

# Plan mot kränkande behandling och diskriminering samt Likabehandlingsplan 2019/2020



# Innehållsförteckning

<b>Plan mot kränkande behandling och diskriminering samt Likabehandlingsplan.....</b>	<b>4</b>
Värdegrund och vision .....	4
Bakgrund .....	4
Ansvarsfördelning .....	4
Våra definitioner .....	6
Diskriminering .....	6
Trakasserier och kränkande behandling.....	6
Kränkningar via sociala medier och nätmobbning.....	7
<b>Hur planen tas fram.....</b>	<b>7</b>
EHT-gruppen/Elevrådet/Elevskyddsombud.....	7
Revision av skolans regler.....	7
Elevenkät.....	7
<b>Kartläggning och nulägesanalys .....</b>	<b>7</b>
Utvärdering av föregående år .....	7
Förslag till åtgärder .....	9
Fortsatt likabehandlingsarbete.....	9
Åtgärdsplan för 2019/2020.....	10
Årshjul 2019-2020.....	12
Arbete med förankring av likabehandlingsplanen .....	13
Konkret likabehandlingsarbete.....	14
Att förebygga och upptäcka situationer .....	14
Fokusområden .....	14
Arbete i ordinarie undervisning.....	14
Arbete inför och under arbetsplatsförlagda lärandet (APL).....	15
Mentorsarbete.....	15
Kompetensutveckling för personal.....	15
Kompetensutveckling för elever .....	15
När en elev anser sig kränkt eller diskriminerad.....	16
Akuta åtgärder vid händelse av kränkande behandling eller diskriminering.....	16
När elev anser sig kränkt eller diskriminerad av annan elev.....	16
När elev anser sig kränkt eller diskriminerad av personal .....	17
När elev anser sig kränkt eller diskriminerad på sin APL.....	17
<b>Anmälan om kränkande behandling och diskriminering .....</b>	<b>17</b>

<b>WHG:s värdegrund.....</b>	<b>19</b>
<b>Skolverkets allmänna råd.....</b>	<b>20</b>

# Plan mot kränkande behandling och diskriminering samt Likabehandlingsplan

## Värdegrund och vision

Wilhelm Haglund gymnasiums människosyn vilar på humanistisk grund där vi betonar respekten för människor och deras lika värde. Genom att själva vara förebilder fostrar vi eleverna till att bli trygga, toleranta och ansvarstagande individer med förståelse för andra människor.

Demokratiska värderingar ska utgöra grunden för all verksamhet på gymnasiet. Skolans miljö skall vara trygg och alla elever ska behandlas likvärdigt. På WHG skall personal och elever kunna känna sig trygga och respekterade. Vi ska vara en skola där vi bryr oss om varandra och tar hand om varandras välbefinnande. Skolan skall därför bedriva ett aktivt arbete för att förhindra och motverka alla former av kränkande behandling.

Skolan arbetar på olika sätt för att hålla värdegrundens budskap levande under hela studietiden, från kick-off i åk 1 till avslutning i åk 3. I våra regler på Wilhelm Haglunds gymnasium, som personal och elever gemensamt arbetat fram, betonas att uppförande, kläder, smycken etc. som visar på förtryckande åsikter eller kan uppfattas som kränkande inte är tillåtna på skolan.

Likabehandling är en viktig förutsättning för vi ska nå hög kvalitet på utbildningarna på skolan. Visionen för vårt arbete är att:

- Ingen elev eller personal på skolan ska utsättas för kränkande behandling, för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Elever som söker till utbildningen ska ha samma chanser vid antagning. Under vår utbildning ska de ha samma möjlighet att lära sig och utvecklas oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning och funktionsnedsättningar.
- Alla elevers kunskaper och erfarenheter tas tillvara för att bidra till utveckling och kreativitet.

## Bakgrund

Likabehandlingsarbetet regleras i två styrdokument:

- ✓ Diskrimineringslagen (2008:567)
- ✓ Skollagen (2010:800 kap 6 Åtgärder mot kränkande behandling)

Enligt diskrimineringslagen och skollagen ska varje skola upprätta en plan mot kränkande behandling och diskriminering samt en likabehandlingsplan (se avsnittet om Lagstiftning). Planerna ska beskriva hur skolan arbetar för att främja trygghet och respekt, allas lika värde samt hur vi aktivt arbetar för att motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier. Skolan ska även redovisa åtgärder, uppföljning och utvärdering av aktiviteterna.

## Ansvarsfördelning

All personal på skolan har ett gemensamt ansvar för att vår värdegrund efterföljs och att vår vision för likabehandlingsarbetet uppfylls. Vi har alla skyldighet att ingripa och förhindra uppträdande som visar på motsatsen. Som vuxen på skolan är det extra viktigt att vara en god förebild i dessa

frågor. Den som anmäler att man blivit kränkt eller mobbad, eller att skolan inte lever upp till kraven i nämnda lagar, ska självklart inte utsättas för någon typ av repressalier.

