

PEABSKOLANS LIKABEHANDLINGSPLAN 2019/2020



Fastställd av:
Alexandra Johansson
Gymnasiechef

Fastställd:
Upprättad:

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Inledning | 3 |
| 2. Vision | 4 |
| 3. Övergripande mål | 4 |
| 4. Lagar och bestämmelser | 5 |
| 4.1 Skollagen | 5 |
| 4.2 Diskrimineringslagen | 6 |
| 5. Definitioner | 6 |
| 6. Ansvarsfördelning | 10 |
| 7. Förväntansdokument | 11 |
| 8. Arbetet med aktiva åtgärder | 13 |
| 9. Främjande och förebyggande arbete | 14 |
| 10. Att upptäcka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling | 15 |
| 11. Arbetsgång | 16 |
| 11.1 Arbetsgång vid fall eller misstanke om kränkande behandling | 16 |
| 11.2 Arbetsgång vid fall eller misstanke om vuxnas kränkning av elev | 17 |
| 12. APL | 18 |
| 13. Länktips | 19 |

1. Inledning

Att bli behandlad på samma sätt som alla andra är en grundläggande mänsklig rättighet. Det borde vara en självklarhet i vårt samhälle att man som individ tillåts vara sig själv och inte riskerar att bli behandlad annorlunda på grund av sitt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

För oss på Peabskolan är det en självklarhet att alla våra elever och personal har rätt att vistas och trivas i skolan utan att de utsätts för någon form av kränkande behandling eller på annat sätt känner att de blir särbehandlade.

Därför är det viktigt att vi tillsammans är engagerade och arbetar aktivt för att detta synsätt ska prägla vår verksamhet. Det är en viktig uppgift för alla på skolan, både elever och personal att acceptera och verka för detta.

Det stora ansvaret för detta har vi i personalen på skolan, men vi ser det som en självklarhet att även våra elever ska få vara med och påverka arbetet med likabehandling. Dels genom att vi får in synpunkter från klassråd och elevråd, men även genom att vi uppmuntrar eleverna att uppmärksamma problem som uppstår i vardagen.

Vi uppmuntrar även dig som vårdnadshavare att kontakta skolan så fort du får vetskap om att ditt barn eller någon annan elev far illa. Vi vet att det kan vara svårt, men får vi inte veta detta har vi inte heller möjlighet att göra något åt situationen.

Peabskolan ska vara en skola för alla att trivas och utvecklas på. Det är ett gemensamt ansvar!

2. Vision

På Peabskolan ska alla känna trygghet och kamratskap. Inga trakasserier eller kränkande behandling ska förekomma. Alla olikheter och erfarenheter ska ses som tillgångar och skolan ska bidra till att utveckla social kompetens hos våra elever.

Peabskolan skall vara en skola där all verksamhet överrensstämmer med det svenska samhällets grundläggande demokratiska värderingar. Peabskolans styrelse och ledningsgrupp tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och kränkande behandling. Var och en som verkar inom skolan skall stå för varje enskild människas lika värde, engagera sig i ett främjande respektive förebyggande arbete och aktivt motverka varje form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Skolan ska aktivt verka för varje elevs lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck samt ålder.

3. Övergripande mål

Vårt mål är att alla elever och personal upplever Peabskolan som en trygg skola och arbetsplats.

Att alla elever och all personal på skolan ska:

- Aktivt förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering av enskilda personer och grupper
- Aktivt arbeta för att kränkningar aldrig ska förekomma
- Följa gemensamma ordningsregler
- Respektera och vara rädd om vår gemensamma arbetsmiljö
- Varje incident av kränkande behandling skall resultera i en reaktion från de vuxna i skolan

4. Lagar och bestämmelser

Sedan den 1 januari 2009 regleras arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i både diskrimineringslagen och skollagen. Skolan ska enligt 3 kap. 2 § diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder genom att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

De olika regelverk som berörs är:

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd och kommentarer för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (SKOLFS 2009:38).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över Diskrimineringslagen (2008:567) och Skolverket har tillsyn över 6 kap i skollagen som rör kränkande behandling genom Barn- och Elevombudet (BEO).

