



*Likabehandlingsplan och  
Plan mot kränkande behandling*

# Gottsundaskolan

Antagen ht 2010  
Reviderad aug 2016

## Innehåll

Grundläggande definitioner .....	4
Diskriminering – när man behandlar människor orättvist.....	4
Kränkande behandling och trakasserier – att behandla någon illa .....	5
Mobbning .....	5
Kontakt.....	5
Gottsundaskolans trygghetsvision.....	6
Kontinuerligt arbete mot visionen .....	7
Utvärdering av föregående likabehandlingsplan .....	8
Barns, elevers, ungdomars och studerandes deltagande i arbetet med planen.....	8
Främjande arbete.....	9
Förebyggande arbete.....	9
Rutiner för att upptäcka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling .....	9
Åtgärdande arbete.....	10

Trakasserier och kränkande behandling .....	10
Mobbning .....	11
Förankring, hur görs planen känd? .....	12
Planering för utvärdering och uppföljning .....	12-13

## Grundläggande definitioner

Alla barn, ungdomar, elever, personal och studerande har rätt att utvecklas och lära i en trygg miljö och bemötas med respekt. Gottsundaskolan ska vara fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Likabehandlingsplanen upprättas varje år och innehåller även en plan för arbetet mot kränkande behandling (se under avsnitt *Åtgärdande arbete* nedan). Barn, ungdomar, elever och föräldrar ska medverka i arbetet med Gottsundaskolans likabehandlingsplan. All personal på skolan ska vara delaktig i arbetet med denna plan. Skolan ska verka för alla människors lika värde i alla sammanhang.

För att tydliggöra vad begreppen, diskriminering, kränkande behandling och mobbning innefattar förklaras dessa i det följande. Viktigt är att vi alla vet vad diskriminering, kränkning och mobbning är så att vi såväl personal, som elever och föräldrar kan känna igen och agera för att motverka detta.

### Diskriminering – när man behandlar människor orättvist

Med diskriminering menas att enstaka personer eller grupper blir sämre behandlade på grund av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och ålder. Detta är s.k. *direkt diskriminering*.

De diskrimineringsgrunder som regleras av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) i 5 § återges nedan. Religion eller annan trosuppfattning anges som en diskrimineringsgrund i handledningen *Förebygga diskriminering och kränkande behandling. Främja likabehandling* och är en grundlagsstadgad rättighet.

1. *Kön* – att någon är kvinna eller man.
2. *Könsöverskridande identitet eller uttryck* – att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
3. *Etnisk tillhörighet* – nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. *Religion eller annan trosuppfattning* – religionsfriheten är skyddad i svenska grundlagen.
5. *Funktionshinder* – 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.
6. *Sexuell läggning* – homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
7. *Ålder* – uppnådd levnadslängd.

*Indirekt diskriminering* kan förekomma genom att behandla alla lika så att elever utifrån diskrimineringsgrunderna behandlas orättvist. Skolan får alltså behandla barn och elever olika när syftet är att främja jämställdhet och lika möjligheter/rättigheter. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande är det enbart skolan och dess personal som kan utsätta barn och elever för diskriminering.

## **Kränkande behandling och trakasserier – att behandla någon illa**

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några inte respekterar människors lika värde. *Kränkningar* kan utföras av en eller flera tillsammans och riktas mot en person eller en grupp. Kränkningarna kan äga rum vid ett enstaka tillfälle eller upprepas flera gånger. Både personal och barn/elever kan utsätta andra personer för kränkande behandling. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar. Det kan t.ex. handla om fysiska slag, hot, svordomar, öknamn, utfrysning, grimaser, kränkande texter och bilder.

När man kränker en elevs värdighet och det finns en koppling till diskrimineringsgrunderna handlar det om *trakasserier*. Så är också fallet när ett barn kränks på grund av en förälders sexuella läggning, funktionshinder etc.

En befogad tillsägelse som används av personal för att skapa en god miljö för alla i klassen är inte en kränkning, även om det kan upplevas så av den enskilda eleven.

## **Mobbning**

*Mobbning* är en form av kränkning där någon eller några upprepade gånger utsätter en person för negativa handlingar (skada eller obehag). Vidare finns en obalans i makt mellan den som mobbar och den som utsätts för mobbning. Den som är utsatt har svårt att försvara sig.

