

## Utkast till Likabehandlingsplan – Arbetsdokument

I arbetet mot kränkande behandling, mobbing och diskriminering

*På Mimers gymnasium arbetar vi tillsammans för att alla ska ha lika rättigheter och behandlas med ömsesidig respekt oavsett kön, social och etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Skolan ska vara en trygg, jämlik och säker arbetsplats, där alla aktivt medverkar till detta genom att omedelbart påpeka sådant för den som mobbar eller trakasserar.*

### Innehållsförteckning

Utkast till Likabehandlingsplan – Arbetsdokument .....	1
Innehållsförteckning .....	1
Inledning .....	1
Ansvar och skyldigheter .....	2
Främja och förebygga .....	3
Åtgärder och handlingsplan vid kränkande behandling .....	4
Uppföljning, vidare kartläggning samt revidering .....	5
Information till elever, föräldrar och medarbetare .....	5
Begrepp .....	6
Läs mer – relevanta länkar .....	7

### Inledning

Vi arbetar integrerat med frågorna kring likabehandling och kränkande behandling, för att förebygga och förhindra kränkningar, diskriminering och mobbing samt att främja alla elevers lika rättigheter. Detta utkast kommer att diskuteras vidare av ledning, medarbetare, elever samt föräldrar. Likabehandlingsplanen är ett arbetsdokument där alla berörda parter ska engageras i att upprätta, följa upp och utvärdera den. Planen kommer att baseras på det aktuella läget i skolan samt relevanta åtgärder.

Diskriminering är särbehandling av personer eller grupper och innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika. Enligt artikel 2 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är var och en berättigad att åtnjuta de fri- och rättigheter som uttalas i förklaringen utan åtskillnad pga ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationalitet eller annat ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. Syftet med planen är att den ska fungera som vägledning i arbetet med att främja likabehandling samt ge ett stöd för alla på skolan när någon blir utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller mobbing.

Målet med arbetet enligt denna plan är att skapa ett öppet och positivt klimat som ger en trygg och lustfylld lärandemiljö. Alla som finns i skolan ska möta respekt för sin person, och alla ska utgå ifrån ett demokratiskt förhållningssätt. Skolan ska vara helt kränkings- och mobbingfri.

## Ansvar och skyldigheter

Det övergripande ansvaret i arbetet för likabehandling samt mot kränkande behandling, mobbing och diskriminering har rektor med stöd av skolledningen och elevhälsan.

**Rektors** ansvar är att se till att

- Personal, elever och föräldrar känner till att alla ska behandlas lika och att kränkande behandling, mobbing och diskriminering inte är tillåten i skolan
- Det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter, samt att motverka diskriminering och annan kränkande behandling
- Det årliga arbetet med likabehandlingsplanen kommer igång varje höst, ett samarbete mellan medarbetare, elever och föräldrar, samt samlar inkomna ändringsförslag
- Utredning görs och att åtgärder vidtas om skolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer
- Det finns utbildade lämpliga medarbetare och eventuell kompetensutveckling för att arbetet med likabehandlingsplanen och dess innehåll fullföljs
- Anmälan, vid behov, görs till berörda myndigheter
- Det finns ett gemensamt system för dokumentation av upptäckt, åtgärder och uppföljning av kränkande behandling, mobbing och diskriminering.

**Medarbetarnas** ansvar är att

- Följa skolans likabehandlingsplan, men mentorerna har särskilt ansvar för att informera, genomföra och följa upp planen i sin klass
- Reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt uppträdande samt sin undervisning och sträva efter likabehandling
- Se till att åtgärder vidtas och rektor informeras då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks och att detta dokumenteras
- Bevaka att utreda fall, där den enskilda medarbetaren är berörd, följs upp.

**Elevens** ansvar är att

- Följa skolans likabehandlingsplan samt skolans utarbetade umgängeskultur
- Delta i arbetet att värna om den psykiska och fysiska miljön på skolan
- Informera någon i personalen på skolan om de känner till att kränkande behandling förekommer.

