriminering. Målsättningen är att inga kränkande handlingar förekommer på Bäckängsgymnasiet.

Detta uppnår vi genom

- att alla, såväl elever som personal, aktivt tar sitt ansvar, och sina del i, att visionen blir verklighet.
- att vid planering av all verksamhet, oavsett om det är lektionstid eller raster, under schematid eller schemabrytande aktiviteter, all personal alltid är uppmärksamma på att kränkande handlingar, trakasserier eller diskriminering kan inträffa.



Innehåll

1. Vad säger lagen?	3
2. Syftet med likabehandlingsplanen.....	4
3. Målet med likabehandlingsplanen.....	4
4. Definitioner.....	4
5. Arbetsgivarens skyldigheter vid upplevda trakasserier	5
6. Ansvarsfördelning.....	5
7. Information om likabehandlingsplanen – plan för kränkande behandling	6
8. Kartläggning och nulägesanalys	7
10. Uppsikt och upptäckt	11
11. Åtgärder.....	12
11:1 Bäckängsgymnasiet - Enhet A: Naturvetenskapsprogrammet.....	14
11:2 Bäckängsgymnasiet - Enhet B: Samhällsvetenskapsprogrammet.....	15
11:3 Bäckängsgymnasiet - Enhet C: Estetiska programmet och Designprogrammet.....	17
12. Utvärdering och revidering.....	18



1. Vad säger lagen?

Diskrimineringslagen 6: e kap. § § 6-11, 14

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.

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

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. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avser att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

14 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.



2. Syftet med likabehandlingsplanen

Syftet är att ge stöd till personal och elever att förebygga, upptäcka, utreda och motarbeta alla former av kränkande behandling.

3. Målet med likabehandlingsplanen

Värdegrundens mål är att alla elever, föräldrar och personal tillsammans kan skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer och en trygg arbetsmiljö med optimala möjligheter till inläring.

4. Definitioner

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och främja god arbetsmiljö för alla. Det innebär lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering av arbetstagare, inhyrd eller inlänad arbetskraft samt arbetssökande vad gäller löne- och anställningsvillkor, arbetsfördelning eller annat.

I lagen behandlas fem former av diskriminering:

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, och detta har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att den orättvisa behandlingen inte handlar om diskriminering.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller handling som verkar neutralt men som kan missgynna personer som omfattas av ovanstående diskrimineringsfaktorer. Arbetsgivaren måste bevisa att tillämpningen av reglerna är nödvändig ur verksamhetssynpunkt för att det inte ska vara indirekt diskriminering.

Trakasserier

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

Sexuella trakasserier

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

Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera innebär order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kränkningen kan vara:

- Fysisk (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar etc.)
- Verbal (t.ex. att bli hotad eller kallad för hora, bög etc.)
- Psykosocial (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning etc.)
- Text- och bildburet (t.ex. klotter, brev, e-post, sms eller mms etc.)

Det är ytterst den som är utsatt för handlingen som värderar om den är kränkande eller inte. Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör. På Bäckängsgymnasiet använder vi inte slentrianmässigt nedsättande ord och uttryck.

5. Arbetsgivarens skyldigheter vid upplevda trakasserier

- Utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier.
- Vidta åtgärder om det finns grund för upplevelsen.
- Förhindra att det händer igen.

6. Ansvarsfördelning

Gymnasiechef

- Ser till att all personal och alla elever känner till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte är tillåten.
- Ser till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Ser till att verksamheten har en likabehandlingsplan – plan för kränkande behandling, vilken upprättats tillsammans med personal och elever. Planen skall utvärderas och revideras årligen.

Rektor eller chef med personal ansvar

- Ser till att utredning görs och att åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att någon utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Ser till att dokumentation sker av upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt de åtgärder som vidtagits. Dokumentationen läggs i elev eller personalakten efter avslutat arbete.

All personal och alla elever

- Har ansvar för att följa verksamhetens likabehandlingsplan.