4.1 Skollagen (2010:800)

Enligt 6 kapitlet i skollagen så ska den som äger skolan se till att verksamheten:

- Målmedvetet arbetar mot kränkande behandling av barn och elever.
- Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.
- Varje år göra en plan mot kränkande behandling. Den ska till exempel innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska barn och elever engageras i arbetet med att ta fram planen.

- Lever upp till den så kallade handlingsplikten. Den innebär att så snart skolan får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt så måste de agera och ta reda på vad som hänt. De måste också göra allt de kan för att det inte ska hända igen.

I skollagen kap 6 finns också ett förbud för vuxna i skolan att kränka elever.

Personalen har en skyldighet att skapa en trygg miljö i skolan. Det kan ibland innebära att de måste använda sig av vissa disciplinära åtgärder, till exempel visa ut en elev från resten av en lektion. Även om en sådan situation kan upplevas kränkande behöver det inte vara det i lagens mening.

4.2 Diskrimineringslagen (2008:567)

Enligt diskrimineringslagen ska den som äger skolan se till att varje verksamhet (till exempel förskola eller skola):

- bedriva diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- gör allt de kan för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev utsätts för trakasserier som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder samt sexuella trakasserier.
- arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande
- ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka

5. Definitioner

Kränkande behandling

Begreppet *Kränkande behandling* används som ett samlingsbegrepp för olika former av kränkningar inklusive trakasserier som har samband med etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

- Gemensamt för all kränkande behandling är att någon kränker principen om alla människors lika värde.
- Kränkningar är uttryck för makt och förtryck.
- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.
- En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.
- Man behöver inte ha haft någon ond avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna.

Kränkningarna kan vara

- Fysiska (t ex att bli utsatt för slag och knuffar).
- Verbala (t ex att bli hotad eller kallad för bög eller hora).
- Psykosociala (t ex att bli utsatt för ryktesspridning eller bli utfryst).
- Text- och bildburna (t ex klotter, brev, sms, sociala medier, appar mm).
- Materiella (t ex skadegörelse på egendom)
- Repressalier (t ex disciplinära åtgärder som inte är befogade enligt Skollagen (2010:800)).

Kränkningar kan bli uttryck som mobbning, homofobi, sexism, rasism och främlingsfientlighet.

Mobbning definieras som en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan person skada eller obehag. Mobbning kan förekomma både på skolan och via sms och sociala medier som t ex Facebook.

Vi är medvetna om att mobbning och konflikt inte är samma sak. En konflikt uppstår mellan två lika starka parter medan mobbning är när en starkare part kränker en svagare vilket är förbjudet enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Rasism definieras som en föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa grupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

Främlingsfientlighet definieras som rädsla för och eller stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella, etiska eller beteendemässiga karaktärsdrag.

Homofobi definieras som en uppfattning eller medveten värdering hos en individ, grupp eller samhälle som ger uttryck för att en stark negativ syn på homo- bi och -transsexuella personer.

Sexism definieras som negativ betraktelse eller handlingssätt mot en individ vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön som registrerats för personen vid födseln.

En viktig utgångspunkt i arbetet mot kränkande behandling är den individuella upplevelsen av en kränkning, denna upplevelse alltid måste tas på allvar och en utredning ska omedelbart sättas igång. För detta ansvarar skolans rektor.

Trakasserier

Trakasserier är en behandling som kränker en elevs värdighet och som har koppling till någon av de skyddande diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Diskriminering

Diskriminering sker när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot sju diskrimineringsgrunder

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

Direkt och indirekt diskriminering

Med **direkt diskriminering** menas när en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis elevens kön.

T ex ”Anna måste byta om och duscha hemma eftersom det inte finns något omklädningsrum för kvinnor på idrottsplatsen”.