**Föräldrarna** ansvarar för sina barn och ungdomar genom föräldrabalken. Diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som sker mellan ungdomarna på deras fritid är i första hand föräldrarnas ansvar. Samverkan mellan skolan och hemmet för ungdomarnas bästa är nödvändig när problem uppstår. Vi betonar vikten av att alla föräldrar larmar skolan om deras barn berättar något om att de själva eller en skolkamrat far illa. Föräldrar utgör en viktig resurs i vårt arbete med eleverna. Genom en öppen kontakt kan problem upptäckas och åtgärdas på ett tidigt stadium.

### *Diskussionspunkter*

- Vilken kompetens behövs

- Struktur av arbetet – arbetsgrupper,
- Diskussionstillfällen för medarbetare, elever och föräldrar
- Informationstillfällen för främst nya medarbetare, elever och föräldrar
- Skolans umgängeskultur – gemensamt framtagen som alla ska stå bakom och följa

## Främja och förebygga

Arbetet med att främja och verka för mänskliga rättigheter och allas lika värde utgår från den aktuella situationen på skolan, där det positiva uppförandet uppmärksammas och stärks. Det förebyggande arbetet ska finnas som en naturlig del i skolans övriga arbete, involvera alla medarbetare, elever och föräldrar och återkommande ge möjligheter att samtala och reflektera kring förhållningssätt, värderingar, normer och relationer. Arbetet sker från flera håll i skolan.

## Skolledning

- Utveckling av arbetslaget är ett prioriterat område. I ett arbetslag är alla elever allas ansvar
- Att vid utvecklingssamtal och andra samtal med medarbetare ta upp frågan om trivsel, trakasserier och kränkande behandling
- Skolans värdegrund och umgängeskultur ska vara framtagen av och väl förankrad hos elever, föräldrar och medarbetare
- Fortlöpande diskussion med elevhälsan om bl a skolans psykosociala miljö för att aktivt främja likabehandling utifrån ett långsiktigt perspektiv
- Se till att övriga förebyggande insatser sker, utvärderas och förbättras över tid.

## Medarbetarna

- Allt arbete med och omkring elever ska genomsyras av demokratiska värderingar
- Undervisningsmaterial som innehåller diskriminerande värderingar ska kritiskt granskas av pedagogerna tillsammans med eleverna
- Schemalagd tid ska avsättas regelbundet för arbete med skolans umgängeskultur med värderingsövningar och liknande aktiviteter, t ex Livskunskap och diskussioner om gemensamma regler
- Föräldramöten och forum samt utvecklingssamtal kan användas för att fördjupa samarbete mellan hem och skola och därmed stärka arbetet med skolans umgängeskultur
- Att vid utvecklingssamtal och andra samtal med elever och föräldrar ta upp frågan om trivsel, trakasserier och kränkande behandling
- Medarbetare finns tillgängliga under samtliga raster
- Handledning till alla arbetslag erbjuds av pedagogisk handledare samt elevhälsan

## Eleverna

- Klassråd, elevråd och andra liknande funktioner bör ha ”likabehandlingsfrågor” som en stående punkt på dagordningen
- Delta i Livskunskap
- Delta, så långt möjligt är, i utarbetandet av skolans trivselregler.

### *Diskussionspunkter*

- Reflektera över dessa punkter, är de genomförbara, realistiska
- Hur kan vi ytterligare främja likabehandling inom skolan
- ...

## **Åtgärder och handlingsplan vid kränkande behandling**

Utgångspunkten för skolans agerande är den enskildes subjektiva upplevelse av vad som har skett. Elever som utsätts för kränkande behandling eller elever som blir vittne till detta ska vända sig till någon i skolpersonalen, t ex rektor eller skolhälсан. Kränkta medarbetare ska vända sig till rektor.

Om det kommer till medarbetarnas kännedom att någon blivit utsatt för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier är den personen skyldig att omedelbart anmäla det till rektor. Detta gäller kränkningar från såväl personal som elever.