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

- Har skyldighet att reagera och agera mot trakasserier och annan kränkande behandling som kommer till deras kännedom.
- Arbetar förebyggande genom att vara goda förebilder och låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.
- Utnyttjar de vardagliga situationerna i verksamheten för att utveckla personals och elevers förmåga att samspela med varandra samt att hantera och lösa konflikter
- Ska känna till verksamhetens likabehandlingsplan.
- Ska följa verksamhetens ordningsregler.
- Ska kontakta personal i EHT, samt rektor, när de upplever, ser eller hör kränkningar.
- Har rätt att få stöd och hjälp när de känner sig kränkta. Oavsett vilken person personal eller elever vänder sig till så ska de bli tagna på allvar och få stöd.
- Är delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplan.

7. Information om likabehandlingsplanen – plan för kränkande behandling

Målet är att all personal i verksamheten och alla elever får information om lagen samt om verksamhetens likabehandlingsplan. Det sker på följande sätt:

- Likabehandlingsplanen går igenom med all personal.
Tidpunkt: Vid nyanställning.
Personalen får årlig information om likabehandlingsplanen i samband med att den revideras. All personal har ett eget exemplar av planen och den finns även på lärplattformen PingPong.
Ansvarig: Gymnasiechef, rektor och intendent
- Likabehandlingsplanen går igenom med alla elever och finns tillgänglig i lärplattformen PingPong.
Tidpunkt: Vid läsårets början och även kontinuerligt.
Ansvarig: Informationsansvarig lärare
- Information om lagen och likabehandlingsplanen sker årligen vid rektors informationsmöte med föräldrar till elever i årskurs 1.
Tidpunkt: Hösten
Ansvarig: Rektor
- Likabehandlingsplanen finns utlagd på verksamhetens hemsida.
Tidpunkt: Finns hela året. Uppdateras efter revidering
Ansvarig: Gymnasiechef
- Likabehandlingsplanen revideras i samråd med personal och elever.
Skär på APT-möten och elevråd
Tidpunkt: Hösten
Ansvarig: Rektor och intendent
- Likabehandlingsplanen diarieförs och arkiveras.
Tidpunkt: VT efter revideringen
Ansvarig: Gymnasiechef



8. Kartläggning och nulägesanalys

Mål

Målet är att få kunskap om förekomsten av trakasserier och annan kränkande behandling för att kunna vidta relevanta åtgärder. Det gör vi genom följande arbete:

- FMS-samtal/Hälsosamtal
Tidpunkt: Årligen genom individuella samtal med alla elever i årskurs 1.
Ansvarig: Skolsköterskor
- Riskbedömning. När, var och hur kan kränkningar ske?
Tidpunkt: Kontinuerligt.
Ansvarig: All personal. Meddelas kurator och rektor.
- Tillgänglighet och lyhördhet i det dagliga arbetet med elever.
Tidpunkt: Kontinuerligt.
Ansvarig: All personal
- Elevhälsoteamträffar (EHT)
Tidpunkt: Stående på dagordningen när EHT träffas.
Ansvarig: Rektor
- Utvecklingssamtal
Tidpunkt: HT och VT.
Ansvarig: Mentor

9. Förebyggande och främjande arbete

Hela verksamhetens arbete ska präglas av den värdegrund som uttrycks i Skollagen. Värdegrundsarbetet ska vara en återkommande del i undervisningen. Utifrån diskrimineringslagen uppmärksammar vi särskilt:

Kön

Mål:

Alla elever och personal har lika värde, lika rättigheter och skyldigheter oavsett vilket kön man har. Ingen ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av kön.

Aktiviteter:

- All personal och alla elever ska alltid reagera och ingripa mot könsord, anspelningar, oönskad beröring och gester av sexuell natur.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

- Vi arbetar medvetet med att fördela ordet och tiden jämt mellan individer oavsett kön.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi granskar läromedel och vårt eget beteende för att upptäcka diskriminering och förutfattade meningar som är knutna till kön. All personal tänker på att vara förebilder i språk och handling för att befästa jämställdhet.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- Vi använder aktuella händelser som underlag för diskussion eller utgångspunkt för arbetsområden.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- Vi blandar individer oavsett kön i verksamhetens aktiviteter och uppmuntrar dem aktivt att inte göra traditionellt könsbundna val.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- Grupp-sociala aktiviteter och aktivt inkluderande metoder i undervisningen.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: Lärare

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Mål:

I vår verksamhet ska alla elever och all personal ha samma rättigheter och möjligheter oavsett kultur, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

Aktiviteter:

