

Likabehandlingsplan

samt plan mot diskriminering och kränkande behandling för
Sturegymnasiets Rektorsenhet 4

2020-06-24

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Främjande arbete.....	4
2.1 Främja likabehandling.....	4
2.2 Genomfört främjande arbete på rektorsenhet 4. År 2018	4
2.3 Planerat främjande arbete i rektorsenhet 4. År 2019	5
3. Förebyggande arbete	6
3.1 Förebygga och förhindra kränkande behandling	6
3.2 Genomförda förebyggande åtgärder på rektorsenhet 4. År 2018.....	7
3.3 Planerade förebyggande åtgärder på rektorsenhet 4. År 2019	7
4. Åtgärdande arbete	8
4.1 Skyldighet att anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling.....	8
4.2 Rutiner vid anmälan, utredning och åtgärder.....	8
5. Definitioner	9
5.1 Gemensam grund för att bygga likabehandlingsplan.....	9
5.2 Att definiera	9
6. Utvärdering, uppföljning och revidering	12

1. Inledning

”Skolans uppdrag är att förmedla kunskaper och värden. Skolans värdegrund ska genomsyra all verksamhet i skolan och skolans personal ska förmedla och gestalta denna värdegrund. Alla elever ska känna sig trygga och respekterade som de är. Alla ska bli utmanade och få det stöd de behöver för att utvecklas i sin fulla potential. Avgörande för det är att inga elever ska bli diskriminerade, trakasserade eller kränkta.”

(Ur Skolverkets stödmaterial; Främja. förebygga, upptäcka och åtgärda).



Sturegymnasiet är en skola med både skolförlagda yrkesprogram och lärlingsutbildning, högskoleförberedande program, introduktionsprogram och gymnasiesärskola. Våra lokaler är inrymda i gamla vackra tegelhus som tillsammans bildar ett campus. Vi har en fin utemiljö med gräsytor, där elever och personal tillbringar tid tillsammans när vädret så tillåter.

Idag är det ca.700 elever och 100 personal som har sin arbetsplats på någon av Sturegymnasiets rektorsenheter 1,2,3 eller 4. På rektorsenhet 4 finns det ca 150 elever (RL 90, GL72). Tillsammans vill vi skapa en arbetsmiljö där alla är välkomna och har möjlighet att utvecklas utifrån sina förmågor. **Målet** är att tiden du tillbringar på ”Sture” ska vara en tid präglad av glädje, värme och utveckling. Till hjälp för det så ska vi bedriva ett aktivt arbete med värdegrundsfrågor och utarbeta en likabehandlingsplan med **syfte** att stödja detta!

2. Främjande arbete

2.1 Främja likabehandling

Målet med Sturegymnasiets främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla som har skolan som arbetsplats. Vi måste varje dag, i ord och handling, visa att vi arbetar utifrån skolans värdegrund och människors lika värde. Det gör vi genom att ha positiva förväntningar på varandra och alltid bemöta varandra respektfullt. Vi ska vara rädda om varandra och vår skola.

2.2 Genomfört främjande arbete på rektorsenhet 4. År 2019

- Information om likabehandlingsplan mot kränkande behandling till alla elever och vårdnadshavare i åk 1.
- Teambuildande aktivitet under uppstartsdagarna för att främja grupp känslan. Främja gemenskap och förebygga utanförskap
- Likabehandling, kränkningar, etik och moral, mänskliga rättigheter med mera diskuteras utförligt i vissa av elevernas kurser, som exempelvis Service och bemötande, Samhällskunskap och Religion samt om så behövs ytterligare vid behov
- Värdegrundsdiskussioner sker i alla klasser på klassråd tid under åk 1 med fokus på trivsel.
- Mentorsutbildning och forumspel med åk 1. Trivseltid och värdegrundsarbete med klassen. Årskurs 2 skapar filmer med tema Mänskliga rättigheter.
- Lärare går från arbetet med ”Bedömning för lärande” (BFL) till kollegialt lärande.
- Lärarna styr aktivt olika elevsammansättningar i undervisningssituationer så att eleverna lär sig samarbeta med alla oavsett kön, etnicitet, religion och språk
- Elever som gör praktik/APL får i uppdrag att ta reda på praktikplatsernas arbetsmiljö, regler, policy etc.
- Årskursövergripande, programöverskridande och klassövergripande aktiviteter i syfte att stärka band inom klassen, skapa nätverk till andra årskurser och ge trygga relationer på skolan.
- Individuella samtal gällande trivsel i klassen genomförs kontinuerligt dels för att kontrollera studieplaner samt trivsel.
- Hälsosamtal genomförs av skolsköterskan som sedan återger en samlad bild av läget i respektive klass.
- Rektor har elevhearings med klassrepresentanter en gång per termin.
- Vi arbetar med övriga program för ett utökat och fördjupat lärande men även med ett integrerande syfte.

