

# Likabehandlingsplan

## Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### **Policy**

På Film & Musikgymnasiet ska alla elever och all personal känna sig trygga och ingen ska riskera att utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Vi arbetar aktivt mot all form av diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Personal och elever har en gemensam skyldighet att motarbeta diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Sådan behandling ska förebyggas, upptäckas, utredas och åtgärdas. Rektor har det yttersta ansvaret för klimatet på skolan, men alla har skyldighet att medverka till goda arbetsförhållanden.

### **Strategier för förebyggande arbete**

Det är allas uppgift att arbeta för ett bra arbetsklimat och god sammanhållning. Detta sker genom en fortlöpande öppen diskussion i de grupper som finns på skolan – ex. klassråd, elevråd, i undervisningen samt vid personalmöten.

#### **Film & Musikgymnasiet arbetar förebyggande på följande sätt:**

- Skolans personal arbetar praktiskt och kontinuerligt med, och i, olika gruppkonstellationer som förekommer i verksamheten, i den dagliga kommunikationen med varandra, eleverna och vårdnadshavare, samt i rollen som vuxen på skolan. All pedagogisk personal ska ha kunskap om gruppernas utveckling och aktivt påverka gruppammansättningar och fysisk placering av elever i undervisningssituationer. I det dagliga arbetet finns alltid ett inkluderande perspektiv för att främja alla elevers lika möjligheter att delta i undervisning och skolans övriga verksamhet.
- Handlingsplanen ska vara ett levande dokument som diskuteras och finns aktivt i medvetandet vid möten i personalgruppen, hos elevhälsoteam och i möten med elevråd och mentorsgrupper.
- Personal på Film & Musikgymnasiet får kontinuerlig utbildning i ämnen och frågor som stärker deras kunskaper om och ger redskap för såväl förebyggande som hantering av diskrimineringsfrågor och kränkningar.

- I samband med elevers individuella utvecklingssamtal lyfts värdegrundsfrågor med anknytning till innehållet i skolans handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Skolan genomför olika temadagar och aktiviteter där elever blandas över årskurs-/klass- och inriktningsgränser och där innehållet i handlingsplanen aktivt är en del av syfte och innehåll.

## **Tidig upptäckt av kränkningar**

### **För att tidigt upptäcka kränkningar genomförs:**

- Anonyma arbetsmiljöundersökningar för elever och personal varje år
- Utvecklingssamtal för elever (med vårdnadshavare om eleven är omyndig) varje termin
- Medarbetarsamtal för personal varje läsår
- Möten mellan skolans personal och elevråd två gånger per termin
- Förebyggande och främjande elevhälsoarbete där skolans elevhälsoteam har en aktiv roll i det dagliga arbetet på skolan

## **Delaktighet och utveckling**

En god psykosocial miljö på skolan förutsätter engagemang och kunskap hos personal och elever. Det är allas på skolan ansvar att hålla handlingsplanen levande och på så sätt bidra till dess utveckling. Skolledning har ansvar för att all personal får kontinuerlig fortbildning i ämnet.

- Handlingsplanen tas fram och diskuterats med skolans elevråd och personalgrupp
- Information om handlingsplanen ges till alla elever och föräldrar och den finns lättillgänglig
- I det vardagliga arbetet bedrivs ett aktivt värdegrundsarbete där skolans syn på trakasserier och kränkningar kommuniceras kontinuerligt i mentorsgrupper och i undervisningen

## **När någon blir utsatt för trakasserier eller kränkande behandling**

### **Elev**

Vid trakasserier eller kränkande behandling kontaktar eleven mentor eller annan personal som han/hon har förtroende för.

## **Personal**

Vid kränkande behandling kontaktar personal rektor eller ansvarig chef, skyddsombud, facklig representant eller företagshälsovård.

## **Huvudregler vid upptäckt av trakasserier eller kränkning**

- Åtgärder sker omgående och helst samma dag
- Åtgärderna omfattar samtal med den som upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling och utredande samtal där lärare/mentor/skolhälsovård/rector talar med den eller dem som utfört kränkningen
- Ärenden som gäller trakasserier och kränkande behandling väcker mycket känslor hos alla inblandade. Parterna ska därför bemötas med diskretion och respekt. Uppföljningssamtal sker högst en vecka efter de första samtalen. Ansvarig för uppföljningen beslutas i samband med de första samtalen. Uppföljningssamtal fortsätter så länge behov föreligger.
- I samråd med berörda parter informeras vårdnadshavare omgående om trakasseri eller kränkningen berör omyndig elev.
- Huvudmannen informeras i samband med att trakasseri/kränkning utreds.

## **Utredning och hantering**

### **Åtgärd vid trakasserier mot eller kränkning av elev**

Vid trakasserier mot eller kränkning av elev, vidtas i första hand följande åtgärder:

- Enskilda samtal där de inblandade får berätta sina versioner av det inträffade
- Samtal med samtliga inblandade för att söka en positiv lösning
- Information till vårdnadshavare om eleven är omyndig
- Uppföljning inom en vecka – ansvarig för uppföljning beslutas vid första samtalet

Om det vid första uppföljningen visar sig att åtgärderna inte varit tillräckliga för att lösa situationen, går skolan vidare enligt följande:

- Rektor engageras i ärendet och ansvarar för att adekvat personal kopplas in
- Berörda parter hörs och uppgifterna skrivs ner så att alla inblandade kan kontrollera att uppgifterna stämmer med respektive parts uppfattning
- Båda parter ges möjlighet att ta med eller representeras av annan person
- Överenskommelse och åtgärder dokumenteras
- Kontinuerlig uppföljning sker enligt vad som beslutas vid möte med samtliga berörda parter

## **Åtgärd vid kränkning av personal**

### **Vid kränkning av personal vidtas följande åtgärder:**

- Personal som kränkts kontaktar rektor/chef, som så snart som möjligt kallar till samtal
- Rektor/chef handlägger ärendet omgående och beslutar om lämpliga åtgärder

### **Samarbete med berörda myndigheter**

- Rektor/skolhälsovård ansvarar för att vid behov, och i samråd med berörda parter, kontakta sociala myndigheter, barn och ungdomspsykiatri m.m.
- Då det gäller personalen ansvarar rektor för att, i de fall det krävs, företagshälsovård eller annan berörd myndighet kontaktas

### **Eventuell polisanmälan**

- Eventuell polisanmälan bedöms och hanteras utifrån varje enskilt ärende där anmälan kan bli aktuell. Frågan diskuteras med den elev som blivit utsatt, och om elev är omyndig, med dennes vårdnadshavare

## **Ansvarsfördelning**

- Skolledning har övergripande ansvar för att handlingsplan finns, och att personal/elever/föräldrar har kännedom om och agerar efter utarbetad plan.
- All personal som upptäcker kränkning informerar genast rektor eller skolhälsovård, samt bidrar aktivt i förebyggande arbetet mot kränkningar gentemot både elever och personal.
- Mentor diskuterar vid mentorsträffar och utvecklingssamtal den psykosociala miljön på skolan. Om kränkning förekommit/förekommer rapporteras detta till rektor eller skolhälsovård. Mentor följer mentorselevernans sociala utveckling i klassen.
- Elevhälsoteam och skolhälsovård för hälsosamtal och enskilda samtal där elevens trivsel tas upp, samt arbetar aktivt tillsammans med övrig personal på skolan för att planera, följa upp och utvärdera det förebyggande och hälsofrämjandet arbetet

## **Utvärdering av handlingsprogram**

Rektor ansvarar för att handlingsprogrammet utvärderas och revideras en gång per läsår.