Man kan också utsätta någon för diskriminering genom att behandla alla lika. Det kallas **indirekt diskriminering**. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse, ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

T ex ”Alla elever bjuds på ost- och skinkmacka till fika. Elever som inte kan äta pga religiösa skäl eller är allergiska blir utan”.

Ibland kan det finnas sakliga skäl för att behandla en elev annorlunda och då är det inte direkt diskriminering. Det är skolans ansvar att bevisa att det finns sakliga skäl.

Aktiv och passiv diskriminering

Aktiv diskriminering är när någon diskriminerar någon genom att handla på ett visst sätt.

Text ”B får vara kvar i en annan klass när vi ska vandra i skogen, för där kan man inte köra hennes rullstol.”

Passiv diskriminering är när man diskriminerar någon genom att låta bli att handla.

Text ”Det är inte lönt att fråga A. Han förstår ändå inte svenska.”

Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering är diskriminering på strukturell nivå (i motsats till individuell).

Diskrimineringen kan bestå av informella normer eller av formella regler i samhället. Genom diskrimineringen blir en grupp – exempelvis män, kvinnor, handikappade eller homosexuella underordnad en annan. Strukturell diskriminering kan vara helt omedveten och oberoende av enskilda personers preferenser; den existerar bara på samhällsnivå.

6. Ansvarsfördelning

Då det uppstår fall av mobbning, trakasserier eller kränkande behandling på en skola är det rektor som ansvarar för att en utredning sätts igång. De vuxna som står närmast eleven i fall av mobbning, trakasserier eller kränkande behandling är elevens mentor, samt kurator och rektor. Vid fall av mobbning, trakasserier eller kränkande behandling ansvarar rektor för att samtliga berörda i personalgruppen informeras.

7. Förväntansdokument

Detta kan du som elev förvänta dig av skolledningen

- Att vi ser till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- Att den som uppger att han eller hon har blivit kränkt alltid tas på allvar och att en utredning omedelbart sätts igång
- Att vi årligen utvärderar och skriver en ny likabehandlingsplan i samarbete med personal och elever

Detta kan du som elev förvänta dig av skolans personal

- Att vi bryr oss och bemöter dig med respekt
- Att vi direkt ingriper vid upptäckt av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Att vi ser våra elever som individer med olika förutsättningar och behov
- Att vi deltar i arbetet med och efterlever det som står i likabehandlingsplanen, samt medvetet agerar som goda förebilder
- Att vi arbetar för en lugn och trivsamt arbetsmiljö

Detta förväntar vi som personal oss av dig som elev

- Att du följer skolans ordningsregler
- Att du bemöter elever och lärare med respekt
- Att du är rädd om våra lokaler, inredning och annat material
- Att du efterlever det som står i likabehandlingsplanen

Detta förväntar vi som personal oss av dig som vårdnadshavare

- Att du meddelar om din son eller dotter inte kommer att närvara i skolan på grund av sjukdom eller annan orsak
- Att du meddelar oss om du märker, upptäcker eller misstänker att din son eller dotter råkat illa ut eller har gjort någon annan illa
- Att du närvarar vid utvecklingssamtal och föräldramöte
- Att du tar del av innehållet i Peabskolans likabehandlingsplan

Medverkan och delaktighet

På klassråd finns det utrymme att ta upp frågor och diskutera kring likabehandling. Det som kommer upp på klassråden förmedlas vidare till elevrådet och skolledning. Elevrådet har som stående punkt vid sina elevrådsmöten att diskutera likabehandlingsfrågor.

Peabskolan har varje vecka personalmöte där det finns utrymme att behandla likabehandlingsfrågor. Förslag till förändringar i likabehandlingsplanen dokumenteras och tas i beaktande vid utarbetandet av ny likabehandlingsplan.

Eleverna och föräldrar utvärderar skolan och utbildningen i slutet av varje läsår genom att svara på en enkät som följer upp med intervjuer. Utfall från enkät och intervjuer ligger till grund för nästa års likabehandlingsplan.

Förankring

När likabehandlingsplanen är klar presenteras den för personalgruppen av rektor.