- Vi arbetar med attityder och värderingar så att alla elever och all personal får en förståelse för varandras likheter och olikheter.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi skapar förståelse för olika religioner och trosuppfattningar i undervisningen.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever



- Vi ger elever möjlighet att berätta om sin kultur och etniska bakgrund.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi uppmärksammar hur olika etniska grupper, kulturer och religioner beskrivs i undervisningen.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Verksamheten försäkras om att viktig information kan förstås av alla vårdnadshavare. Tolkar och översättare anlitas vid behov. Vårdnadshavare får information om möjligheten till tolkhjälp vid samtal och möten.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- Elever serveras den mat som är förenlig med elevens religion.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: Måltidsansvarig

Funktionsnedsättning

Mål:

I vår verksamhet ska alla elever och personal ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning.

Aktiviteter:

- Personalen ska genom utbildning få en allmän kunskap om så väl synlig som osynlig funktionsnedsättning.
Tidpunkt: Regelbundet vid behov
Ansvarig: Rektor
- Vid planering av den dagliga verksamheten ska konsekvenserna beaktas för elever med funktionsnedsättning.
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: All personal
- Berörd personal ska få stöd, fortbildning och handledning om funktionshindret hos enskild elev.
Tidpunkt: Regelbundet
Ansvarig: Rektor
- Saklig information ges till elevens kamrater om eleven och elevens vårdnadshavare ger sitt samtycke till detta.
Tidpunkt: Regelbundet
Ansvarig: Ansvarig personal efter överenskommelse.
- Kompensatoriska hjälpmedel ska sättas in så tidigt som möjligt.



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Rektor och specialpedagog

- Lokalerna anpassas efter den enskilda elevens behov.

Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov

Ansvarig: Intendent, rektor och pedagogisk personal

Sexuell läggning och könsöverskridande identitet

Mål:

Inte någon elev eller personal ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller familjesammansättning.

Aktiviteter:

- Vi markerar och reagerar på ord som anspelar på sexuell läggning och pratar om vad orden betyder.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- När vi diskuterar frågor som sexualitet, könsidentitet och familjesammansättning ska information om homo-, bi och transsexualitet ingå.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi granskar undervisningsmaterial i syfte att undvika läromedel som förmedlar en diskriminerande bild av homo-, bi- och transsexualitet.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal

Annan kränkande behandling

Mål:

I vår verksamhet ska alla känna sig trygga och ha redskap för att hantera konflikter.

Aktiviteter:

- Vi har tydliga gemensamma regler som främjar ett gott arbets- och umgängesklimat på skolan.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi tänker igenom grupsammansättningar och undviker situationer där elever väljer kamrater.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever



- Vi arbetar kontinuerligt och medvetet med elevdemokrati och socioemotionell träning i alla grupper och klasser.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal och alla elever
- Regelbundna samtal om klassklimatet i arbetslagen.
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Klassansvarig/mentor
- Regelbundna träffar mellan rektor och EHT.
Tidpunkt: Regelbundet varje vecka
Ansvarig: Rektor
- Förebyggande åtgärder utvärderas och dokumenteras.
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov
Ansvarig: Rektor

10. Uppsikt och upptäckt

Mål:

Vi arbetar aktivt för att förebygga och upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling. Om kränkningar sker ska alla reagera skyndsamt så att händelsen utreds och åtgärdas.

Metoder:

- All personal och alla elever får kompetensutveckling om likabehandlingsplanen och om hur man ska agera om kränkningar uppstår.
Tidpunkt: Utbildning efter nyanställning samt kontinuerlig påfyllnad genom föreläsningar på studiedagar och diskussioner i arbetslaget efter behov.
Ansvarig: Gymnasiechef, rektor, intendent, lärare
- All personal ska noggrant uppmärksamma och följa upp den jargong och de beteendemönster som råder i verksamheten.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- All personal vinnlägger sig om ett gott samarbete med hemmen så att det är lätt för föräldrar att, om de får reda på att kränkningar inträffat, vända sig till personalen.
Tidpunkt: Kontinuerligt
Ansvarig: All personal
- På FMS-samtalen/Hälsosamtalen ställs frågor om elevens trivsel och trygghet. FMS-samtalen/Hälsosamtalen dokumenteras i skolhälsovårdsjournalen. Tidpunkt: En gång per år med alla elever i år 1.
Ansvarig: Skolsköterska



