



Plan mot diskriminering och kränkande behandling (Likabehandlingsplan)

Planen gäller från och med 2021-08-30 till och med 2022-06-30

Ansvariga för planen:

Malin Bragner, rektor
Skolans trygghetsgrupp

Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Ansvarsfördelning	2
2 Begreppsförklaring	3
2.1 Vad är kränkande behandling?	3
2.2 Ordlista	4
3 Utgångspunkter	5
3.1 Skolans vision	5
3.2 Arbetet med Likabehandlingsplanen och ett systematiskt arbetssätt	5
3.3 Utvärdering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2018/2019	5
3.4 Förebyggande och främjande åtgärder läsåret 2020 – 2021	6
4. Handlingsplaner	10
4.1 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elever	10
4.2 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elev och personal	10
4.3 Handlingsplan vid fall av kränkande behandling mellan personal	10
Bilaga 1:	11
Stöd för utredande samtal med involverade parter	11

1 Inledning

Likabehandlingsarbetet regleras av två lagar, Diskrimineringslagen, (2008:567) och Skollagen (2010:800). Likabehandlingsarbetet behövs för att skapa en skola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. För att kunna lära och utvecklas är en trygghet, stimulans och glädje av största vikt. Odengymnasiet har som uppsatt verksamhetsmål under läsåret 2021 - 2022 att arbeta med trygghet, studiero och åtgärder mot kränkande behandling.

Lagarna är till för att främja elevers lika rätt och värde samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Likabehandlingsarbetet behövs för att skapa en skola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. För att kunna lära och utvecklas är en trygghet, stimulans och glädje av största vikt.

I skollagen beskrivs hur skolan aktivt ska arbeta för att förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling.

”En plan med förebyggande åtgärder, utvärdering och handlingsplan vid kränkning ska upprättas och årligen utvärderas och revideras” (Skollagen 2010:800).

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (Diskrimineringslagen 2008:567)

”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 (...). 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” (Skollagen 2010:800).

1.1 Ansvarsfördelning

Rektor

Enligt Skollagen (2010:800 kap 6) är rektor ansvarig att:

- säkerställa att likabehandlingsplanen är känd hos all personal i verksamheten och hos elever och vårdnadshavare
- bedriva ett förebyggande och målinriktat arbete för att motverka och förhindra kränkande behandling
- upprätta, utvärdera och revidera en årlig likabehandlingsplan i samarbete med personal och elever

- ansvara för att en utredning görs och åtgärder vidtas vid misstanke eller kännedom om kränkande behandling

Lärare och övrig skolpersonal

Lärares och övrig skolpersonal ansvarar för att:

- vara insatt i skolans likabehandlingsplan och de ansvarsområden/uppgifter som beskrivs
- följa skolans likabehandlingsplan och de ansvarsområden upprättats för skolans personal
- anmäla till rektor vid misstanke eller kännedom om att en elev utsatts för kränkande behandling

Elever

Alla elever ansvarar för att:

- verka för ett tryggt och respektfullt klimat bland eleverna
- anmäla eventuella kränkningar i enlighet med rutinerna i denna likabehandlingsplan
- tillsammans med undervisande lärare verka för att klimatet i klassen är gynnsamt för studier

2 Begreppsförklaring

2.1 Vad är kränkande behandling?

I Skolverkets stödmaterial "Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda" (2017) används begreppet kränkande behandling som ett samlingsbegrepp för olika former av negativa handlingar som kränker ett barns eller en elevs värdighet. Vidare förklaras att om kränkningen har samband med någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kallas de trakasserier, men för att texten i detta dokument inte ska bli för trögläst används begreppet kränkning som ett övergripande begrepp även för diskriminering och trakasserier.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska** (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar).
- Verbala** (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög).
- Psykosociala** (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning). Text eller bilder (t.ex. klotter, brev och lappar, rörliga bilder, e-post, SMS, MMS eller meddelanden i sociala medier).

