



Plan mot diskriminering och kränkande behandling (Likabehandlingsplan)

Planen gäller från och med 2019-08-30 till och med 2020-06-30

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	4
3.1 Skolans vision	4
3.1 Utvärdering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2017/2018	4
3.2 Förebyggande och främjande åtgärder läsåret 2018-2019.	5
4 Handlingsplaner	6
4.1 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elever	6
4.2 Handlingsplan för kränkande behandling mellan elev och personal	6
4.3 Handlingsplan vid fall av kränkande behandling mellan personal	7
Bilaga 1	8
Stöd för utredande samtal med involverade parter	8

1 Inledning

Skollagen (2010:800: 6 kap) och diskrimineringslagen (2008:567, obs viss revidering 2017) förbjuder diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i förskolan och skolan.

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 är när någon blivit utsatt för kränkningar och/eller trakasserier av en eller flera personer vid flera olika tillfällen. Den som är utsatt för mobbing kan känna sig i underläge och ha svårt att försvara sig.

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, socialgrupp, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

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 är ett uppträdande av sexuell karaktär som kränker någons värdighet. Exempel på sexuella trakasserier kan vara visslingar, blickar, meddelanden, tafsningar eller rykten som handlar om sex eller den utsattes kropp och känns obehagliga för personen som är utsatt.

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.

3.1 Utvärdering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2018/2019

- Elevernas delaktighet. Under läsåret har skolan haft en temadag kring psykisk ohälsa med RSMH för ett ökat inkluderat socialt klimat.
- EHT-arbetet. EHT har prioriterat att ta upp vikten av att motverka diskriminering och kränkande behandling och arbetat främst på individ men främst på organisations och gruppnivå bland annat via lärarna som har integrerat arbete med diskrimineringsgrunderna i undervisningen bland annat i svenska, religion och samhällskunskap.
- Ordningsregler. Ordningsreglerna har reviderats tillsammans med skolans elevråd och skollledning.

- Personal. Personalen har fått utbildning i värdegrundsarbete tillsammans med skolans specialpedagog.
- Rutiner för hantering av och anmälning av kränkningar har tydliggjorts och reviderats.

3.2 Förebyggande och främjande åtgärder läsåret 2019-2020

Åtgärd	Tid	Ansvarig	Uppföljning
All personal informeras om likabehandlingsplanen samt ges möjlighet till gruppsamtal och reflektion kring innehållet.	Aug 2019 Okt 2018, rev.	Rektor	Ledningsmöte
Likabehandlingsplanen publiceras på Schoolsoft, tillgänglig för personal, elever och vårdnadshavare.	Aug 2019	Mentor	Programlag/ ledningsgrupp
Alla elever får information om likabehandlingsplanen. Mentorerna avsätter lektionstid för att arbeta med fallbeskrivningar som hjälper eleverna att sätta sig in i likabehandlingsplanen.	Aug 2019	Mentor	Programlag/ ledningsgrupp
Första klassrådet ägnas åt diskussioner kring ordningsregler. Klassrepresentanterna tar med förslag till klassrådet.	Aug 2019	Mentor	Arbetslagsmöte
Ordningsregler beslutas i elevrådet och alla klasser informeras av klassrådsrepresentanterna. Även Konsekvenstrappan.	Aug 2019	Mentor	Arbetslagsmöte
Synliggöra ordningsregler, konsekvenstrappa, handlingsplaner i uppehållsrum och klassrum	Aug 2019	EHT/ ledning	EHT-möte
Organiserade/enskilda samtal med eleverna kring trivsel och trygghet	Aug 2019	Mentor	Arbetslagsmöte/med arbetarsamtal
Genomföra trygghetsvandring	Varje månad	EHT	EHT-möte
Enkätfrågor till elever om trygghet. Ska sedan presenteras för elever och vårdnadshavare	Okt 2019 Dec 2019	Ledning/ EHT	EHT-möte
Utifrån insamlat material analysera situationen och besluta om fortsatta	Okt 2019 Dec 2019	Ledning/ EHT	EHT-möte

åtgärder.			
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 arbetslagen
Diskussioner kring att skapa tillåtande och inkluderande inlärningsmiljöer	Kontinuerligt	Ledning/ EHT	EHT-möten
Arbetslagen planerar och genomför åtgärder för att främja tillåtande och inkluderande inlärningsmiljöer	Kontinuerligt	Arbetslagen	Personalmöten

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 anmälda 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 anmälda 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)).