

**Uppsala yrkesgymnasium Ekeby**

**Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling  
2020/2021**

## Syfte och innehåll

Alla elever på Uppsala yrkesgymnasium (UYG) Ekeby har rätt att utvecklas, lära i en trygg miljö och bemötas med respekt. Skolan inom Utbildningsförvaltningen ska vara fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Syftet med planen mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta åtgärder och ha tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen ska fungera som ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten genom att beskriva vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och hur de ska följas upp.

En ny plan ska upprättas varje år. Eleverna och personalen på skolan ska medverka i arbetet med planen. Planen läggs ut på UYG Ekebys hemsida och på Its Learning.

## Ansvar och kontaktinformation

Ansvarig för planen är enhetsrektor. Planen gäller från april 2020 – juni 2021.

### Enhetsrektor Uppsala yrkesgymnasium Ekeby

Mattias Landén

Mail: mattias.landen@ uppsala.se

Tel: 018 727 27 83

### Programrektor

Lena Sahlin

Mail: lena.sahlin@ uppsala.se

Tel: 018-727 96 40

## Begrepp

### Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskrimineringen handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn eller elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

### Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det som diskriminering.

### Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera personer.

De kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

## Mobbning

Kränkande behandling upprepande gånger klassas som mobbning. I en rapport från Skolverket (Utvärdering av metoder mot mobbning, rapport nr 353, 2002) definieras mobbning som en upprepad negativ handling som inbegriper att någon eller några medvetet eller omedvetet tillfogar eller försöker tillfoga dig skada eller obehag. Mobbning handlar ofta om en ojäm maktbalans mot en eller flera personer som har svårt att försvara sig. Mobbning är inte engångsföreteelser eller konflikter, utan en systematisk kränkning av en person eller flera. Det är viktigt att inte mobbning likställs med en konflikt.

Förenklat kan man säga att en konflikt är ett tillstånd mellan personer med ett jämställt maktförhållande. De handlar inte om kränkningar utan om en kollision mellan intressen, värderingar, handlingar eller målsättningar. En konflikt kan också orsakas av missförstånd.

### Olika typer av mobbning

- Psykisk mobbning: utfrysning och ignorering (så kallad passiv mobbning) och subtila metoder som miner, gester, ignorering, undvikande, suckar och blickar.
- Verbal mobbning: glåpord, skvaller, rykten, förtal och överdrifter.
- Fysisk mobbning: tafsningar, slag, sparkar, knuffar, sabotage och förföljelse.

E-mobbning är också mobbning men sker via nätet eller mobilen. Detta är ingen egen form av mobbning utan rör sig om en ny kanal för mobbningen via digitala medier (till exempel sms, bilder och rykten på nätet eller kommentarer på sociala nätverk).

Definitionerna är hämtade från Skolverkets allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling samt Skolverkets rapport Utvärdering av metoder mot mobbing, rapport nr 353, 2002." 2.5 Skollagen (SFS 2010:800)

## Lagar och styrdokument

Mer information hittas i Diskrimineringslagen, Skollagen, Skolverkets allmänna råd samt DO:s lika rättigheter i skolan.

## De sju diskrimineringsgrunderna

### Kön

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Det finns även andra perspektiv på kön och identitet som skyddas under diskrimineringsgrunden könsidentitet och könsuttryck.

### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma

nationstillhörighet - som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Skolan har ett ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till sina elever. Det inkluderar arbetet mot homofobi och rätten till lika behandling oavsett sexuell läggning.

### **Ålder**

Med ålder menas uppnådd levnadslängd. Ingen får diskrimineras på grund av ålder. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla barn, unga och gamla.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyra. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering. Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder Diskrimineringsombudsmannen (DO) istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp "könsöverskridande" riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

## Implementering av planen

### Tillgänglighet

Planen ska finnas tillgänglig på Its learning, hemsidan och i klassrum, personalrum och allmänna utrymmen.