Målen i likabehandlingsplanen skall vid ett antal tillfällen uppmärksammas och diskuteras på personalens möten under läsåret, detta för att ständigt hålla arbetet vid liv och målen levande i vårt vardagliga arbete.

Skolans likabehandlingsarbete presenteras för vårdnadshavarna vid det första föräldramötet i årskurs 1.

8. Arbetet med aktiva åtgärder



Undersöka risker för diskriminering

Varje år genomför vi en undersökning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier genom följande moment:

- Vår årliga enkät för elever, vårdnadshavare och handledare
- Intervjuer med elever och personal
- BRUK
- Husmodellen
- Utvärdering av läsårets konkreta likabehandlingsplan
- Genomgång av tillbudsrapporter

Analysera orsaker

Resultatet från undersökningen analyseras i arbetslaget under ledning av rektor. Analysen dokumenteras i den konkreta likabehandlingsplanen.

Genomföra åtgärder

På Peabskolan utarbetas varje år en ny **konkret likabehandlingsplan (se bilaga)** som uppdateras halvårsvis, som beskriver de aktiva åtgärder som kommer att ske under kommande termin samt vem som ansvarar för respektive åtgärd. Rektor på Peabskolan samordnar arbetet med denna. Rektor samordnar även elevernas medverkan i upprättandet av den konkreta likabehandlingsplanen.

9. Främjande och förebyggande arbete

Det främjande och förebyggande arbetet syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet utgår från skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet riktas till alla och bedrivs utan förekommen anledning samt är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

- Skolan arbetar för ett ökat elevinflytande genom klassråd och elevråd.
- Eleverna skall kontinuerligt arbeta med likabehandling samt få information och utbildning. Det skall finnas tydliga regler och information om vilka konsekvenser trakasserier och mobbning får.
- Återkommande spontana och planerade diskussioner om etik, moral, människors lika värde, jämställdhet mellan könen och demokratins grunder skall genomföras i undervisningen. I det dagliga arbetet skall värdegrunden ständigt finnas närvarande i förhållningssätt och diskussioner.
- Så snart elever eller nyanställd personal börjar på skolan får de information om skolans och Peabs värdegrund, samt likabehandlingsplan.
- Skolan skall ha regelbundna föräldrakontakter bl.a. i de återkommande utvecklingssamtalen.
- Kurator ska arbeta aktivt och vara tillgänglig på skolan.
- Personalen turas om med att äta pedagogisk lunch med eleverna.

- Personalen har vuxennärvaro i uppehållsrum och andra utrymmen där eleverna befinner sig under sina raster.
- Återkommande fortbildning och utbildning för all personal genomförs efter behov.
- Genom att anordna ”lära-känna-dagar” i början av terminen i årskurs ett vill skolan förebygga utanförskap och främja gemenskap. Varje år skall lärare och elever delta i aktiviteter utanför skolmiljön så att elever och lärare har kul ihop och nya grupper uppstår. Om möjlighet finns skall de olika skolorna träffas varje år för att främja kontakter och samarbete.
- Alla handledare ute på praktikplatserna ska genomgå en tvådagars handledarutbildning. Detta bland annat för att aktivt motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på APL-platserna.
- Undervisande lärare ansvarar för att de läromedel som används på skolan inte förmedlar fördomar eller förlegade föreställningar kring någon av diskrimineringsgrunderna.

10. Att upptäcka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

- All personal på skolan skall vara uppmärksamma på elevernas beteende.
- Lärare och skolläda skall vara uppmärksamma på frånvaromönster och tydliga skiftningar i studieresultat hos eleverna.
- Läget på skolan generellt och individuellt utifrån ett likabehandlingsperspektiv är en stående punkt på klassråd, elevråd, personalmöte, föräldramöte och utvecklingssamtal.

Så snart skolan får kännedom om eller misstänker att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar har eller kan inträffa ska utredning efter ärendegången som beskrivs under nästa rubrik påbörjas.