2.3 Planerat främjande arbete i rektorsenhet 4. År 2020

- Information om likabehandlingsplan mot kränkande behandling till alla elever och vårdnadshavare i åk 1.
- Teambuildande aktivitet under uppstartsdagarna för att främja gruppkänslan. Främja gemenskap och förebygga utanförskap
- Likabehandling, kränkningar, etik och moral, mänskliga rättigheter med mera diskuteras utförligt i vissa av elevernas kurser, som exempelvis Service och bemötande, Samhällskunskap och Religion samt om så behövs ytterligare vid behov
- Värdegrundsdiskussioner sker i alla klasser på klassrådstitid under åk 1 med fokus på trivsel.
- Mentorsutbildning och forumspel med åk 1. Trivseltid och värdegrundsarbete med klassen. Årskurs 2 skapar filmer med tema Mänskliga rättigheter.
- Lärarna styr aktivt olika elevsammansättningar i undervisningssituationer så att eleverna lär sig samarbeta med alla oavsett kön, etnicitet, religion och språk
- Elever som gör praktik/APL får i uppdrag att ta reda på praktikplatsernas arbetsmiljö, regler, policy etc.
- Årskursövergripande, programöverskridande och klassövergripande aktiviteter i syfte att stärka band inom klassen, skapa nätverk till andra årskurser och ge trygga relationer på skolan.
- Individuella samtal gällande trivsel i klassen genomförs kontinuerligt dels för att kontrollera studieplaner samt trivsel.
- Hälsosamtal genomförs av skolsköterskan som sedan återger en samlad bild av läget i respektive klass.
- Rektor genomför elevhearings med klassrepresentanter en gång per termin.
- I de klasser där eleverna har olika modersmål är det extra viktigt att samtal sker på svenska för att förhindra känsla av utanförskap och risk för dolda kränkningar etc.
- Vi arbetar med övriga program för ett utökat och fördjupat lärande men även med ett integrerande syfte.
- Språkintruktionsklasserna har samarbetsklasser med vilka man har planerade och spontana samarbeten i syfte att öka integrationen på skolan.
- Frukost serveras till de elever som önskar.
- Elevbarometern genomförs och analyseras.
- APL-enkät besvaras av elever, analyseras och diskuteras därefter med eleverna en gång per termin.

3. Förebyggande arbete

3.1 Förebygga och förhindra kränkande behandling

Målet med Sturegymnasiets förebyggande arbete är att genom elevers delaktighet och engagemang få syn på områden och händelser som vi tillsammans kan påverka och förändra. Vi är en del av samhället och måste följa med i den vardag och utveckling som omger oss.

Skollagen 6 kap.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling:

6 § (utdrag) 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.

Plan mot 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 avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

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

Inom UAF ska varje gymnasieskola årligen upprätta en **plan mot diskriminering och kränkande behandling**, nedan kallad **likabehandlingsplan**. Planen ska ta hänsyn till programmets och skolenheternas olika förutsättningar och nuläge. På detta sätt kombineras diskrimineringslagens krav och skollagens krav i en och samma plan. Planerna ska följa det övergripande upplägg som beskrivs i nästkommande kapitel. Detta baseras på Skolverkets allmänna råd ”Arbete mot diskriminering och kränkande behandling”.