Utgångspunkt för utredning är alltid den utsattes upplevelse av kränkningen

2.2 Ordlista

Mobbning I skolans likabehandlingsplan används inte ordet mobbning utan begreppen diskriminering och kränkande behandling. Mobbning handlar om kränkningar som upprepas. Skäl till att begreppet mobbning inte längre används är att skollagen och diskrimineringslagen kräver att även enstaka kränkningar ska motverkas.

Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar eller behandlar en elev/elever sämre än andra och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook).

Både personal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller som kränkande behandling

Trakasserier är när någon blir kränkt utifrån någon av diskrimineringsgrunderna (se diskriminering). Det räcker med en händelse för att någon ska göra sig skyldig för trakasserier.

Sexuella trakasserier Med sexuella trakasserier menas ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det. Det kan till exempel vara att en lärare är sexuellt närgången mot en elev. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Rasism bygger på en uppfattning om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att den egna folkgruppen är överlägsen andra.

Homofobi avser motvilja mot eller förakt för homo-, bi- eller transpersoner.

3 Utgångspunkter

3.1 Skolans vision

På Odengymnasiet ska alla elever känna sig trygga och ingen ska utsättas för kränkande behandling. Skolan ska präglas av mångfald och tolerans där vi bemöter varandra med respekt och tillsammans jobbar för en trygg, tillåtande och inkluderande inlärningsmiljö.

3.2 Arbetet med Likabehandlingsplanen och ett systematiskt arbetssätt

Skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling brukar beskrivas som främjande, förebyggande och åtgärdande (Skolverket, 2019).

I vårt *främjande* arbete handlar det om att skapa tillitsfulla relationer, studiero, likabehandling, normmedvetenhet och trygghet (Skolverket, 2019).

I vårt *förebyggande* arbete handlar det om att upptäcka risker för problem, undersöka dem samt följa upp verksamheten ur olika aspekter (Skolverket, 2019).

I vårt *åtgärdande* arbete handlar det om att stoppa något som har hänt och hantera så att det inte händer igen (Skolverket, 2019).

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete hänger samman, men för att enklare förstå och organisera upp arbetet är arbetet uppdelat (Skolverket, 2019).

När vi arbetar med Likabehandlingsplanen som innebär ett arbete att förebygga och främja - inom ramen för vår verksamhet - genom fyra steg i fortlöpande arbete: Vi undersöker, analyserar, åtgärdar, följ upp och utvärderar

Det förebyggande arbetet kring kränkningar görs systematiskt i följande steg.

1. Kartlägg risker för kränkningar.
2. Analysera orsaker till riskerna.
3. Sätt upp mål och bestäm åtgärder.
4. Upprätta en plan mot kränkande behandling.
5. Följ upp och utvärdera

3.3 Utvärdering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2019/2020

Elever

- Workshop kring ordningsreglerna med alla årkurser.

- Gemensamma ordningsregler. Ordningsreglerna har reviderats tillsammans med skolans elevråd och skolledning
- Elever genom trygghetsgruppen påverkat trygghetsarbetet på skolan.

Personal

- .
- Personal har under läsåret haft pedagogisk lunch och ätit tillsammans med eleverna. Detta för att arbeta för en inkluderande skola där personal har en mer operativ roll i skolan.
- Rastvaksarbete dagligen. Personalen arbetar operativt genom att vara ute i korridorerna samt utanför skolan. Med syfte att skapa trygghet och närvarande vuxna.
- Skolans personal arbetar med tydliggörande pedagogik. Med syfte att skapa en pedagogik som ökar möjligheten för alla elever att kunna tillgodose sig sin utbildning.

EHT

- Regelbundna EHT-möten. Mötena sker veckovis där hela EHT är samlade. Fokus på att säkerställa att det främjande, förebyggande arbetet är det huvudsakliga elevhälsoarbetet på skolan och att arbeta åtgärdande.
- Operativt arbetet genomförs dagligen av skolsköterska, SYV, kurator och rektorer genom att synas i korridorerna, sitta ute bland elever i de olika gemensamma ytorna (exempelvis vid caféet) samt att EHT även deltar i den pedagogiska lunchen dagligen.
- SYV, kurator och skolsköterska arbetar på både individ- och gruppnivå för att sprida kunskap om områden inom värdegrund inom respektive kunskapsområde, detta genom att gå ut i klasser och delta i undervisningen eller i vissa fall hålla lektioner.