## **Kontakt**

Om du som elev har blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling eller har kännedom om sådan, så ska du alltid anmäla det till någon ur personalen. Ta t.ex. kontakt med din mentor, kurator eller rektor som går vidare med frågan. Mobbning lämnas alltid över till skolans antimobbingteam (AMT).

För mer fördjupad information om diskriminering, kränkande behandling och trakasserier titta bl.a. i [Diskrimineringslagen](#) och [Skollagen](#) eller vänd dig till Barn och elevombudet (BEO).

## **Gottsundaskolans trygghetsvision**

Gottsundaskolans trygghetsvision har gemensamt arbetats fram av all personal på skolan och är väl förankrad. Den lyder:

Alla på skolan har kunskap och kännedom om vad som gäller på skolan. Vi har en samsyn och ett gemensamt förhållningssätt som märks i en positiv stämning.

På vår skola råder ömsesidig respekt mellan alla, elever som vuxna. Vi lyssnar och bryr oss om varandra, så att alla blir accepterade och känner samhörighet och tillhörighet.

Vi har ett arbetsklimat som präglas av vilja och lust, där alla vågar uttrycka sina åsikter, där vi samarbetar och litar på varandra och där vi håller ordning och vårdar vår miljö.



## Kontinuerligt arbete mot visionen

Gottsundaskolan är en 6-9 skola belägen i centrala Gottsunda. Skolans upptagningsområde är både det direkta närområdet och elever från andra delar av staden. Detta innebär att Gottsundaskolan är en mötesplats för elever med olika bakgrund, förutsättningar och intressen vilket vi ser som en stor tillgång. På skolan arbetar vi aktivt för att alla elever skall trivas, känna gemenskap och se sig själva som en viktig del av skolan.

Det kontinuerliga arbetet mot denna del av visionen tar sig många olika uttryck:

- På skolan deltar alla elever i en profilverksamhet vald efter intresse som bl.a. syftar till att stärka gemenskapen mellan eleverna.
- Eleverna blandas i klasserna regelbundet för att skapa kontaktytor.
- Ämnena parallelllägs i schemat så att det finns möjlighet att blanda elever från olika klasser.

- Återkommande samarbetsövningar inom och mellan klasserna.
- Läraren styr placeringen i klassrummet efter behov.
- Gemensamma större projekt, t.ex. vårbal och vårshow som fungerar socialt sammansvetsande.
- Stor närvaro av vuxna i elevutrymmen.
- Regelbunden kontakt med hemmet.
- Ett personligt tilltal i korridorer och klassrum.
- Språket och språkutvecklingen ses som en viktig del i alla ämnen.

### **Utvärdering av föregående likabehandlingsplan**

På Gottsundaskolan strävar vi efter att arbeta med likabehandlingsfrågor på ett systematiskt och målinriktat sätt. Därför har vi tagit fram ett nytt likabehandlingsdokument som kommer att utvärderas och revideras fortlöpande.

Ett mycket omfattande arbete – både främjande, förebyggande och åtgärdande – har ägt rum utifrån arbetslagens egna analyser av verksamheten. Det åtgärdande arbetet har skötts i enheterna och av antimobbingteamet (AMT) som är väl inarbetat på skolan och som har tydliga rutiner för framförallt antimobbningsarbetet. AMT presenterar sig varje år för elever i åk 6 och 7.

Främjande och förebyggande arbete har bedrivits i respektive arbetslag. De insatser som gjorts beskrivs nedan under förebyggande arbete.

### **Barns, elevers, ungdomars och studerandes deltagande i arbetet med planen**

Elevernas synpunkter och förslag på hur arbetet med likabehandlingsfrågor ska bedrivas på skolan har tagits tillvara genom elevenkäter och värdegrundsdiskussioner. Elevrådet har under året engagerats i att utforma trivselregler utifrån visionen om en trygg skola och också aktivt tagit del i likabehandlingsplanens utformning. Det fortsatta arbetet handlar om att förankra trygghetsvisionen bland eleverna och upprätthålla den gemensamma normen.



## **Främjande arbete**

Det främjande arbetet handlar om att stärka positiva förutsättningar för likabehandling. De positiva förutsättningar som identifierats handlar bl.a. om personalens engagemang för likabehandlingsfrågor och elevbemötande. En annan del av det främjande arbetet handlar om att ytterligare förankra vår gemensamma vision bland eleverna och föräldrarna så att den blir ett levande verktyg i diskussioner kring de normer som vi vill upprätthålla på Gottsundaskolan.