#### *Så här arbetar vi*

- Alla vuxna är goda förebilder
- Alla tilltalar varandra på ett vänligt och respektfullt sätt
- Vi visar respekt för alla medmänniskor
- Vi ger varandra positiv förstärkning
- Vi lyssnar på varandra och är lyhörda för varandras synpunkter och idéer
- Vi vågar se och reagera omedelbart vid upptäckt av kränkande behandling eller diskriminering
- Vi deltar aktivt i elevernas aktiviteter och är vaksamma på elever som inte deltar
- Vi utformar en trygg och säker arbetsmiljö såväl inomhus som utomhus
- Alla medarbetares förhållningssätt präglas av gemensamma riktlinjer och rutiner

#### *Rektor*

Rektor har det yttersta ansvaret för att denna plan upprättas, efterlevs samt att planen revideras årligen. Rektor ansvarar även för att all personal utbildas kontinuerligt för att aktivt kunna arbeta mot kränkningar och diskriminering. Händelser och incidenter rapporteras till rektor, som är skyldig att utreda vad som hänt och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier och kränkningar. Rektor rapporterar händelser som handlar om kränkningar till huvudman.

#### *Biträdande rektor*

Biträdande rektor har ett gemensamt ansvar tillsammans med rektor att säkerställa att denna plan upprättas, efterlevs och årligen revideras. Biträdande rektor reviderar planen tillsammans med EHT-gruppen, elevrådet och elevskyddsombuden.

#### *Elevhälsoteam (EHT)*

Skolans elevhälsoteam ska fungera som ett stöd för lärare och personal i arbetet med att motverka och hantera olika situationer där kränkande behandling förekommer. De som ingår i skolans elevhälsoteam är följande:

- ✓ Skolsköterska (som har mottagning på skolan)
- ✓ Medicinskt ledningsansvarig skolsköterska
- ✓ Kurator
- ✓ Rektor
- ✓ Bitr. rektor
- ✓ Skolpsykolog
- ✓ Specialpedagog

#### *Personal*

All personal på skolan är skyldiga att följa denna plan, följa skolans regler och agera utifrån Sandvik AB:s kärnvärden. Personalen ser till att åtgärder vidtas då trakasserier eller kränkande

behandling misstänks, anmäls eller upptäcks, i enlighet med handlingsplanen. Alla lärare undervisar och sätter betyg på ett sådant sätt att ingen elev diskrimineras utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

#### *Elev*

Alla elever på skolan är skyldiga att följa skolans regler, agera utifrån Sandvik AB:s kärnvärden samt efter denna plan.

#### *Vårdnadshavare*

Skola och hem tar gemensamt avstånd från kränkande behandling och diskriminering och tar ett gemensamt ansvar för att hålla god uppsikt inom och utanför skolan. Detta har en positiv inverkan på eleverna vilket påverkar gruppen och verksamheten som helhet.

### **Våra definitioner**

Mobbning och kränkande behandling är när någon person, från en eller flera i sin omgivning, blir utsatt för handlingar som är negativa. Det är den utsatta personens upplevelser som är det viktiga i detta sammanhang och som har betydelse för vilka åtgärder som ska vidtas.

Exempel på negativa handlingar är:

- Fysiska övergrepp
- Verbala övergrepp som t ex elaka ord, ryktesspridning, SMS, mail
- Blickar, suckar, knuffar, utfrysning
- Rasistiska yttranden - i språk eller genom klädsel och symboler
- Homofoba yttranden och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Sexuella trakasserier
- Religiösa trakasserier
- Trakasserier på grund av funktionsnedsättningar
- Trakasserier på grund av könsidentitet

### **Diskriminering**

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

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Direkt diskriminering innebär att en elev missgynnas och att det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Den indirekta diskrimineringen sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

### **Trakasserier och kränkande behandling**

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara att någon använder sig av förlöjligande eller nedvärderande uttryck.

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet men som inte har något samband med diskrimineringsgrunderna. Det kan även handla om sexuella trakasserier, som exempelvis beröringar eller bilder som anspelar på något sexuellt. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

### **Kränkningar via sociala medier och nätmobbning**

I och med ökad tillgänglighet och användning av internet har nätmobbning blivit allt vanligare och därmed ett växande problem. Det kan handla om kränkande kommentarer, förolämpningar eller hot via sms, e-post, Facebook, etc. Nätmobbning kan också ske via elaka inlägg, fotomanipulation och därefter spridning på nätet.

## **Hur planen tas fram**

### **EHT-gruppen/Elevrådet/Elevskyddsombud**

När skolan startar varje höst inleder också elevrådet sitt arbete. Nya representanter från åk 1 tillkommer och vid behov även från åk 2 och 3. Elevrådet består av elever från varje klass. Elevrådet får stöd i sitt arbete av personal från skolan. Under tidig höst har gruppen en inledande träff där vi går igenom syftet med likabehandlingsarbetet, utvärderar aktiviteter från föregående år, planerar genomförandet av likabehandlingsenkäten och informationen till klasserna, uppföljning och utvärdering.