3.4 Förebyggande och främjande åtgärder läsåret 2021 – 2022

Främjande insatser

I vårt främjande arbete handlar det om att skapa tillitsfulla relationer, studiero, likabehandling, normmedvetenhet och trygghet (Skolverket, 2019). Vår skolas främjande arbetet bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt på lektionstid och utanför lektionstid.

Förebyggande åtgärder

I vårt förebyggande arbete handlar det om fokus på att identifiera och avvärja risker (även kallad för kartläggning) för diskriminering och kränkande behandling. (Skolverket, 2019). Vi analyserar skolans rutiner, arbetssätt, regler och praxis så att de följer lagen om alla likas rättigheter och möjligheter. De förebyggande insatserna är aktiva åtgärder i skolan.

Kartläggningar görs genom ...

- ... samtal och diskussioner i det vardagliga arbetet
- ... diskussioner under mentorstid och i elevråd
- ... trygghetsvandringar
- ... observationer
- ... incidentrapporter
- ... frånvarorapporter
- ... enkäter för elever, personal och vårdnadshavare
- ... frågor vid utvecklingssamtal
- ... genomgång av rutiner, regler och arbetsätt

Analyserna och utvärderingar sker genom ...

- ... samtal under mentorstid, i trygghetsgruppen och elevråd
- ... samtal i EHT
- ... samtal i arbetslagen
- ... samtal i ledningsgruppen

Planering för arbetet kring förebyggande och främjande läsåret 2021/2022:

Åtgärd	Tid	Ansvarig	Uppföljning
Likabehandlingsplanen revideras och uppdateras inför nytt läsår	April 2021 (inför läsåret 21- 22)	Rektor	
All personal informeras om likabehandlingsplanen samt ges möjlighet till gruppsamtal och reflektion kring innehållet.	Aug 2021	Rektor	Ledningsmöte
Likabehandlingsplan-Workshops kring hur likabehandlingsplanen ska förmedlas till elever och vårdnadshavare.	Aug 2021	Kurator	
Likabehandlingsplanen publiceras på Schoolsoft tillgänglig för elev och vårdnadshavare, personal gemensam mapp tillgänglig för personal, hemsidan tillgänglig för alla.	Aug 2021	Admin	Rektor
Alla elever får information om likabehandlingsplanen. Mentorerna avsätter på mentorstid för att arbeta med diskussioner som hjälper eleverna att sätta sig in i likabehandlingsplanen.	Aug 2021 Diskussioner kontinuerligt under läsåret.	Mentor	Programlag/ Ledningsgrupp Kurator

Temavecka: Likabehandlingsplanens ordlista. Representant från trygghetsgruppen samverkar med mentorer för att föra diskussioner kring ordlistan i likabehandlingsplanen.	Sep 2021	Trygghetsgruppen	Trygghetsgruppen /EHT
Första mentorstiden ägnas åt diskussioner kring likabehandlingsplanen, ordningsregler och konsekvenstrappa.	Aug 2021 Jan 2022	Mentor	Programlag/ ledningsgrupp
Trygghetsgrupp möte varannan vecka och fjärde vecka tillsammans med elevrepresentanter läsåret 21- 22. Val av representanter sker start av höstterminen. Uppdrag: likabehandlingsarbete.	Start aug 2021	Kurator	Trygghetsgruppen
Ordningsregler beslutas i Ledningsgruppen och delges skolan. Även Konsekvenstrappan. Ordningsregler utvärderas en gång per termin.	Aug 2021 Jan 2022	Mentor	Programlag/ ledningsgrupp
Synliggöra ordningsregler, konsekvenstrappa, handlingsplaner i uppehållsrum och klassrum	Aug 2021	Ledningsgruppen	Ledningsgruppen
Mentorsamtal med eleverna kring trivsel och trygghet.	Aug 2021	Mentor	Programlagen
Programlagen planerar moment i undervisningen som behandlar någon av diskrimineringsgrunderna som ett sätt att konkretisera och skapa sammanhang.	Sep 2021 Mars 2022	Lärare/ Programlag	Programlag/ ledningsgrupp
Genomföra trygghetsvandring.	En ggr/termin Okt 2021 alt. Mars 2022	Elevrådet	Elevrådet
Enkätfrågor till elever om trygghet. Ska sedan presenteras för elever och vårdnadshavare.	Okt 2021 Dec 2021 Mar 2022	Ledningsgruppen	Trygghetsgruppen/ Ledningsgruppen
Utifrån insamlat material analysera situationen och besluta om fortsatta åtgärder.	Okt 2021 Dec 2021 Apr 2022	Ledningsgruppen	Trygghetsgruppen/ Ledningsgruppen