## **Förebyggande Arbete**

### **Planerade nya insatser kring likabehandlingsfrågor inför 2016-17**

(Sammanställd av respektive arbetsenhet, finns på hemsidan under respektive årskurs)

## **Rutiner för att upptäcka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling**

En strategi för att få syn på diskriminering på Gottsundaskolan är att anställa personal med jämn könsfördelning, samt med olika bakgrund och ålder, vilket ger personalen förutsättningar att granska arbetet på skolan utifrån olika perspektiv och därmed lättare upptäcka diskriminering. Personalen uppmanas aktivt att föra fram förslag på förbättringar och kommunicera sin egen bild av verksamheten, i olika möteskonstellationer. Ledningen arbetar medvetet för att ta tillvara de synpunkter som uppkommer för att få syn på strukturell diskriminering och skolan är öppen för granskning och undersökningar av verksamheten.

Detta är Gottsundaskolans rutiner för upptäckt av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier:

- Inget får passera obemärkt. Skolan ska signalera tydligt vad som är skolans normer utifrån vår vision.

- Elever uppmanas att vända sig till mentor, AMT eller rektor om de upplever att de blivit utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Personalen arbetar aktivt för att bygga upp förtroendefulla relationer med eleverna. Det är viktigt att eleverna har förtroende för de vuxna så att de vågar vittna även om eventuella kränkningar från vuxna. Om en elev blir kränkt av personal i verksamheten tas eleven på allvar och ärendet förs vidare till rektor/kurator som utreder frågan närmare.
- Likabehandlingsplanen ligger ute på hemsidan.
- Inför varje utvecklingssamtal ska likabehandlingsplanen kort gås igenom och under utvecklingssamtalet har mentor ansvaret för att tillsammans med elev och vårdnadshavare diskutera hur situationen ser ut i skolan när det gäller diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En sammanställning ska göras enhetsvis. Varje arbetslag analyserar nuläget och bestämmer vad för slags åtgärder som bör sättas in i form av främjande och åtgärdande arbete. Dokumentationen lämnas till skolledningen och utgör en del av kartläggningmaterialet inför upprättande av nästa likabehandlingsplan.
- Varje vecka tas frågan om kränkningar/trakasserier och mobbning upp under arbetslagsmötena tillsammans med kurator och rektor, vilket gör att personalen kan ingripa i ett tidigt skede.
- Rastvaktsschema för lärare både över korridorer och matsal samt fritidsverksamhet i kyrkan sammanställs så att lärare finns tillgängliga och ser vad som händer under elevernas raster. Därutöver finns trygghetsskapande resurser i form av andra vuxna i skolans lokaler.
- Rektor hålls fortlöpande informerad om upptäckta händelser och insatta åtgärder.

## Åtgärdande arbete

### Trakasserier och kränkande behandling

All personal på skolan ingriper när de får vetskap om kränkande behandling och trakasserier och kommunicerar vad som gäller på Gottsundaskolan – nämligen nolltolerans mot kränkande behandling. Detsamma gäller alla former av diskriminering.

När ett fall av kränkande behandling/trakasserier upptäcks av personal på skolan ska elevens mentorer informeras. Elevernas mentorer övertar ansvaret för att reda ut situationen genom att samtala med den som blivit utsatt för kränkningar/trakasserier och samlar in fakta genom samtal med den som utsatts för kränkningen: Vem? Vad har hänt? När? Var? Mentor har ansvaret för att lösa situationen genom samtal och kontakt med hemmen så att den som utsatt någon för kränkande behandling kommer till insikt om sitt beteende så att beteendet upphör.

I de fall då det framkommer att det är en vuxen som eleven upplever sig utsatt av skall rektor underrättas och bedömer hur ärendet ska behandlas vidare (: t.ex. samtal med de inblandade, medling, polisanmälan etc.). Viktigt är att all personal tar varje elevs berättelse på allvar (och för vidare informationen.) Samma hantering används vid upplevelse av diskriminering.