- I verksamheten görs årligen en dokumenterad riskbedömning samt agerar utifrån den.
Tidpunkt: Höstterminens start. Agerandet sker kontinuerligt
Ansvarig: Kurator och gymnasiechef

11. Åtgärder

Utredning

En utredning av hur någon/några upplevt sig bli diskriminerade eller utsatta för en kränkning ska alltid inledas skyndsamt, mentor ansvarar för att så sker men tar hjälp av rektor och elevhälsoteamet. Utredningen bör allsidigt belysa det inträffade och omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat diskrimineringen eller kränkningen. De åtgärder som vidtas ska dokumenteras, följas upp och utvärderas. Utredningen ska alltid ske med all möjlig hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. Vid behov ska åtgärdsprogram upprättas. Vårdnadshavare ska underrättas snarast i de fall där eleven inte är myndig. Om personal misstänks för diskriminering eller kränkning ska rektor/intendent ansvara för utredningen. Vid varje enskilt fall bör en bedömning göras av hur allvarlig diskrimineringen eller kränkningen är och om anmälan till polis eller socialtjänst ska göras. När det gäller arbetet mot diskriminering så bör utredningen också innehålla en plan för hur man motverkar och förebygger att liknande fall inträffar igen.

Kränkning kan upptäckas på olika sätt, t ex:

- En person (elev eller personal) berättar för någon ur personalen att den upplever sig ha blivit diskriminerad eller kränkt av någon, eller att de har bevittnat att någon annan har blivit kränkt.
- Någon ur personalen ser eller hör om en kränkning eller diskriminering.

Det är ytterst viktigt att den som får kännedom om en kränkning agerar genast.

- I de fall då personal kan vara den som har kränkt en elev eller annan personal, tas utredningen över av rektor/intendent. Rektor/intendent har skyldighet att utreda huruvida kränkande behandling har skett och vidta åtgärder så att den kränkande behandlingen upphör. Rektor/intendent informerar gymnasiechefen. Innan åtgärd vidtas ska arbetstagaren och berörd facklig organisation, lokalombud och skyddsombud, underrättas om den tilltänkta åtgärden och ges tillfälle att yttra sig. Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning i frågan.
- I de fall då en elev har kränkt någon ur personalen, tas utredningen över av rektor, och inga fler åtgärder enligt nedan görs.
- I de fall då någon ur personalen känner sig kränkt av sin arbetsledande chef, hanteras ärendet av gymnasiechefen.
- Om en elev har blivit kränkt av en annan elev, gäller nedanstående arbetsgång.

Åtgärder vid upptäckt/kännedom:

1. Upptäckt
2. Utredning
3. Information till rektor & vårdnadshavare
4. Samtal med berörda parter



Enhet: A-D

Rev:

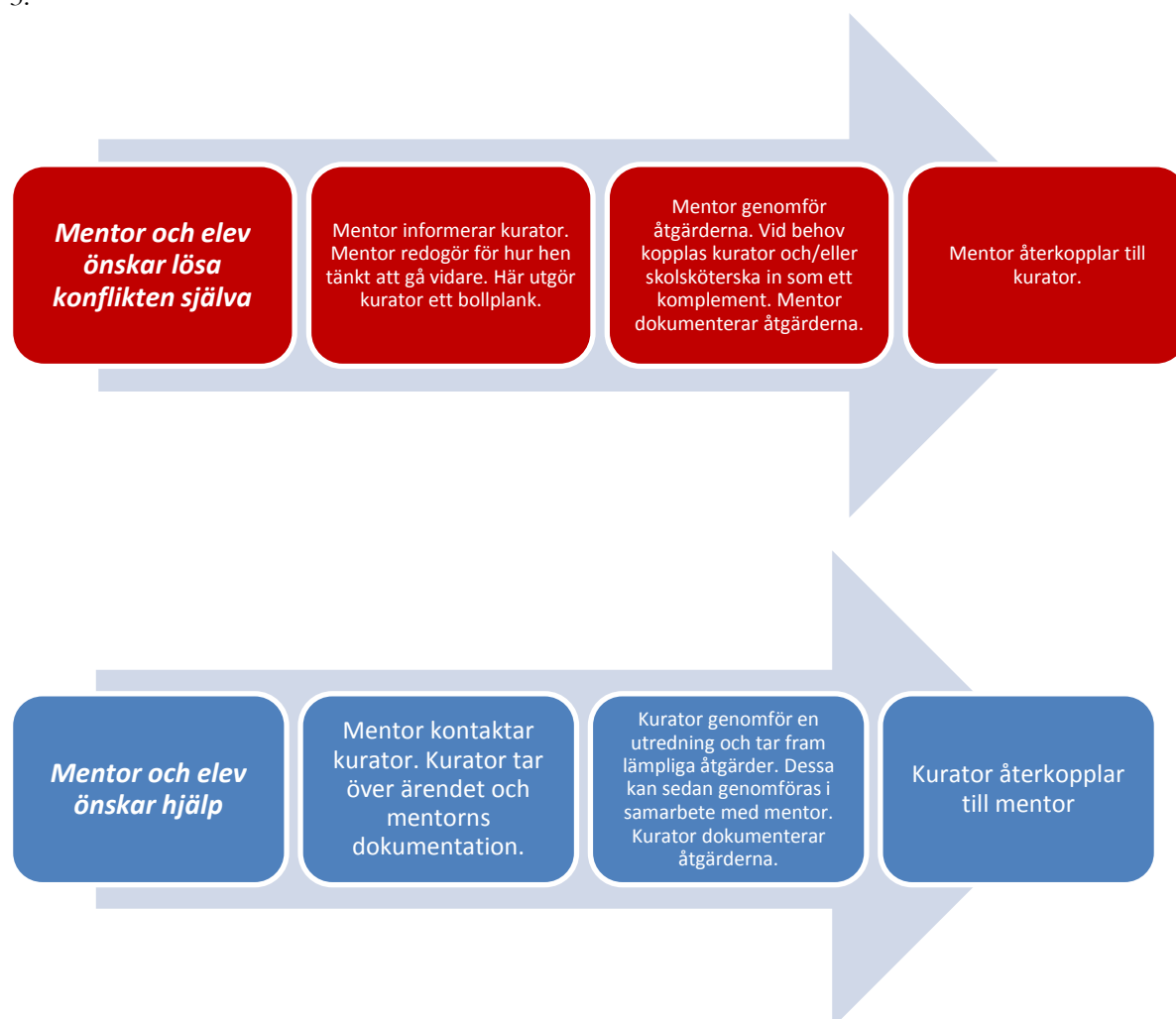
Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

5. Ev. disciplinära påföljder
6. Ev. anmälan till polis och socialtjänst
7. Uppföljning

Ärendegång:

1. Agera skyndsamt! All personal som upptäcker eller fått information om att en elev blivit utsatt för kränkande behandling ska omgående prata med eleven om vad som hänt. Personalen uppmanar sedan eleven att kontakta sin mentor, men informerar samtidigt eleven om att mentorn kommer att bli informerad om händelsen.
2. Mentor samtalar med eleven om händelsen och resonerar sedan med eleven om vilka åtgärder som kan vara lämpliga samt vilka andra personer som kan ge eleven stöd. Det kan därvid vara en god idé att eleven, mentorn och den personal som upptäckte kränkningen går igenom händelsen tillsammans. Mentor informerar omgående elevens vårdnadshavare om eleven inte är myndig. Samtalen ska dokumenteras.
- 3.





4. Kurator informerar rektor om planerade åtgärder.
5. Rektor bedömer om händelsen också medför disciplinära påföljder enligt skollagen, och hanterar detta vid behov.
6. Veckorna efter händelsen är alla extra uppmärksamma i liknande situationer där berörda elever är med. Mentor och kurator gör också uppföljning i form av samtal med berörda elever. Kurator håller rektor informerad om ärendets fortsatta gång
7. Om kränkningarna inte upphör, övervägs anmälan till polis och socialtjänst. Rektor och kurator ansvarar för att en anmälan verkställs.
8. Ärendet avslutas när elev, kurator, mentor och rektor är säkra på att kränkningen har upphört. Kopia på dokumentationen skickas till rektor för arkivering.

Den utredning som genomförs måste ligga till grund för de åtgärder som vidtas på både lång och kort sikt. Viktigt är att låta utredningen visa på problemet för att åtgärderna skall bli så verksamma och adekvata som möjligt. Undantag är om någon elev eller personal måste skyddas, då skall åtgärder vidtas omedelbart.