Ifrågasätta och reflektera över de normer och värden som förmedlas i det egna bemötandet av elever och sträva efter likabehandling	Kontinuerligt	All personal	Diskussioner i Programlagen
Diskussioner kring att skapa tillåtande och inkluderande inlärningsmiljöer	Kontinuerligt	Ledning/ EHT	EHT-möten
Programlagen planerar och genomför åtgärder för att främja tillåtande och inkluderande inlärningsmiljöer	Kontinuerligt	Programlagen	Personalmöten
Ge uppdrag till mentorena utifrån uppkomna behov att arbeta med eleverna i mentorsgruppen.	Kontinuerligt	Mentor	Trygghetsgruppen
Temadag Värdegrund	HT 2021	Hela skolan	EHT/ Ledningsgruppen
Temadag värdegrund – alla hjärtansdag	VT 2022	Hela skolan	Trygghetsgruppen
Aktivitet Friluftsdag – Skapa grupp med fysiskaktivitet tillsammans.	HT 2020	Hela Skolan / Idrottslärare	Idrottslärare/personal
Aktivitet Fotbollsturnering – skapa grupp tillsammans med elever utifrån elevinitiativ (elevinflytande).	VT 2021	Hela skolan /Idrottslärare	Idrottslärare, personal
Insats värdegrundsarbete/trygghet – koppla samman värdegrund med ämnen i skolan.	HT 2021	ÅK 1	Kurator
Närvarofrämjande tävling	HT 2021 VT 2022	Hela skolan	Skolledning
Trygghetsarbete (se årshjulet gällande detta)	HT 2021 (aug)	Hela skolan	Kurator
Uppstartsdag Skapa grupp/gemenskap/trygghet i skolan. Starten av terminerna (bygga grupp med övningar)	Terminstart Aug 2021 Terminstart Jan 2022	Mentorer /kurator	Kurator

4. Handlingsplaner

Vid fall av kränkande behandling ska ärendena handläggas enligt handlingsplanerna nedan.

4.1 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elever

1. Berörd personal ingriper direkt och kontaktar rektor som har samtal med involverade elever och därefter skyndsamt rapporterar incidenten till huvudman. Rektor tar i samråd med huvudman beslut om lämpliga åtgärder.
2. Mentor informeras.
3. Vårdnadshavare informeras samma dag om eleven/erna är under 18 år av berörd lärare eller mentor.
4. EHT och trygghetsgruppen informeras om händelsen för att kunna arbeta proaktivt
5. Mentor till den utsatte har ett uppföljningssamtal inom en till två veckor. Samtalet dokumenteras och lämnas till trygghetsgruppen för arkivering.

4.2 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elev och personal

Om en **elev** känner att hen blivit utsatt för kränkande behandling av personal kan eleven eller vårdnadshavare kontakta mentor eller någon i trygghetsgruppen. Eleven gör en anmälan till rektor eller annan personal på skolan. Om någon i personalen upplever sig blivit utsatt av kränkande behandling av elev görs en anmälan direkt till rektor.