Skolorna ska involvera **eleverna** i upprättandet av likabehandlingsplanerna. Hur detta ska gå till ska beskrivas i planerna. Det kan till exempel ske genom att engagera olika forum för elevinflytande i kartläggningen och upprättandet av likabehandlingsplanerna.

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever trädde i kraft den första april 2006 och uppdaterades första januari 2009. Lagen ställer skärpta krav på att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och en skyldighet att utreda omständigheterna när personal får kännedom om att någon elev utsatts för kränkningar. Det är förbjudet att diskriminera ett barn eller en elev i förskoleverksamhet eller skolan.

Huvudmannen eller personalen får inte heller utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. Dessutom måste skolan bedriva aktiva åtgärder för att rättigheter och motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Från den 1 januari 2009 finns bestämmelser om diskriminering och kränkande behandling i skolan i diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800 kap. 6). Lagstiftningen gäller för verksamhet som bedrivs i

skola, förskoleverksamhet och inom skolbarnsomsorgen. Tidigare fanns dessa bestämmelser i lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Ur Diskrimineringslagen 2008:567

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3.2 Genomförda förebyggande åtgärder på rektorsenhet 4. År 2019

- Hälsosamtal tillsammans med skolsköterska genomförda i årskurs 1.
- Mentorsutbildning åk.1, och forumspel utifrån tema om likabehandling är genomfört med elever och personal tillsammans med teaterlärare och elever i årskurs 3.
- Elevbarometern genomförd.
- Förtydligat mentorsuppdraget.
- Involverat samtliga lärare i GL-arbetslaget i klassgemensamma aktiviteter.

3.3 Planerade förebyggande åtgärder på rektorsenhet 4. År 2020

- Hälsosamtal tillsammans med Skolsköterska, erbjuds samtliga elever i årskurs 1.
- Respektive arbetslag/program kartlägger situationen i verksamheten och risker för diskriminering samt kränkningar och trakasserier.
- Elevbarometern genomförs i februari och är en del i det systematiska kvalitetsarbetet. Utfallet analyseras av kvalitetsutvecklare och diskuteras med rektor. Resultatet redovisas för personal och elever som sen arbetar med resultatet och föreslår insatser och åtgärder. Enkäten ligger till grund för att uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Arbetslaget och eleverna på programmet/inriktningen planerar tillsammans hur vi tillsammans ska arbeta med värdegrundsarbete.
- Mentorsutbildning åk.1, och forumspel om likabehandling genomförs med elever och personal tillsammans med teaterlärare och elever. Samtidigt genomförs en aktivitet med årskurs 2.
- Elevskyddsombud och personal ingår i Arbetsmiljökommittén som ska vara en fokusgrupp för värdegrundsfrågor och remissinstans för likabehandlingsplanen.
- Nya ordningsregler arbetas fram tillsammans med elever.

4. Åtgärdande arbete

4.1 Skyldighet att anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling

Målet på Sturegymnasiet är att alla skall vara uppmärksamma på om någon elev förefaller bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkningar. Då har såväl lärare som annan personal på skolan en skyldighet att agera. Studiemiljön skall utformas så att alla elever kan känna sig respekterade och trygga.

Skollagen 6 kap.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot 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.*

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567). (Skollagen 2010:800, kapitel 6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling.)

Så snart huvudmannen eller någon ur personalen fattar misstanke eller får signaler om att en elev blir eller känner sig kränkt måste de **agera**. Huvudmannen ska alltid **informeras** när rektorn får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt för kränkande behandling. **Anmälningsskyldigheten** omfattar **alla händelser** där en elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Det ska med andra ord inte göras någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan den anmäls till rektorn respektive huvudmannen. Anmälningsskyldigheten gäller även om ett barn eller en elev upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling av någon i personalen. Det är viktigt att all personal känner till hur ett ärende om kränkande behandling ska hanteras. Hur proceduren vid en situation gällande kränkande behandling ska gå till beskrivs i följande text.