### **Revision av skolans regler**

Under vårens skolkonferens går vi igenom skolans regler, och eventuella synpunkter från eleverna sammanställs inför revideringen av skolans regler till kommande skolår.

Vid höstterminens start diskuterar personalen reglerna under en gymnasiekonferens, och får då möjlighet att lämna synpunkter. Slutligen beslutar rektor om de regler som ska gälla under det aktuella skolåret.

### **Elevenkät**

Eleverna besvarar en likabehandlingsenkät på slutet av vårterminen. Som utgångspunkt för enkäten har vi använt oss av skollagen och diskrimineringslagen. Enkätresultatet analyseras av personal, ledningsgrupp och elevrådet. Enkätresultaten, förändringar i lagstiftning och utvärdering av insatser och situationer från föregående år ligger till grund för likabehandlingsplanen för det kommande läsåret.

## **Kartläggning och nulägesanalys**

### **Utvärdering av föregående år**

Nytt för detta läsår var att enkäten gjordes om helt tillsammans med elevrådsrepresentanter.

Det blev byte av elevrådets ordförande två gånger under läsåret. Den gemensamma friluftsdagen till Kungsberget där alla skulle vara med blev ändrad till att man kunde utföra någon annan friluftaktivitet vid skolan, som exempelvis att simma eller göra en längre utflykt runt Gimodammen.

Elevrådet på Wilhelm Haglunds gymnasium har varit engagerade i diverse skolavslutningar på skolan. De har planerat julavslutning och skolavslutning för åk 1 och 2. Elevrådet skrev och framförde ett tal på treornas student. De har också fört fram elevers olika önskemål och synpunkter under elevrådsmöten. Sedan har elevrådet också gått igenom likabehandlingsplan och likabehandlingsenkät och därefter kommit med eventuella synpunkter. Elevrådet har också deltagit i Bruksgymnasiets matråd och fört fram Wilhelm Haglunds Gymnasiums elevers åsikter angående lunchen i matsalen. Elevrådet har också varit med och planerat en friluftsdag för hela skolan.

Aktiviteter som blivit genomförda under föregående år är:

- Kickoff på Rävsten för de nya eleverna i åk 1. Dagarnas syfte är att skapa en sammanhållning och trygghet bland de nya eleverna samt att arbeta med skolans värdegrund och Sandviks kärnvärden.
- Föreläsningar samt tematisk hälsogrupsarbete för alla klasser med skolsköterskan.
- Inspirationsföreläsning för all personal av kurator om ledarskap i klassrummet. (Det omöjliga ledarskapet)
- Friluftsdag Kungsberget/skolan för alla elever och all personal
- Föreläsningar och workshops för all personal om arbetsmiljö.

Något vi bör tänka på i kommande planering är att försöka få det förebyggande arbetet att genomsyra kursinnehåll, friluftsdagar, studiebesök, etc. Detta för att vi ska uppleva att arbetet är något som pågår dagligen och involverar hela skolan och all personal.

Eleverna deltog i en likabehandlingsenkät i maj månad 2019. De fick då svara på frågor som har med olika former av diskriminering att göra. Som underlag till frågorna har de lagstiftade diskrimineringsgrunderna använts. Det här året var svarsfrekvensen högre än föregående år. 92 % av eleverna svarade på enkäten. En ökning med 10%. Tre elever har upplevt att de blivit diskriminerade under det här läsåret. Två vid enstaka tillfällen och en vid upprepade tillfällen.

Kränkningar har förekommit utifrån följande diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Annan form av kränkande behandling (tex känt sig utfryst)

De förslag som kom upp i enkäten på hur skolan kan utveckla likabehandlingsarbetet är:

- Mer personal i klassrummen vid helklassundervisning
- Fler klassöverskridande aktiviteter
- Utöka grupsamarbete
- Gemensamma uppgifter
- Mer information om hur man kan reagera vid kränkningar
- Ha fler genomgångar om likabehandlingsplanen



## Förslag till åtgärder

All personal och framförallt personalen i EHT-gruppen kan bli bättre på att påminna om skolans likabehandlingsplan och repetera att den finns publicerad på Schoolsoft, och i dokumentform på vår informationstavla för likabehandling. Elevrådet och EHT-gruppen kan gå ut i klasserna flera gånger per termin och vi kan planera in likabehandlingsinslag på exempelvis friluftsdagar och när vi startar höst- och vårtermin. Likabehandlingsfrågorna och det förebyggande arbetet kan med fördel förekomma i liten skala i olika kursmoment och i basgruppsarbetet med mentorerna.