11. Resultat av kartläggning av kränkande behandling på Bäckängsgymnasiet

Under läsåret 2015/16, genomfördes en kartläggning av kränkande behandling på Bäckängsgymnasiet. Kartläggningen gjordes dels via vårt kvalitetsarbete FMS, dels genom information från EHT, ledningsgruppen, servicepersonalens arbetslag, lärarnas ämnes- och arbetslag, samt elev- och klassråd. Varje rektor har för sin skolenhet genomfört en egen, självständig, kartläggning och analys av arbetet mot kränkande behandling inom sina respektive skolenheter. Respektive rektor har sedan självständigt arbetat fram konkreta åtgärder som varje skolenhet avser att påbörja och genomföra under det kommande läsåret. Resultatet av verksamheternas kartläggning, leder till enheternas åtgärder och mål.

11:1 Bäckängsgymnasiet - Enhet A: Naturvetenskapsprogrammet

Uppföljning av föregående års åtgärder

Prioriterade områden 2015/ 2016

- Fortsatt vuxennärvaro i kafé och korridorer
Har varit god. Ordning och gemenskap har kunnat vidmakthållas. Möbler har bytts ut för ökad trivsel. Smärre incidenter med fotbollsspel inomhus har också under året kunnat tonas bort.
- Tidiga och täta kontakter mellan mentor, arbetslag och EHT
Har ökat men arbetet måste fortsätta gällande rutiner och ansvar genom utbildning och dialog. Mentorsutbildning samt proaktivt stressarbete planerad för HT-16



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

- En mer förtydligad kontakt (uppdrag) elev, mentor, arbetslag och EHT
Besök och kontakt genomförs systematiskt. Rutiner inte helt implementerade och behöver finjusteras.
- Fortsatt genomföra och planera aktiviteter på skolnivå och arbetslagsnivå som berör etik, värdegrund samt framförallt lagstiftningsfrågor runt sociala medier (gruppklimat och relationer)
Planering finns tillsammans med EHT. Faktiska aktiviteter skall tas fram. I stort sett samtliga arbetslag har planerat sociala gruppaktiviteter inför start av höstterminen 2016.
- En ytterligare förstärkning av de elevkanaler som finns (föreningar, elevråd, LSG osv)
Elevråd deltar i samrådsforum inför större förändringar men också ren information. Forum för klassråd och val av klassrådsrepresentanter, behöver stärkas.

Kartläggning av den nuvarande situationen

Risikområde

- Samtliga klasser och arbetslag inom Naturvetenskapsprogrammet har genom klassråd och arbetslag arbetat med likabehandlingsplanen. Arbetslagen arbetar aktivt med grupsammansättning och gruppstärkande åtgärder vid varje skolstart genom olika beprövade modeller. Detta arbete har också accelererat under året. Skolklimatsundersökningen visar att ett antal elever har kännedom eller kommit i kontakt med diskriminering eller kränkningar även om endast en händelse lett till ett faktiskt ärende. Slutsatsen är att trivseln är mycket god på Bäckäng. (se även prioriterade områden, framtagna klassvis)
- Ett ökat antal elever leder till en förtätning av skolan vilket kan innebära en ökad risk för stress, frustration och konflikter.
- I samband med ombyggnation uppstår också färre uppehållsområden samt buller. Detta utgör en risk i sig.

Prioriterade områden 2016/2017

- Fortsatt arbete i klasserna gällande etik, värdegrund och framför allt lagstiftningar om sociala medier.
- Alla elever har skåp utspridda, vilket leder till trånga korridorer och sämre förutsättningar för gemenskap. Detta skall åtgärdas under vårterminen -17.
- Kommunikation och det sätt vi kommunicerar på kan leda till brister vilket aktualiserar behovet av en informations- och kommunikationsplan.
- Informera tydligare om effekter av diskriminering.
- Mer trygghet i skolan genom gruppsociala aktiviteter.
- Stärka arbetet mot kränkningar på sociala medier.
- Fortsatt arbete med att stärka det elevvärdande arbetet.