4.2 Rutiner vid anmälan, utredning och åtgärder

Att upptäcka, anmäla och utreda:

- Vid misstanke av kränkande behandling eller att elev upplevt sig kränkt har all personal en skyldighet att direkt **agera** samt att **anmäla** detta till rektor. En tumregel är att detta ska ske inom 24 timmar, när så är möjligt.
- Rektor eller den rektor utser **samtalar** med berörda elever.
- När en elev anses ha blivit utsatt för kränkning ska **UAF:s utredningsblankett** användas. **Aktuell blankett finns att hämta på UAF:s intranät.**
- Utredningsblanketten **diarieförs** och läggs i **elevakten**. Kopia ges till rektor för det fortsatta

arbetet.

- Samtliga berörda vårdnadshavare till omyndiga elever **informerar**. Myndig elevs vårdnadshavare informeras om samtycke finns från eleven.
- Berörd personal **informerar**.
- Rektor ansvarar för att **anmälan** görs till huvudmannen via att en kopia av **utredningen** sänds över till skolchefen på förvaltningskansliet, omedelbart efter att denna är färdigställd.
- Förvaltningskansliet ansvarar för att **nämnden** regelbundet ges en bild av antalet kränkings- och diskrimineringsärenden, samt utfallet av dessa. Detta lyfts som informationsärenden på nämnden.

Att åtgärda:

De åtgärder som vidtas på såväl kort som lång sikt måste leda till att kränkningarna upphör. För att de ska vara effektiva måste de bygga på en analys av resultatet av utredningen. Tänkbara åtgärder kan exempelvis vara:

- Återkommande samtal med elever och vårdnadshavare utifrån behov och med personal som har kompetens för uppgiften.
- Ökade observationer vid olika tillfällen av skolans personal.
- Omorganisation i och av grupper samt hjälp av skolkurator eller skolpsykolog.

Arbetsgång vid diskriminering eller kränkning av elev från personal:

- Personal som misstänker diskriminering **anmäler** detta omedelbart till rektor, som ansvarar för utredning av händelsen.
- Rektor samtalar med **berörd personal och elev, vårdnadshavare**.
- När en elev anses ha blivit utsatt för diskriminering ska **UAF:s utredningsblankett** användas. Kopia förvaras i personalakten. Rektor ansvarar för att **anmälan** görs till huvudmannen via att en kopia av utredningen sänds över till skolchefen på förvaltningskansliet.
- Vid behov sker information/samråd kring händelsen med HR.
- Vid behov tar rektor i samråd med HR ställning till arbetsrättsliga åtgärder.

Att följa upp:

- Uppföljning** görs av ansvariga för utredningen.

Utvärdering av tidigare likabehandlingsplan har skett i arbetslagen och tillsammans med eleverna i klasserna på programmen. Förslag på åtgärder har framkommit och ligger till grund för denna likabehandlingsplan.

5. Definitioner

5.1 Gemensam grund för att bygga likabehandlingsplan

Samtliga rubriker som finns nedan gäller för alla likabehandlingsplaner inom utbildningsverksamhet i Halmstads kommun.

5.2 Att definiera

Elev: Den som utbildas eller söker utbildning som regleras i skollagen (Skolverkets Allmänna råd, 2012).

Personal: Anställda och uppdragstagare i skollagsreglerad verksamhet (Skolverkets Allmänna råd, 2012).

Diskriminering, trakasserier och kränkning:

- Verbalt (hot, svordomar, öknamn)

- Fysiskt (slag, knuffar)
- Psykosocialt (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- Genom texter och bilder (teckningar, lappar, sms, foto, meddelande på olika webcommunities)
- Materiellt (Punkterat däck, knäckt penna)

Diskriminering: När skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Religion eller annan trosuppfattning
- Ålder
- Sexuell läggning

Diskriminering kan vara aktiv eller passiv, och i båda fallen kan den vara antingen medveten eller omedveten.