En informationstavla om likabehandling kan sättas upp i korridoren, med brevlåda där eleverna kan lämna in förslag mm.

Elevrådet vill ha en bättre kommunikation med lärarkåren och ledningen på skolan. Speciellt när de planerar olika event, till exempel friluftsdagen vt19. Skulle behöva vara ett möte med ledningen/lärare för att undvika missförstånd och få en bra överenskommelse. Diskussioner kring kränkningar på skolan och APL-platserna förs kontinuerligt i personalgruppen. Under våra handledarutbildningar för APL-handledare tas dessa frågor upp.

## Fortsatt likabehandlingsarbete

Resultaten från enkäten har analyserats och redovisats för personal och elever. Fokusområden för läsåret 19-20:

- Lärare och personal behöver fortsätta markera och säga ifrån när vi hör elaka kommentarer.
- Elevhälsoteamet fortsätter planera för hälsofrämjande aktiviteter, även med temat likabehandling.
- Förbättring av arbetsro på lektionerna.
- Projekt i FN:s 17 globala mål (SDG).
- Sandvik Fair Play för all personal
- Metoder för arbete med värdegrundsfrågor i klassrummet
- Utbildning för elever i Sandviks Fair Play. Även föräldrar informeras på föräldramöte.
- Hälsosamtal med alla elever

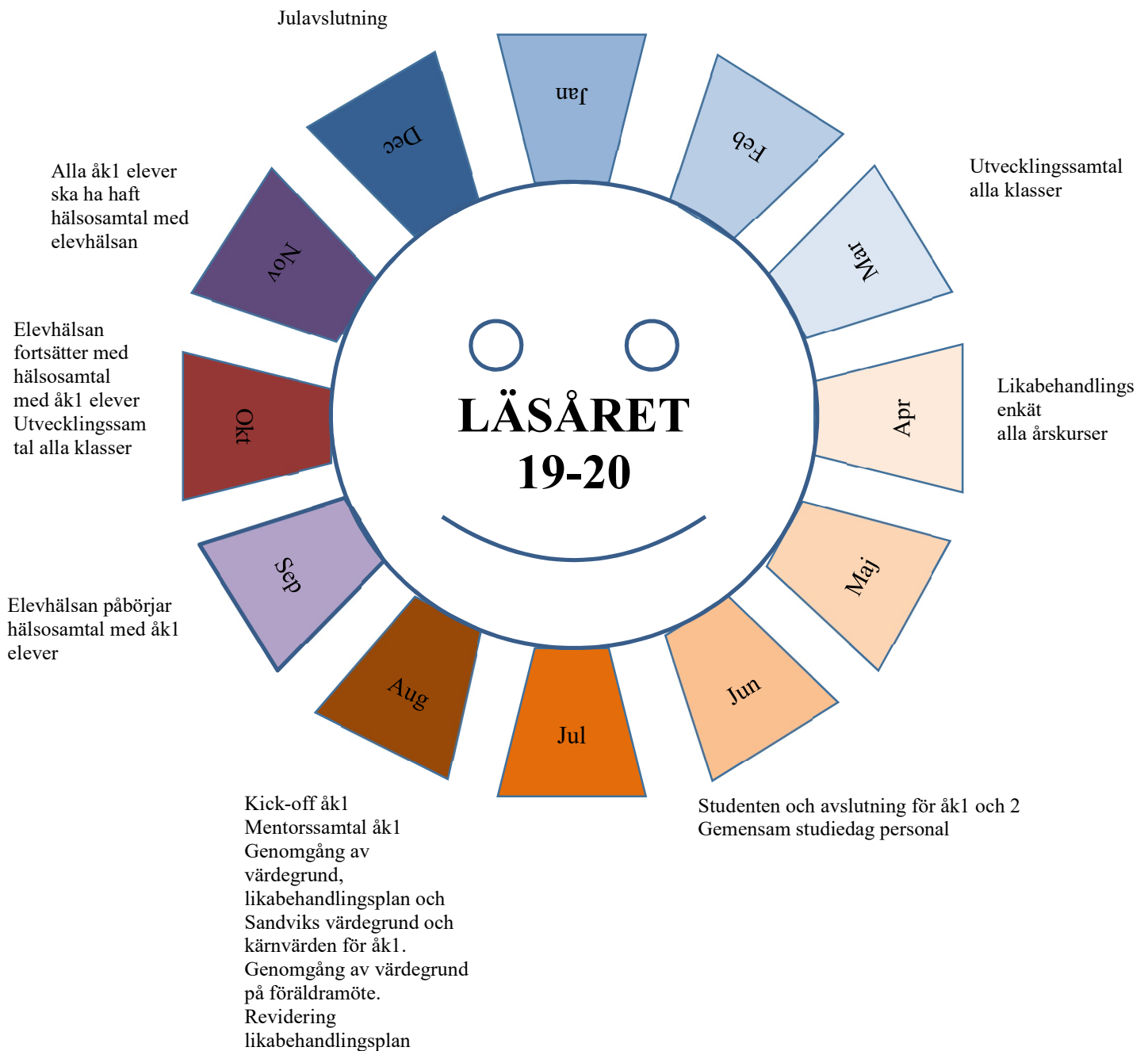
## Åtgärdsplan för 2019/2020

Utifrån utfallet av kartläggning och nulägesanalys har vi beslutat om följande åtgärdsplan:

Mål	Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Öka medvetenhet	Workshops om Sandviks kärnvärden, skolans värdegrund och "Planen mot kränkande behandling och trakasserier".	Augusti, kick-off och mentorstid	Rektor, bitr. rektor, mentorer
Kartläggning och nulägesanalys	Genomföra enkätundersökning.	April/Maj	Rektor/Bitr. rektor samt elevrådet
Öka medvetenhet	Resultatrapportering från likabehandlingsenkäter till personalgruppen	Juni	Bitr.rektor
Öka medvetenhet	Analysamtal och återkoppling av enkäten med elevrådet	Juni	Bitr.rektor
Öka medvetenhet	Föreläsare (tema väljs i samråd med elevrepresentanterna utifrån enkätresultaten)	HT+VT	Elevrådet samt EHT
Öka medvetenhet	Genomföra diskussioner i mentorsgrupperna utifrån behov.	Kontinuerligt	Mentorsgrupper. EHT tar vid behov fram förslag på frågeställningar.
Förebygga risker	Skolledare, skyddsombud, personal och deltagare i Skyddskommittén undersöker om det finns risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för individers lika rättigheter i verksamheten. Upptäckta risker analyseras, åtgärder utarbetas och utvärderas.	Årligen under Skyddskommittémötena	Bitr. rektor
Öka samhörighet	Grupputvecklingsövningar	Kontinuerligt	Mentorer
Öka samhörighet	Gemensamma aktiviteter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemensam skolstart</li> <li>• Gemensam skolstart</li> <li>• Gemensam friluftsdag</li> </ul>	HT VT VT	Rektor, bitr. rektor, mentorer, elevrådet

Öka personalens medvetenhet	Skolans regler revideras årligen i samråd med personalen via arbetslag, gymnasiekonferens samt med eleverna via elevråd och skolkonferens. Diskussion kring skolans regler och vårt förhållningssätt förs kontinuerligt.	Kontinuerligt	Rektor/ Bitr. rektor
Öka personalens medvetenhet	Fortsatt arbete med Sandviks kärnvärden och uppförandekod.	Kontinuerligt	Rektor/ Bitr. rektor

## Årshjul 2019-2020



## Arbete med förankring av likabehandlingsplanen

- Första veckan i årskurs 1 genom grupparbete med konkretisering av vad värdegrunden innebär i deltagarnas vardag på skolan. Detta görs för att synliggöra frågor och problem som tas upp i likabehandlingsplanen.
- Forskning visar att åldersöverskridande aktiviteter främjar likabehandling. På William Haglunds har vi en rad åldersöverskridande aktiviteter. Vi har föreläsare från företaget som föreläser inom värdegrund, industri och arbetsmiljö. Varje tisdag har vi en timmes motion där eleverna kan välja aktivitet tillsammans med sina kamrater och skolans lärare eller personal.
- På mentorstid presenterar mentorena likabehandlingsplanen för sina klasser. Deltagarna får sedan komma med synpunkter på planen och ge förslag på vilka frågor som bör prioriteras under det kommande läsåret. Detta görs för att likabehandlingsplanen ska bli känd och för att deltagarna ska göras delaktiga i arbetet med den.
- WHG:s värdegrund och likabehandlingsplanen presenteras för vårdnadshavare på höstens föräldramöte. Detta genomförs för att vårdnadshavare ska bli delaktiga i skolans arbete med likabehandling.
- Resultatet av enkäten kommer att presenteras för deltagare och personal på mentorstid respektive personalmöte.
- En plan för det konkreta likabehandlingsarbetet görs upp utifrån deltagarnas synpunkter och enkäten. Planen kommer att innehålla fokusområden för skolans övergripande likabehandlingsarbete, eventuella särskilda åtgärder för enskilda klasser och inriktning på personalens kompetensutveckling.
- Planen presenteras för deltagare och personal på mentorstid respektive personalmöte, samt publiceras digitalt. Den finns även uppsatt på vår informationstavla om likabehandling.
- Likabehandlingsplanen följs upp och utvärderas av deltagare och personal i augusti. En enkät om diskriminering och kränkande behandling kommer att genomföras med alla deltagare i alla årskurser. Utfallet av utvärderingen och enkäten kommer sedan att ligga till grund för det fortsatta likabehandlingsarbetet.
- Elevernas välmående tas upp vid varje lärarkonferens och dessa äger rum en gång i veckan.
- Elevrådet har vid alla sina möten en punkt där elevernas välmående tas upp.
- Styrelsen har vid alla sina möten en punkt där elevernas välmående tas upp.