Eero Jensholm
Rektor, enhet A

11:2 Bäckängsgymnasiet - Enhet B: Samhällsvetenskapsprogrammet

Uppföljning av föregående års åtgärder

- Fortsatt arbete med värdegrundsfrågor och gruppstärkande aktiviteter i klasserna.
Har fortgått i samtliga klasser på enheten, dock med särskild tyngdpunkt i åk 1. Inom flera arbetslag ses ett ökat behov av att arbeta ytterligare med gruppstärkande aktiviteter i åk 2 och 3.



Enhet: A-D

Rev:

Gäller from 2016-10-01

Gäller tom 2017-09-30

- Intensifiera det täta samarbetet mellan mentor, arbetslag och EHT för att kunna förebygga, upptäcka och åtgärda kränkningar.
Samarbetet upplevs som gott. Det förebyggande arbetet stärktes ytterligare genom gemensam kompetensutveckling för alla lärare kring mentorsuppdraget som genomfördes september 2016.
- Utveckla det påbörjade arbetet kring värdegrund och sociala medier för att öka elevers medvetenhet kring vad som gäller enligt lag och utifrån ett etiskt perspektiv
Arbetet har fortgått och kommit olika långt i olika arbetslag vilket också är synligt genom att det finns elever som påtalar att de inte har behyst frågan i deras klasser. Gemensam utbildningsdag för eleverna planeras till VT 17.
- Fortsatt vuxennärvaro i gemensamma utrymmen i syfte att bidra till en lugn och trygg miljö
Den lugna miljön i de allmänna ytorna har påverkats negativt av ombyggnationen fr.o.m. aug 16 och eleverna uttrycker åter att trängsel vid matsalen samt i korridorer är ett problem.

Kartläggning av nuvarande situation

I skolklimateundersökningen uppger 98,4% av eleverna att de känner sig trygga på skolan och 94,7% anser att vi bemöter varandra med respekt på skolan. Värdegrunden är således väl förankrad hos våra elever. Samtidigt visar skolklimateundersökningen att det finns elever som har uppmärksammat kränkningar. Dialog om nolltolerans mot kränkningar samt tillvägagångssätt har återaktualiserats i klasserna vid revidering av likabehandlingsplanen i september 2016. På enheten har vi inte haft något likabehandlingsärenden under läsåret, däremot har kurator kopplats in för konflikthantering i enskilda fall. Samtliga fall har fått positiv utgång.

Arbetslagen arbetar aktivt med likabehandlingsplanen. Vid läsårsstart är det ett särskilt fokus på gruppstärkande aktiviteter och att skapa gemenskap i klasserna. Detta arbete fortgår sedan genom hela studietiden t.ex. används roterande studiegrupper i flera klasser, för att eleverna ska lära känna alla och kunna samarbeta med alla klasskamrater. Arbetet med värdegrund kopplat till sociala medier är påbörjat men behöver fortgå och utvecklas under läsåret. Under VT 17 planeras en skolgemensam föreläsning om ämnet. Arbetslagen arbetar tillsammans med elevhälsan för att förebygga, upptäcka och åtgärda kränkningar. Representanter från elevhälsan träffar arbetslagen återkommande och utöver detta kontaktas elevhälsan vid behov.

Prioriterade områden 2016/2017

- Fortsatt arbete med värdegrundsfrågor och gruppstärkande aktiviteter i klasserna, ökat fokus på åk 2 & 3.
- Utveckla det påbörjade arbetet kring värdegrund och sociala medier för att öka elevers medvetenhet kring vad som gäller enligt lag och utifrån ett etiskt perspektiv. Skolgemensam föreläsning för alla elever planeras till VT 17.
- Under pågående ombyggnation står elevskåp i korridorer vilket skapar trängsel. Detta skall åtgärdas under vårterminen -17.
- Det ökade elevantalet har lett till trängsel i matsalen, bevakning sker av kritiska perioder för att med hjälp av schemaläggning försöka minska köbildningen som uppstår.

Anna Almroth Werna,
Rektor, Enhet B



11:3 Bäckängsgymnasiet - Enhet C: Estetiska programmet och Designprogrammet

Uppföljning av föregående års åtgärder

- Arbetslag, mentorer och EHT har arbetat förebyggande med gruppklimat och relationsskapande åtgärder i klasserna.
- Vuxennärvaro har funnits i både cafeteria, matsal och i korridorer, för att sprida ett lugn bland eleverna.
- Värderingsarbete kring sociala medier har skett, men behöver utvecklas ytterligare.
- Översyn av områdena kring omklädningsrum har skett och eleverna känner sig nu trygga vid dessa områden.