Aktiv diskriminering: Eleven missgynnas i förhållande till de andra eleverna. *Exempel: På en klassutflykt tar man inte med en rullstolsburen elev då man har planerat för aktivitet i oländig terräng (skog och snår).*

Passiv diskriminering: En elev missgynnas genom att skolan tillämpar en regel som i praktiken missgynnar eleven. *Exempel: Om skolan bara serverar en typ av mat som elever på grund av trosuppfattning inte kan äta.*

Diskriminering av elever i skolan kan bara utföras av personalen eftersom det förutsätter att man har makt att fatta beslut som kan missgynna grupper av elever/elev. Oavsett uppsåt/medvetenhet eller ej så kan personal diskriminera. Är det en handling eller struktur som utestänger/kränker elever emellan går det under trakassering om det är utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier: Handlingar som kränker en elevs värdighet och har samband utifrån någon av diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Religion eller annan trosuppfattning
- Ålder
- Sexuell läggning

Exempel: Elev blir retad av klasskamrat för att hennes pappa är homosexuell.

Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Bristande tillgänglighet: Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

Kränkningar: Är ett samlingsbegrepp för alla handlingar som kränker värdighet, men som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Både skolans personal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande behandling. Viktigt att tänka på är att individens upplevelse av kränkningen måste respekteras och tas på allvar. Exempel: En elev kränks eller mobbas av andra elever för att "hon är mammig".

Mobbing: Det är när en elev upprepade gånger blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer under viss tid (Dan Olweus 1999). Det råder också en obalans i maktförhållandet mellan mobbare och den som mobbas. Det finns ingen balans mellan de två parterna utan en part kränker en annan. Marie Wrethander, 2007, har forskat kring fenomenet inne- och uteslutning i grupper och vilka normer som skapas i skolans grupper. Forskarna talar mycket om gruppens betydelse vid mobbing- den tysta skaran som genom att inte agera höjer mobbarens status. Det är därför önskvärt som ett led i ett förebyggande arbete att få följeslagarna eller betraktarna att reagera och agera, det vill säga sänka toleransen för mobbing. Situationer där mobbing uppstår är inte oberoende av den omgivning och de sammanhang som det sker i. De är "både ett resultat av och villkor för utveckling och lärande. Både en effekt och en orsak." (Hägglund 1996)

Konflikt: Konflikt betyder sammanstöta, råka i strid, kämpa. Generellt handlar konflikter om att två eller flera eftersträvar samma resurser (saker, bekräftelse, inflytande). Man ser varandra som jämbördiga. De kan dock leda till kränkning, men kan också leda till konstruktiva och skapande om de hanteras på ett bra sätt. De inblandade kan ändra uppfattning i sak, hitta nya alternativ och lägga konflikten åt sidan (Nationalencyklopedin).

Befogade tillsägelser: Förbudet för skolpersonal att utsätta elever för kränkningar gäller inte tillrättavisning som är befogad för att upprätthålla ordning och god miljö.

6. Utvärdering, uppföljning och revidering

Planen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av eleverna enligt förordning om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling (2006:1083).

Tidsplan och ansvarsfördelning 2020 - 2021

Tidsplan	Åtgärd	Ansvarig
Kontinuerligt under läsåret på klassrådstitid.	Samtal om likabehandling och arbetsmiljö, protokollförs och skickas till rektor.	Mentor/utsedd undervisande lärare
När resultaten kommer	Uppföljning av Elevbarometern med personalen	Arbetslaget tillsammans med rektor. Därefter mentorer med sina klasser.
Augusti-september 2020	Planering av läsårets värdegrundsarbete på program/klassnivå. Presenteras för rektor.	Arbetslaget
September-oktober 2020	Planering av läsårets värdegrundsarbete på program/klassnivå. Presenteras för rektor.	Arbetslaget tillsammans med sina elever
v. 37 – 38?	Möte i Arbetsmiljökommittén.	Gymnasiechef
November-december 2020	Utvärdering av Likabehandlingsplanen enligt anvisning.	Arbetslag med rektor. Därefter mentorer med sina klasser.
November-december 2020	APL-enkät besvaras och följs upp.	Arbetslag med rektor. Därefter mentorer alt. Samordnare
2021, v. 3 – 4?	Möte Arbetsmiljökommittén. Genomgång av utvärderingarna.	Gymnasiechef
Januari-februari 2021	Likabehandlingsplanen ute på remiss till Personal och elever.	Rektor
Februari-mars 2021	Ny likabehandlingsplan fastställs.	Rektor
April - maj	APL-enkät besvaras och följs upp.	Arbetslag med rektor. Därefter mentorer alt. Samordnare