## Konkret likabehandlingsarbete

### Att förebygga och upptäcka situationer

För att förebygga och upptäcka situationer som kan utvecklas till kränkande handlingar används nedan beskrivna möten, samtal och tillfällen

- Klassråd, elevråd, skolkonferenser (förebygga, upptäcka)
- Elevsamtal (förebygga, upptäcka)
- Enkäter (förebygga, upptäcka)
- Utvecklingssamtal med deltagare (förebygga, upptäcka)
- Personalmöten med fokus på mentorskap (upptäcka, förebygga)
- Föräldramöten, föräldrakontakter (förebygga)
- Klasskonferenser (förebygga och upptäcka)
- Elevskyddsombud (förebygga och upptäcka)

### Fokusområden

- Minska eventuella motsättningar mellan deltagare i årskurs 1 och deltagare i årskurs 2 och 3.
- Fortlöpande arbete med FN:s 17 globala mål (SDG).
- Planerade aktiviteter med andra gymnasieskolor i kommunen för att minska eventuella motsättningar.
- Nya aktiviteter för alla deltagare på skolan planeras och genomförs av personal.
- Tjejernas och killarnas situation på skolan, både i skolans lokaler och på APL.
- Situationen för deltagare med annan etnisk bakgrund än svensk.
- Situationen för deltagare med funktionshinder.
- Om problem uppstår i en klass bryts undervisningen för så kallad Fair Play-dag för att omedelbart åtgärda problemet.
- Utbilda handledare i det goda mötet med eleven.
- Utbilda handledare och lärare i interkulturell kommunikation, vilket innebär kommunikation som sker mellan människor med olika kulturell bakgrund.

### Arbete i ordinarie undervisning

- I val av läromedel och arbetsmetoder ska vi sträva efter ett tydligt genusperspektiv, vilket står inskrivet i samtliga lokala kursarbetsplaner i gruppens kurser.

- I religionskunskap läggs stor vikt på att ge fördjupade kunskaper samt ökad förståelse för människor med olika religioner och livsåskådningar. Fördomar och stereotyper om religiösa grupper diskuteras.
- Ett viktigt syfte med WHG:s större ämnesövergripande projekt i åk 1, 2 och 3 är att träna på att arbeta i grupp. Lärarna strävar efter att sätta samman heterogena grupper och varje deltagare får reflektera över hur man själv fungerar i möten med andra deltagare och sin egen roll i gruppen.

### **Arbete inför och under arbetsplatsförlagda lärandet (APL)**

- WHG genomför kontinuerliga utbildningar för handledare på APL-platserna. Där diskuteras exempelvis diskriminering, språkbruk på arbetsplatserna och incidenter som kan inträffa.
- Före APL:n genomförs en lektion, där deltagarna förbereds inför vad som kan vänta dem ute på arbetsplatsen. Risker, förväntningar och farhågor diskuteras med deltagarna, även ur ett likabehandlingsperspektiv. Information ges om var deltagaren kan vända sig vid kränkande behandling under APL:n.
- Arbetslivsintegratören besöker tillsammans med mentorer deltagarna som är på APL för ett kortare samtal om hur deltagaren upplever sin situation.
- Om en deltagare blir utsatt för kränkande behandling under sin APL hanteras detta enligt upprättade rutiner i första hand av Arbetslivsintegratören och deltagarens mentor. Om någon bryter mot APL-platsens regler (t.ex. mångfaldspolicy eller lagar) kopplas ansvariga på APL-platsen in.

### **Mentorsarbete**

- Resultatet av enkäten om diskriminering och annan kränkande behandling behandlas på mentorstiden. Frågor att diskutera kan exempelvis vara: Vad upplever man som kränkande och vilken jargong är inte acceptabel? Vad ska vi som vuxna i skolan tänka på?

### **Kompetensutveckling för personal**

- Sandviks Fairplay-kurs
- Utvecklingsdagar om genusperspektiv

### **Kompetensutveckling för elever**

- Kurs i likabehandlingsarbete för Elevrådet
- Kurs för elevskyddsombuden

## När en elev anser sig kränkt eller diskriminerad

Den elev som känner sig kränkt på skolan ska prata med någon vuxen på skolan (mentor, lärare, rektor). Den vuxne som blir varse händelsen/kränkningen ansvarar från och med då att föra ärendet vidare enligt nedanstående rutiner. Blanketten som ska användas heter ”Anmälan om kränkande behandling” och finns på SchoolSoft.

## Akuta åtgärder vid händelse av kränkande behandling eller diskriminering

1. Stöd den utsatta eleven.
2. Vid behov, se till att eleven har tillgång till ett tryggt rum.
3. Ta reda på vad som har hänt.
4. Lyssna aktivt.
5. Undvik motbeskyllningar.