### Personal

Det dagliga arbetet på UYG Ekeby ska genomsyras av ett inkluderande och icke-diskriminerande förhållningssätt. Olikheter ska uppmuntras och alla elever ska ges utrymme att vara den de är och på sätt utvecklas till sin fulla potential. Regelbundet under skolåret informerar skolledningen arbetslagen om uppdateringar kring skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

### Elever

Planen mot diskriminering och kränkande behandling går igenom av samtliga mentorer för respektive klass där huvudfokus ska läggas på grundläggande förklaring av diskrimineringsgrunderna, skolans nolltolerans mot kränkningar, trakasserier och mobbning samt att varje enskilt fall av kränkningar på respektive enhet anmäls till skolledningen för vidare utredning.

### Vårdnadshavare

Vårdnadshavare får tillgång till planen via Its learning och UYG Ekebys hemsida.

## Utvärdering av föregående årsplan

Utkast till denna plan har tagits fram av elevhälsosamordnare, den har sedan diskuterats i ledningsgruppen och elevhälsoteamet innan den slutgiltiga planen spikats.

Föregående periods åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Slå ihop likabehandlingsgrupperna till en gemensam grupp för Ekeby och Jälla	Effektivare arbetssätt, mer engagemang i gruppen, tydligare arbetsfördelning	
Sprida arbetet med månadsteman	Få all personal på våra skolor att vara delaktig i likabehandlingsarbetet, eller åtminstone känna till hur arbetet ser ut	
Anställa kurator till Nybygget	Förebyggande arbete mot kränkningar och diskriminering - färre kränkingsärenden	Utvärdering görs i Jällas plan mot diskriminering och kränkande behandling
Fredens Hus	Förebyggande arbete mot kränkningar och diskriminering - färre kränkingsärenden	Utvärdering görs i Jällas plan mot diskriminering och kränkande behandling
Knyta fler föreläsare och andra riktade insatser till respektive månadstema	Öka kunskapen hos eleverna kring respektive månadstema	
Öka vuxennärvaron i fordonskorridoren	Minska den otrygga stämningen som flera elever har vittnat om	Utvärdering görs i Jällas plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Undersökning av risker

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling samt eventuella risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. De problem- och riskområden

som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras. Undersökningen omfattar såväl förekomsten av diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå. UYG Ekeby har fortsatt att använda en trivselenkät för att få en överblick över problematiken. **RESULTATBESKRIVNING KOMMER I SLUTET AV VT 2020**

## **Analys av orsaker**

**ANALYS KOMMER I SLUTET AV VT 2020**

## Åtgärder (PLANERAS I AUGUSTI 2020)

Åtgärd	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur




## Månadsteman

Varje månad på UYG Ekeby har ett specifikt tema knutet till sig där mentorer och likabehandlingsgruppen har olika uppgifter knutna till temat. Allt för att eleverna ska få större insikt i respektive ämne. Se årshjulet för vilka teman som gäller 2020/2021.

Likabehandlingsgruppen tar fram material för respektive tema som mentorerna kan använda sig av under mentorstiden och som sätts upp runt om på skolan och på skolans TV-skärmar.

## Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns att tillgå på Its learning och UYG Ekebys hemsida samt i fysiska exemplar runtom på skolorna.
- Identifiering av risker sker via elevenkäter som alla elever får fylla i under november månad.
- Skolsköterskorna har hälsosamtal med alla årskurs 1-elever under höstterminen. Skolsköterska gör först en elevinventering i samråd med elevhälsan i grundskolan och gör en bedömning så att elever som bedöms ha särskilda behov prioriteras.
- Frånvaro kan vara ett tecken på att en elev är utsatt. Se dokumentet "Rutiner vid frånvaro" hur arbetsgången ser ut.
- Vid upprop och föräldramöte presenterar skolläda och elevhälsan sig och förklarar sina arbetsuppgifter och där ingår också information om vem elev och vårdnadshavare kan vända sig till i olika situationer.
- I utvecklingssamtalen, som genomförs med samtliga elever varje termin, tas frågor relaterade till trivsel och trygghet upp.
- All personal på skolorna har ett ansvar att agera direkt om något misstänksamt uppstår. Tecken kan vara något av följande:
  - Eleven har svårigheter att hävda sig i kamratgruppen
  - Eleven verkar ledsen och olycklig, håglös/passiv
  - Eleven har svårigheter att koncentrera sig
  - Eleven underpresterar
  - Eleven saknar vänner
  - Eleven har svårigheter att tala i grupp eller under lektion
  - Eleven skolkar
  - Eleven sover dåligt, har mardrömmar
  - Eleven är ofta "sjuk" inför ny skoldag, är motvillig att gå till skolan
- UYG Ekeby behöver bli bättre på att anmäla de kränkningar som förekommer under ett läsår.