1. Den anmälde blir informerad om händelsen
2. Rektor driver en utredning och har enskilda samtal med involverade
3. Åtgärder beslutas och dokumenteras
4. Uppföljning av ärendet görs inom 3 veckor
5. Beroende på kränkningens art kan en polisanmälan bli aktuell. Rektor gör då en polisanmälan

4.3 Handlingsplan vid fall av kränkande behandling mellan personal

1. Om någon i personalen utsatts för kränkande behandling av annan personal vänder sig hen till rektor
2. Den anmälde blir informerad om händelsen
3. Rektor driver en utredning där involverade ger sin version
4. Åtgärder beslutas och dokumenteras
5. Uppföljning av ärendet görs inom 3 veckor
6. Beroende på kränkningens art kan en polisanmälan bli aktuell. Rektor gör då en polisanmälan

Bilaga 1:

Stöd för utredande samtal med involverade parter

Materialet är hämtat från Skolverkets stödmaterial *“Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar,”* (2014).
Observera att lagen justerades 2017 och vissa delar av publikationen kan vara inaktuella.

https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf3375.pdf%3Fk%3D3375

Den som utsatts

Att vara utsatt för trakasserier och kränkningar är för de flesta elever behäftat med känslor av skam och maktlöshet, vilket leder till att de får svårt att skapa och upprätthålla tillitsfulla sociala band till andra. De har också ofta låg tillit till skolpersonalens förmåga att komma till rätta med problemet. Det fordras därför att de som för samtal med den som utsatts har, eller kan bygga upp, ett förtroendekapital som får den utsatta eleven att känna tillit till att skolan både vill och kan hjälpa. Det finns ingen mall för hur ett förtroendekapital byggs upp, då både skolpersonal och elever bär på föreställningar om varandra och om den situation som ska utredas. På en skola finns personer från flera yrkesgrupper som har kunskap och erfarenhet av att leda svåra samtal. Denna kompetens behöver tas till vara. Några råd till den som leder samtal som syftar till att reda ut situationen för den som utsatts är att:

- vara tydlig med att trakasserier och kränkningar är oacceptabla
- lyssna och visa empati
- leda samtalet så att beskrivningar av händelser blir konkreta
- vara beredd att avlasta den utsatta eleven eventuell skuld och skam • visa att skolan tar ansvaret för att åtgärda situationen
- kunna beskriva den process som följer på samtalen och som bland annat innebär att elevens vårdnadshavare kontaktas
- vara lyhörd för den utsattes vilja och förslag på åtgärder Varje skola kan säkert lägga till ytterligare råd till denna lista. Efter de utredande samtalen med den elev som blivit utsatt är det lätt hänt att personalen på skolan

Den eller de som utsatt någon

Den personal som sköter utredningen behöver föra samtal med alla de elever som på något sätt varit inblandade i att trakassera eller kränka. Dessa samtal förs individuellt. Från skolans sida måste det vara tydligt att trakasserier och kränkningar är oacceptabla, samtidigt som

förhållningssättet från all personal på skolan är respektfullt. Alla inblandade kan på olika sätt få hjälp med att få syn på sin roll i det som hänt. Det finns elever som är omedvetna om konsekvenserna av sina handlingar och behöver få hjälp med detta. Men undersökningar visar att många elever som är drivande i att fysiskt och psykiskt ge sig på andra elever är medvetna om vad de gör och att det är fel. En bild av att de som utsätter andra för mobbning är ensamma individer med låg självkänsla är ofta missvisande. En rad studier visar i stället att många elever som utsätter andra har en positiv inställning till sig själva och inte sällan också har en hög status bland sina kamrater. I många samtal som syftar till att reda ut situationen för den/dem som utsätter behöver personalen som arbetar med utredningen:

- vara tydliga med att trakasserier och kränkningar är oacceptabla
- leda samtalet så att beskrivningar av händelser blir konkreta
- ha förmåga att lyssna på ett respektfullt sätt
- visa att skolan tar allvarligt på det som framkommer och har en tydlig strategi för att åtgärda situationen och se till så att det inte händer igen
- vara lyhörd för de eventuella förslag på åtgärder som kommer från den/de som utsätter
- kunna visa på den process som följer på samtalen och som bland annat innebär att vårdnadshavarna ska meddelas om samtalet och resultatet av detsamma.

(s. 105-108 *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar,* (2014)).