## När elev anser sig kränkt eller diskriminerad av annan elev

Alla nedanstående punkter är inte aktuella i alla ärenden.

Punkterna 1–3 ska genomföras samma dag, senast dagen därpå, som kränkningen kommit till en vuxens kännedom.

All dokumentation som sker förvaras hos rektor.

### 1. **Kränkning kommer till vuxens kännedom:**

Den vuxne som upptäcker/får vetskap om den kränkande behandlingen ska handla skyndsamt. Gäller ärendet en elev som känner sig kränkt av vuxen ska rektor kontaktas direkt, se rutiner nedan ”när elev känner sig kränkt av personal”.

### 2. **Kontakta berörda mentorer:**

Den vuxne som fått vetskap om händelsen kontaktar mentorer till berörda elever. Mentor-/er dokumenterar inblandade parter upplevelser i mallen (bilaga 1).

### 3. **Kontakta rektor**

### 4. **Kartläggning:**

Rektor/Biträdande rektor ansvarar för att en kartläggning blir gjord. I samband med kartläggningen informeras inblandade elever om hur ärendet ska behandlas.

De ska få veta att huvudman blir informerad och att föräldrar (vid omyndig elev) kommer att kontaktas.

- Prata med utsatt elev, skriv ner det som sägs och stäm av med utsatte eleven att dokumentationen stämmer.

- Prata med elev som har kränkt en annan elev. Om flera elever är inblandade, skall ett enskilt samtal ske med var och en. Det skall skrivas ner vad som sägs, eleven skall ha klart för sig vad skolan förväntar sig för handlingar (t ex. ersätta det som eventuellt blivit skadat, att elak kommentar tas bort på något forum, osv).

Elev/elever samt vuxna skriver under dokumentet som skrivits under samtalet, om vad de kommit överens om.

- De vuxna som gjort kartläggningen tar beslut om när uppföljning ska ske.

### 5. **Föräldrakontakt (i de fall där det finns samtycke kontaktas även föräldrar till myndiga elever):**

- Det här har hänt. Detta har vi gjort. Detta kommer vi göra.

- Kom överens om hur ni håller kontakten så länge som ärendet är aktuellt.

### 6. **Kontakt med elevhälsan**

Mentor ansvarar att kontakta elevhälsan



7. **Vid misstanke om brott:**  
Skolledningen ansvarar för att polisanmälan görs.
8. **Informera huvudman:**  
Rektor ansvarar för att huvudman informeras.
9. **Uppföljning:**
  - De berörda eleverna kallas till enskilda uppföljningsmöten.
  - Dokumentera mötet, delge eleverna och stäm av att det som står stämmer.
  - Ta beslut om ytterligare uppföljningssamtal eller åtgärder behövs
10. **Överlämna ärende till mentor:**  
Ärendet lämnas över till mentor som ansvarar för att ha uppföljningssamtal med den kränkta eleven, även detta ska dokumenteras. Hur känns det? Är det fortfarande problem? Behöver ytterligare åtgärder sättas in?
11. **Informera rektor:**  
Detta ska ske i samband eller i följd av att ärendet lämnas över till mentorn. Informera rektor om händelsen, vilka åtgärder som gjorts hittills och vilka åtgärder som är planerade.
12. **Ärendet avslutas när kränkt elev känner sig nöjd med skolans hantering.**

### När elev anser sig kränkt eller diskriminerad av personal

Skolledningen agerar i samverkan med mentor, eller annan lämplig person. Rektor ansvarar för att alla samtal dokumenteras. Enskilda samtal hålls med personal och elev. Den aktuella situationen utreds och en plan för åtgärder ska göras. Rektor ansvarar för att omyndig elevs föräldrar kontaktas för information om situationen. Rektor ansvarar för att ett uppföljningsmöte planeras in för att se om åtgärderna har gett resultat.

- Vid akut situation kontaktar inblandad elev sin mentor eller annan personal på skolan för redogörelse av situationen
- Rektor kontaktas
- Rektor dokumenterar inblandade parter upplevelser med hjälp av dokumentationsmallen
- Vårdnadshavare till elev kontaktas av rektor.
- Rektor gör en bedömning av hur vidare åtgärder ska se ut.
- Uppföljning av rektor enligt fattade beslut.
- Elevrådet kan också kontaktas av elev. De kontaktar sedan mentor eller rektor. Återkoppling ges.
- Vid svåra situationer kan elevrådet kalla till krismöte då rektor och lärare deltar.