Enligt föreslagen handlingsplan ska rektor omedelbart informeras av medarbetare, elever eller föräldrar om antydningar till kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Rektor gör en bedömning och sammankallar berörda medarbetare och beslutar om ärendets fortsatta hantering. En bedömning görs om hur allvarlig diskrimineringen, kränkningen eller trakasserier är och om anmälan ska göras till någon myndighet. Ansvarig medarbetare utses att ta sig an ärendet, samlar fakta och dokumentera information om händelsen (se nedan). Vikten att dokumentera alla samtal kan inte nog understrykas samt att betona att dessa diskussioner inte ska föras vidare till oberörda för att undvika rundgång.

1. Enskilt samtal ska genomföras med den som blivit kränkt
2. Enskilda samtal med personer som kan ha sett eller hört något
3. Enskilda samtal med den/dem som har anklagats för kränkningen
4. Klasslärare, skolledning och elevhälсан informeras snarast om händelsen
5. Omedelbar kontakt med föräldrar/vårdnadshavare
6. Återkoppling sker till berörda medarbetare, t ex arbetslaget
7. Uppföljningssamtal genomförs vid behov av klasslärare, elevvårdspersonal eller skolledning
8. Om problemen kvarstår upprättas ett åtgärdsprogram och vid allvarliga och/eller upprepade händelser hänskjuts ärendet till rektor
9. Uppföljning kan behövas där åtgärdsprogrammet utvärderas och nya beslut fattas
10. Om problemet kvarstår gör rektor en bedömning om en anmälan till berörda myndigheter

Utredningar av diskriminering, kränkningar och trakasserier ska alltid utföras med stor hänsyn till de utsatta. Den bör allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den som blivit utsatt och den/de som påstås ha utövat kränkningarna. Utredningen får inte nöja sig med att konstatera att ord står mot ord utan det gäller att försöka komma fram till en bedömning av vad som faktiskt hänt. Åtgärder ska normalt riktas till såväl den elev som

blivit utsatt som till den/de elever som utövat kränkningen. Vid behov ska åtgärdsprogram upprättas.

#### *Diskussionspunkter*

- Vad behöver man tänka på i ovan nämnda samtal
- Ytterligare förslag på åtgärder/handlingsplan
- ...

### **Uppföljning, vidare kartläggning samt revidering**

För att likabehandlingsarbetet ska fungera som ett stöd för rektor och alla skolans medarbetare och elever behövs en kartläggning av läget i skolan och vilka åtgärder som detta föranleder. Varje skolår ska enkäter rörande trivsel, eventuella otrygga platser, likabehandling, diskriminering, kränkande behandling och trakasserier besvaras av alla elever, föräldrar och medarbetare. Skriftliga enkäterna kan besvaras anonymt. Rektor har ansvar för utdelning och sammanställning av svaren. Varje klasslärare har ansvar för att eleverna fyller i enkäten. Sammanställningen ligger sedan till grund för eventuella åtgärder som tas fram av skolledningen i samarbete med elevhälsan för att uppnå förbättringar av skolmiljön.

Det är viktigt att dokumentera allt, såsom datum, samtal, andra åtgärder m m. Om en elev anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling är det skolan som ska visa att detta inte förekommit.

Likabehandlingsplanen utvärderas och revideras årligen av rektor och elevhälsan i samråd med elever, föräldrar och medarbetare. Arbetet med likabehandlingsplanens olika områden är kontinuerligt och rektor ansvarar för insamlandet av uppkomna förbättrings förslag.

#### *Diskussionspunkter*

- Vilka frågor bör ställas i enkäter för att kunna återkopplas till likabehandlingsplanen
- ...