Kartläggning av nuvarande situation

Klasserna och arbetslagen på Designprogrammet och Estetiska programmet har arbetat med likabehandlingsplanen och eleverna har haft möjlighet att framföra sina synpunkter kring denna.

Det mesta fungerar bra, men kränkningar i de sociala medierna har blivit vanligare och detta är något vi måste jobba aktivt med, för att medvetandegöra eleverna om vilken skada detta kan göra och vi måste förhindra att detta sker i framtiden. De konflikter som uppstår på nätet på fritiden tas med till skolan och stör studieron.

Några elever upplever otrygghet i att klasserna inte har sina skåp sammanhållna under ombyggnationen på skolan. Åtgärd - ökad vuxennärvaro. Speciellt i de delar där skåpen ligger mer avsides.

Skolklimatundersökningen visar att det finns elever som har kännedom om eller kommit i kontakt med diskriminering eller kränkningar. Men det förebyggande arbete som har gjorts i elevhälsoteam, arbetslag och på klassråd har givit ett gott resultat, så det har under året inte funnits några likabehandlingsärenden på enhet C.

Vid läsårsstart arbetar arbetslagen extra mycket med gruppammansättning och gruppstärkande aktiviteter, för att stärka gemenskapen och sammanhållningen.

Prioriterade områden 2016/2017

- Arbeta förebyggande med gruppklimat och relationsskapande åtgärder i alla klasser/grupper.
- Planera och genomföra aktiviteter i arbetslagen som berör etik, värdegrund och lagstiftningsfrågor runt sociala medier.
- Fortsätta arbetet med att förebygga, upptäcka och åtgärda kränkningar genom täta kontakter mellan mentor, arbetslag och EHT.
- Fortsatt vuxennärvaro i café, matsal och korridorer, för att sprida lugn bland eleverna.

Ann-Marie Ahlin
Rektor, Enhet C

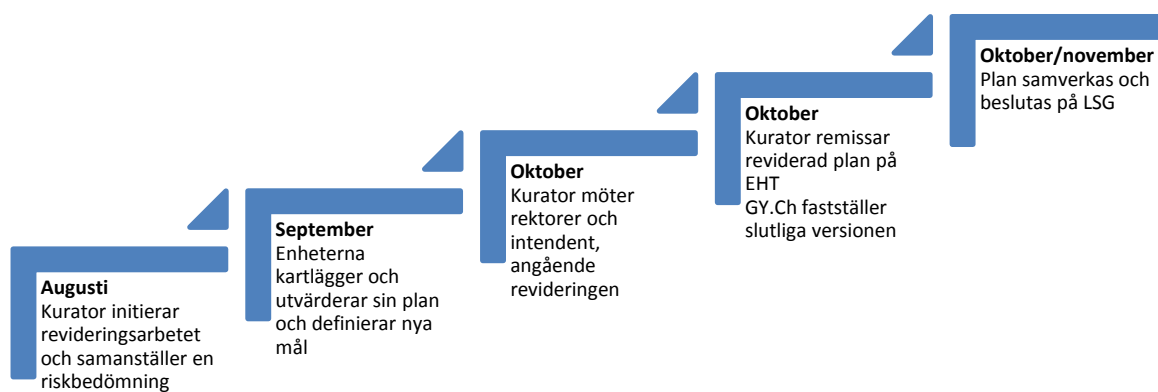


12. Utvärdering och revidering

Denna likabehandlingsplan utvärderas och revideras årligen tillsammans med EHT, arbetslag, klassråd och elevråd. Utvärderingen redovisas i den årliga kvalitetsredovisningen.

- Tidpunkt: I augusti påbörjas den årliga revideringen av likabehandlingsplanen och ska vara klar att användas from oktober/november.

Ansvarig: Gymnasiechef, kurator, rektor och intendent



Likabehandlingsplanen är framtagen av undertecknad, samt respektive rektor, och upprättades av Bäckängsgymnasiets lokala samverkansgrupp (LSG) oktober/november 2016.

Borås oktober 2016

Martin Eklöf

Gymnasiechef