### När elev anser sig kränkt eller diskriminerad på sin APL

- Vid akut situation kontaktar inblandad elev arbetslivsintegratören.
- Rektor och platschef på avdelning kontaktas.
- Arbetslivsintegratören dokumenterar enligt Sandviks mall och regler.
- Rektor och mentor stöttar eleven
- Vårdnadshavare till omyndig elev kontaktas av arbetslivsintegratören.
- Arbete med att stärka mentorer och personal i arbetet med värdegrundsfrågor och elevhälsa (utbildning, framtagande av övningar mm)

## Anmälan om kränkande behandling och diskriminering

Wilhelm Haglund gymnasiums värdegrund vilar på humanistisk grund där vi betonar respekten för människor och dess lika värde. Ingen elev eller personal på skolan ska utsättas för kränkande behandling.

En utbildningssamordnare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att elever och personal utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller sexuella trakasserier.

Med den här blanketten kan en elev, en förälder eller personal på skolan anmäla fall av kränkande behandling mot elev (exempelvis mobbning, diskriminering, trakasserier).

<b>Den utsatte eleven/personen</b>	<b>Elevens klass</b>	<b>Elevens mentor</b>	<b>Datum</b>
------------------------------------	----------------------	-----------------------	--------------

<b>Anmälare</b> (den som fyllt i denna blankett)	<b>Anmälares telefonnummer</b>	<b>Anmälares e-postadress</b>
--	--------------------------------	-------------------------------

Anmälan avser ett eller flera fall av:

Mobbning     Kränkande behandling     Diskriminering     Trakasserier

(se Skolverkets definitioner: Bilaga 1)

<b>Person eller personer som utfört den kränkande behandlingen</b>
<b>Tidpunkt och plats när kränkningen ägde rum</b>
<b>Personer som såg vad som hände, utöver den utsatte</b>
<b>Beskrivning av händelse eller händelser</b>

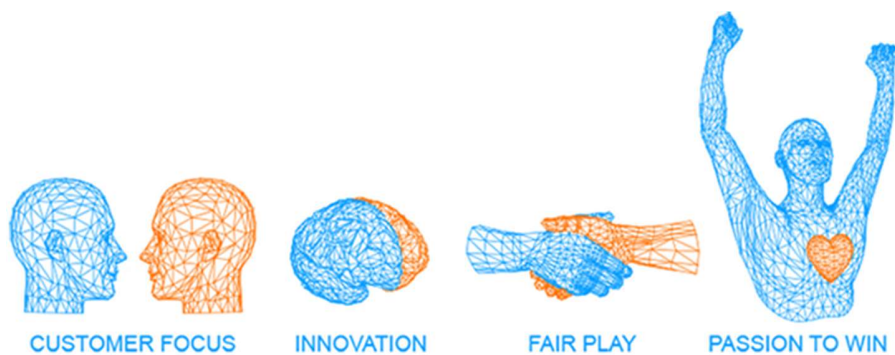
Ifylld blankett lämnas eller skickas till rektor Lena Marklund:

Wilhelm Haglunds gymnasium  
Gimo Utbildnings AB  
Gymnasievägen 2  
747 40 Gimo

## WHG:s värdegrund

För att göra WHG till en stimulerande mötesplats där alla med glädje kan utveckla sitt lärande

- ✓ arbetar vi gemensamt för att främja allas lika värde och rättigheter
- ✓ visar alla varandra hänsyn, tolerans och respekt
- ✓ tillåter vi aldrig nedsättande kommentarer eller uppförande
- ✓ tar alla ansvar för sig själva, varandra och WHG
- ✓ motverkar vi alla former av kränkande behandling
- ✓ ser vi olikheter som styrka
- ✓ vi tillåter inte kläder och smycken som kan uppfattas kränkande



Gimo den 26 augusti 2019

Lena Marklund  
Rektor

Tiina Johans  
Bitr. rektor

## Skolverkets allmänna råd

### *Arbete mot diskriminering och kränkande behandling*

Följande definitioner och begrepp används i de allmänna råden och är bland annat hämtade från Diskrimineringslagen (2008:567), Skollagen (2010:800) och propositionen *Ett starkare skydd mot diskriminering* (prop. 2007/08:95).

En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad indirekt diskriminering. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet likabehandling menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier.

Med diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Med funktionshinder menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med sexuell läggning menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Med kränkande behandling menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

*(Utdrag ur Skolverkets publikation från 2014)*

## Lagstiftning

*Diskrimineringslag (2008:567)*

**1 §** 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. *Lag (2014:958).*

*Kap.2 Utbildning*

*Målinriktat arbete*

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

*Att förebygga och förhindra trakasserier*

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. *Lag (2014:958).*

*Likabehandlingsplan*

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. *Lag (2014:958).*

### *Kap. 3 Aktiva åtgärder*

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

#### *Arbetet med aktiva åtgärder*

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär 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).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

### *Utbildning*

#### *Utbildningsanordnare*

15 § Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Lag (2016:828).

#### *Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder*

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

#### *Samverkan*

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828).

#### *Dokumentation*

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. Lag (2016:828).

#### *Övrig lagtext*

Läsning av lagen i sin helhet går att göra på riksdagens hemsida under Svensk författningssamling, Diskrimineringslag (2008:567).