### **Information till elever, föräldrar och medarbetare**

Det är viktigt att de olika delarna i likabehandlingsplanen finns tillgängliga för diskussion och reflektion. Det är viktigt att elever, föräldrar och medarbetare vet vart de ska vända sig för att få hjälp när någon utsätts för kränkande behandling, diskriminering eller mobbing. Senaste versionen av likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig på Mimers gymnasiums hemsida. Information om och diskussion kring planen erbjuds bl a vid följande tillfällen

- För föräldrar: Vid föräldramöten/forum, utvecklingssamtal
- För elever: Vid skolstart av klassföreståndare, elevråd, klassråd, utvecklingssamtal
- För medarbetare: Vid personalmöten, arbetslagsmöten, utvecklingssamtal

## Begrepp

Definitionen på kränkande behandling och diskriminering är klandervärda eller negativt präglade handlingar av en eller flera individer mellan elever–elever, anställda–anställda eller anställda–elever som riktas mot enskild eller grupp på ett kränkande sätt. Det är den berörda personen som avgör om beteendet eller handlingen är oönskat eller kränkande.

Diskriminerande, kränkande behandling eller trakasserier kan ta sig uttryck i form av:

- Fysiskt – att bli utsatt för någon form av yttre våld  
t ex slag och knuffar; få personlig egendom gömd, stulen eller förstörd; förnedringar och sexuella trakasserier som oönskad beröring; m m
- Verbalt – att bli förnedrad verbalt  
t ex hot; ryktesspridning; förtal och nedsvärning av en person eller dennes familj; hånande kommentarer; prat bakom ryggen; m m
- Psykosocialt – att bli utesluten från gemenskapen i klass/skola  
t ex utfrysning, undanhålla eller ge felaktig information; förföljelser i olika former; sexuella trakasserier; m m
- Text och bild – att bli kränkt via text eller bild  
t ex sms/mms, e-post, lappar, klotter m m

## Skolinspektionen skiljer på olika typer av diskriminering

Direkt diskriminering	Orättvis behandling eller missgynnande av en person pga dennes kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder
Indirekt diskriminering	Tillämpandet av en bestämmelse som verkar neutral men som får diskriminerande effekt
Trakasserier	Upptärande som kränker en persons värdighet pga dennes kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder
Annan kränkande behandling	Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier kränker ett barns eller en elevs värdighet, exempelvis våld, hot och utfrysning

**Mobbing** förutsätter att den som utsätts, kränks vid upprepade tillfällen, vilket skiljer mobbing från andra former av kränkande behandling. Det råder en obalans i makt mellan den som mobbar och den som utsätts för mobbing.

**Sexuella trakasserier** avser kränkande behandling eller bemötande av sexuell natur, som kränker den utsattas värdighet och/eller personliga integritet.

**Homofobi** är en uppfattning, hos en individ, en grupp eller ett samhälle, som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- och bisexualitet och homo- eller bisexuella personer.

**Rasism** Ursprungligen ett ord som beskriver uppdelningen av människor i ett rassystem där vissa raser biologiskt är underställda andra. Idag pratar man mer om kulturrasism – föreställningen om att kulturer är absoluta, oföränderliga och definierar individens egenskaper.

**Främlingsfientlighet** avser motvilja eller förakt mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

*Diskussionspunkter*

- Hur kan man tolka och förstå dessa begrepp
- Hur kan de kopplas till verkligheten på skolan
- Saknas begrepp eller förklaringar

**Läs mer – relevanta länkar**

Barn och elevombud, BEO

[www.skolinspektionen.se/BEO](http://www.skolinspektionen.se/BEO)

Diskrimineringsombudsmannen DO

(sammanslagning av JämO, DO, HomO och HO)

[www.do.se](http://www.do.se)

Se även

[Arbetsmiljöverket – Arbetsmiljölagen gäller i skolan](#)

[Mänskliga rättigheter – FN:s konvention om barns och ungdomars rättigheter](#)

[Skolinspektionen – ändringar i lagen januari 2009](#)

[Skolinspektionens olika dokument för handledning](#)

[Skolverket – Skollagen](#)

*Diskussionspunkter*

- Saknas länkar