11. Arbetsgång

På Peabskolan tror vi att vi når längst i arbetet mot nolltolerans med avseende på kränkande behandling om ansvaret för arbetet fördelas på alla, såväl elever som personal och ledning. Det skall råda nolltolerans mot kränkande handlingar och den som uppmärksammar en kränkande handling skall ingripa omedelbart! Vid minsta misstanke om att kränkningar förekommer har skolan en skyldighet att ingripa. (Diskrimineringslagen 2008:567)

11.1 Arbetsgång vid fall eller misstanke om kränkande behandling

1. Personal på skolan får kännedom om att någon elev känner sig kränkt.
2. Rektor informeras och startar omedelbart en utredning. Rektor ansvarar för att skriftlig dokumentation kring hela ärendet förs.
3. Rektor ansvarar för att polisanmälan/socialtjänstanmälan görs vid misshandel eller annan allvarlig kränkning. Vid allvarliga tillbud görs i samråd med Peabs centrala arbetsmiljöorganisation även anmälan till Arbetsmiljöverket. Rektor ansvarar även för att styrelsen informeras.
4. Personal utsedd av rektor samtalar med utsatt elev/er för att få en bild av hur denne upplever det inträffade. Därefter sker samtal med övriga berörda elever för att få deras bild av det inträffade.
5. Rektor informerar skyndsamt berörda vårdnadshavare (för omyndig elev), personal m fl om att utredning har inletts.
6. Rektor tar beslut om åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev) och personal.
7. Uppföljningssamtal med berörda elever sker inom två till tre veckor.
8. Om ingen förbättring skett kallar rektor till konferens med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev) och personal.
9. Rektor tar beslut om eventuell ny åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal.

11.2 Arbetsgång vid fall eller misstanke om vuxnas kränkning av elev

Så snart skolan får kännedom om eller misstänker att kränkningar av lärare gentemot elev har eller kan inträffa ska utredning efter följande ärendegång påbörjas.

1. Personal på skolan får kännedom om att någon elev känner sig kränkt. Rektor ansvarar för att skriftlig dokumentation kring hela ärendet förs.
2. Rektor informeras och startar omedelbart en utredning.
3. Rektor ansvarar för att polisanmälan/socialtjänstanmälan görs vid misshandel eller annan allvarlig kränkning. Vid allvarliga tillbud görs i samråd med Peabs centrala arbetsmiljöorganisation även anmälan till Arbetsmiljöverket. Rektor ansvarar även för att styrelsen för utbildningen informeras.
4. Rektor samtalar med utsatt elev/er för att få en bild av hur denne upplever det inträffade. Därefter sker samtal med den berörde vuxne för att få dennes bild av det inträffade.
5. Rektor informerar berörd/a elev/er, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad om att utredning har inletts.
6. Eventuell facklig representant för berörd personal och/eller annan inblandad kontaktas.
7. Rektor tar beslut om åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.
8. Uppföljningssamtal med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad sker inom två till tre veckor.
9. Om ingen förändring skett kallar rektor till konferens med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.
10. Rektor tar beslut om eventuell ny åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.

12. APL

Eftersom Peabskolan har ett unikt samarbete med Peabs byggarbetsplatser är det nödvändigt att skolans arbete för likabehandling också inkluderar dessa. En viktig del i den processen är handledarutbildningen, men störst betydelse har skolans kontinuerliga kontakt med handledarna på arbetsplatserna. Efter varje genomförd APL-period sker ett handledningssamtal på skolan med elever, lärare och gärna en representant från elevhälsan. Trivsel, jargong och förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling diskuteras.

För att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på APL-platserna erbjuds alla praktiska handledare (dvs handledare ute på Peabs arbetsplatser) att gå en speciellt framtagen handledarutbildning.

Om en elev blir diskriminerad på praktikplatsen gäller diskrimineringsförbudet för arbetsgivare. (SFS 2008:567)

13. Länktips

Skolverket om likabehandling

<http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/likabehandling>

Diskrimineringsombudsmannen

www.do.se

Barn och elevombudet

<https://beo.skolinspektionen.se/>