## **Mobbning**

Om mentorerna upptäcker att den kränkande behandling de får vetskap om är upprepad, d.v.s. är mobbning (upprepad kränkande behandling) eller om det är flera personer som utsätter någon för kränkning/trakasseri ska ärendet överlämnas till Gottsundaskolans antimobbningsteam (AMT). Mentorerna ska samma dag informera vårdnadshavarna till de inblandade eleverna att ärendet lämnats vidare till AMT. Om vårdnadshavarna vill ha mer information hänvisas de till skolans kurator. AMT informerar mentorerna om det fortsatta arbetet. Mentorerna ska hjälpa till med uppföljningen genom att noga iakttä vad som händer mellan berörda elever samt inhämta information från övriga undervisande lärare. När ett ärende hos AMT är avslutat informeras mentorerna om detta. Mentorerna meddelar vårdnadshavare när ärendet är uppkälat.

I korthet går antimobbningsteamets arbete till på följande vis:

- Samtal med den som blir mobbad: Faktainsamling: Vem? Vilka? Vad har hänt? När? Var?
- Samtal med dem som mobbar, en och en, helst under en och samma lektion. Allvaret i situationen betonas samt att skolan inte accepterar vad som har hänt och uppmanar de som mobbar att komma med förslag på hur mobbningen ska upphöra. Det är viktigt att få den som mobbar att komma till insikt om vad den har gjort, för att mobbningen ska upphöra.
- Uppföljningssamtal sker med samtliga inblandade så länge det anses nödvändigt. Samtalen är mycket viktiga för att mobbningen ska upphöra.
- Om ärendet trots vidtagna åtgärder inte kan uppkälas av antimobbningsteamet kan extern hjälp anlitas.
- Vid misstanke om brott bedömer rektor i samråd med polis och socialtjänst om polisanmälan alternativt socialtjänstanmälan ska göras.

Antimobbningsteamet dokumenterar och arkiverar anmälan, samtal och uppföljning.

En trygghetsenkät genomförs årligen för att få elevernas bild av situationen på skolan. Vid utvärdering av svaren kan nya riskområden, tidpunkter och beteenden identifieras.

## Förankring, hur görs planen känd?

Likabehandlingsplanen görs känd genom att personalen aktivt varje år beskriver sitt likabehandlingsarbete och utvecklar nya förslag på åtgärder utifrån tidigare plan. Detta sker under studiedagar samt under enhetsmöten. Elever tar del av planen g under första skolveckan.

<b>Målgrupp</b>	<b>Information</b>	<b>Ansvariga</b>
Elever och föräldrar.	Diskussion kring likabehandlingsarbetet i samband med utvecklingssamtal.	Mentor
Elever och föräldrar.	Genomgång av likabehandlingsarbetet under första skolveckan samt föräldramöte. Genomgång med föräldrarådet.	Mentor Rektor
Ny personal	Genomgång av likabehandlingsplan vid anställning.	Rektor
Alla	Skolans likabehandlingsplan läggs upp på hemsidan.	Rektor

## Planering för utvärdering och uppföljning

Utvärdering av hur arbetet kring likabehandlingsfrågor utifrån planen har gått görs i juni. Hur vi ska gå vidare, d.v.s. planering av nya insatser sker under studiedag i augusti. Ansvarig för utvärdering och uppföljning är rektor.

AMT utvärderar årligen hur arbetet genomförts, omfattning och nya företeelser och metoder. Det som kan konstateras de senaste läsåren är ett minskat antal ärenden, att mobbning genom sociala medier på fritiden slår igenom i bemötandet på skolan. De verbala kränkningarna (i ord eller skrift) handlar om vad någon annan sagt eller gjort och i väldigt få fall hur någon ser ut. Detta är positivt eftersom vår insiktsskapande metod, där elevers empati är det avgörande inslaget till förändring, lättare får genomslag mot kränkningar. Många gånger är kränkningarna av så subtil art att den personliga upplevelsen är mycket starkare än den reaktion som vuxna omedelbart skulle ge på uppenbara påhopp och ”fula ord”. Därför måste vi alltid utgå från den enskildes upplevelse. Vi kan konstatera att vår metod är framgångsrik i de ärenden vi fått arbeta med.

Vid misstanke om att någon på skolan utsätts för kränkande eller diskriminerande behandling skall rektor underrättas, som i sin tur underrättar huvudmannen.

**Insatser gjorda under föregående läsår gällande likabehandlingsfrågor.**

(Sammanställs av respektive arbetsenhet, finns på hemsidan under respektive årskurs)