### Rutiner för att anmäla och utreda kränkningar, trakasserier och mobbning

- Elev tar vid kränkingsärenden kontakt med mentor, elevhälsa eller annan personal som hen har förtroende för.
- Ärendet rapporteras vidare till programrektor som skyndsamt påbörjar utredning.
- Personal som upptäcker pågående kränkningar/trakasserier skall genast ingripa. Händelsen meddelas till programrektor som skyndsamt ska påbörja utredning, eventuellt med stöd av relevant profession i elevhälsan.
- Personal som på annat sätt får kännedom om att en elev anser sig utsatt för trakasserier/kränkande behandling informerar omgående programrektor som skyndsamt påbörjar utredning, eventuellt med stöd av relevant profession i elevhälsan.
- Alla kränkingsärenden dokumenteras med hjälp av Bilaga 1.
- Bilaga 2 – Utredning med anledning av anmälan om kränkande behandling – används vid utredningsarbetet

- Programrektor talar med eleven och vårdnadshavare om uppkommen situation. Hjälp kan tas av relevant profession i elevhälsan.
- Programrektor informerar enhetsrektor om uppkommen händelse.
- Alla former av kränkningar, trakasserier och mobbning ska anmälas till huvudman. Enhetsrektor ansvarar för detta, men kan delegera uppgiften.
- Programrektor dokumenterar ärendet i DokÄ.
- Programrektor ansvarar för att återkoppla information i ärendet till berörd personal, vårdnadshavare och elev.

#### **Om personal har kränkt elev**

- Elev tar vid kränkingsärenden kontakt med mentor, elevhälsa eller annan personal som hen har förtroende för.
- Ärendet rapporteras vidare till programrektor som skyndsamt påbörjar utredning.
- Ärendet dokumenteras med hjälp av Bilaga 1 - Anmälan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Ärendet dokumenteras i DokÄ
- Programrektor tar ärendet vidare till enhetsrektor
- Om enhetsrektor kommer fram till att en kränkande behandling har förekommit ska denne kontakta HR center för vidare hantering av ärendet
- Bilaga 2 – Utredning med anledning av anmälan om kränkande behandling – används vid utredningsarbetet
- Alla former av kränkningar, trakasserier och mobbning ska anmälas till huvudman. Enhetsrektor ansvarar för detta, men kan delegera uppgiften.

#### **Om elev har kränkt personal**

- Personal som upplever sig kränkt/trakasserad av elev/elever anmäler detta till närmaste chef.
- Berörd chef anmäler händelsen till enhetsrektor samt till elevens mentor.
- Enhetsrektor och den närmaste chefen talar med personen som upplever sig kränkt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare.
- Programrektor och mentor samtalar med den/de elever som kan ha utfört kränkningen för att klargöra vad som hänt. Om flera elever deltagit talar de med eleverna en och en.
- Kontakt tas med inblandade elevers vårdnadshavare för att berätta om vad som hänt och vad som nu beslutats.
- Bilaga 2 – Utredning med anledning av anmälan om kränkande behandling – används vid utredningsarbetet
- Om kränkningarna eller trakasserier inte upphört kallas berörd elev och dennes vårdnadshavare av enhetsrektor till konferens. En handlingsplan upprättas för att komma till rätta med problemet. Samtalet dokumenteras i protokoll.
- Handlingsplanen följs upp i ett nytt samtal med elev, vårdnadshavare, programrektor och ev annan personal. Även detta samtal dokumenteras i protokoll.

## **Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande datum**

Planen går igenom årligen av skolans likabehandlingsgrupp. Nästa plan fastställs i augusti och löper ett år.

## **Deltagande i arbetet med planen**

### **Elevernas delaktighet**

Eleverna ges möjlighet att påverka planens innehåll genom att mentorerna presenterar planen och innehållet diskuteras. Elevernas åsikter tas till vara och förs vidare till likabehandlingsgruppen. En gång per år svarar eleverna på enkät gällande likabehandlingsfrågor. Resultatet av enkäten vägs in i den nya planen.

### **Vårdnadshavarnas delaktighet**

Planen finns på skolans hemsida, på Its learning och uppmärksammas vid föräldramöten. Vårdnadshavare ges möjlighet att påverka vid föräldramöten/enskilt genom kontakt med någon representant från skolan.

### **Personalens delaktighet**

Personalen ges möjlighet att påverka vid möten och då planen utvärderas och revideras.

## **Förankring**

Information sprids på följande sätt:

- Programektorerna ansvarar för att planen sprids till all personal – via Its learning och genomgång vid API.
- Planen finns tillgänglig på skolans hemsida.
- Eleverna diskuterar planen under lektionstid.
- Planen presenteras för personalen på API. Personal (via API), elever (via mentorstid) och vårdnadshavare (via Its learning, hemsidan) får information om att de kan vända sig till likabehandlingsgruppen om de har frågor eller synpunkter.

## Bilaga 1

### Anmälan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Blanketten avser intern anmälan i enlighet med utbildningsförvaltningens rutiner. Anmälan ska göras av rektor, förskolechef eller verksamhetsansvarig och registreras i DokÄ. Skicka anmälan till utbildningsnamnden@ uppsala.se för att registreras i DokÄ. Mer information om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling finns på INSIDAN.

**Namn på enheten** (förskola/skola/verksamhet):

**Uppgifter kontaktperson** (namn, telefon, e-post):

**Anmälan avser** (kort beskrivning av vad som hänt):

**Den/de utsatta är:**

- Pojke
- Flicka
- Annan könsidentitet
- Grupp elever

**Den som utsätter är:**

- Pojke
- Flicka
- Annan könsidentitet
- Lärare
- Annan personal
- Grupp elever

**Utredning påbörjad** (datum):

## Bilaga 2

### Utredning med anledning av anmälan om kränkande behandling

Blanketten avser utredning i enlighet med utbildningsförvaltningens rutiner. Utredningen med information om ärendet skall avslutas och skickas till utbildningsnamnden@ uppsala.se för att registreras i DokÄ. Mer information om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling finns på INSIDAN.

**Datum:**

**Diarienummer enligt anmälan:**

**Förskola/Skola/Verksamhet:**

**Ansvarig handläggare/förskolechef/rektor/verksamhetsansvarig**

Namn:

Befattning:

Telefon:

E-post:

#### **Händelsen**

Inblandade och berörda barn/elever/personal/vårdnadshavare

Elev/barn:

Elev/barn:

Personal:

Vårdnadshavare:

kontaktuppgifter:

Vårdnadshavare:

kontaktuppgifter:

**Redogörelse för det inträffade:**

**Samtal – möten med anledning av det inträffade** (vad – datum, deltagare, redogörelse – genomgång, dokumentation – mötesanteckningar bifogas, bilagor dokumentation: mail, arbetsanteckningar, telefonsamtal, sms e t c):

**Forts. nästa sida**

**Slutsats – bedömning**

Har/ har inte kränkande behandling konstaterats?

**Åtgärder för att förebygga och förhindra framtida kränkningar**

**Uppföljning** (när, hur, ansvarig, dokumentation av uppföljningen):

**Vårdnadshavare informerad** (vem, när, hur):

**Avslutat** (datum):

BILAGA 3

# Arbetsgång vid kränkningsärenden

## Uppsala yrkesgymnasium





