



Sandvikens Kommun

# Likabehandlingsplan, plan mot diskriminering och kränkande behandling

Bessemerskolan, Introduktionsprogrammet

Läsår 2020/2021

Sandvikens kommuns Vision 2025



Vi gör skillnad och bildar framtid!

Vi har en skola för alla, där vi gör varandra bättre!

Vi är intresserade, engagerade och respektfulla

På programmet syns det genom att



BESSEMERSKOLAN

På Introduktionsprogrammet är elevens kunskapsutveckling och lärande i fokus. Men för oss på Introduktionsprogrammet är det också viktigt att se hela människan. Vi strävar därför mot att skapa relationer och förtroende med våra elever. Vi tror att ett lärande handlar om att stödja eleverna i deras mål här och nu. Men vi vill också stödja eleverna i att hitta en tro på framtiden, att sträva mot sin högsta potential. Det måste bara få ta olika lång tid för oss människor att bli vårt bästa JAG. På Introduktionsprogrammet gör vi vårt yttersta för att skapa goda och sunda lärandemiljöer. Vi tycker om att engagera oss i våra elever. Vi tror att vi gör varandra bättre genom att stödja varje enskild elev till att bli goda samhällsmedborgare och nyfikna människor.

## Grunduppgifter

### Program

IM programmen

### Planen gäller från och till den

2020-03-31 till 2021-03-31

### Elevernas delaktighet

Eleverna har informerats om att planen finns på hemsidan vid höstterminens start.

### Personalens delaktighet

Personalen har tillsammans med likabehandlingsansvariga tagit del av resultatet av kartläggningen. Arbetslagen har varit delaktiga i utvärderingen av föregående års plan.

### Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavare får vetskap om planen på det första introduktionssamtalet tillsammans med ny elev, föräldramöte??, utvecklingssamtal och Bessemerskolans hemsida.

### Förankring av planen

Vid terminens första APT diskuteras och presenteras likabehandlingsplanen i personalgruppen. Biträdande rektorer och likabehandlingsansvariga är ansvariga för det. Biträdande rektor är ansvarig för att ny personal får ta del av planen. Planen presenteras och diskuteras för eleverna på läsårets första mentorstid. Mentor ansvarar för det. Där språkliga behov finns är studiehandledare tillgängliga för de som behöver det.

## Utvärdering från föregående års plan

- undersöka, analysera, aktiva åtgärder, utvärdera och följa upp samt ta fram riktlinjer för nästa års plan

### Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

På ett arbetslagsmöte i början av året 2020

### Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Personalen har tillsammans med likabehandlingsansvarig gått igenom planen för att se vilka mål vi har arbetat med.

### Resultatet av utvärderingen av fjolårets plan

Resultatet visar att alla främjande insatser som fanns i planen har programmen arbetat med.

**Analys av resultatet** (fiskbensanalys, gapanalys eller liknande)

Elevvärdar och annan personal har varit synliga i korridorer, skolcafeteria och andra miljöer på skolan. Personalen har medvetet ätit pedagogisk lunch och haft olika mål för olika elever och elevgrupper. Målet har sett olika ut beroende på elevgrupp och situation.

Utifrån funktionsvariation och bristande tillgänglighet har det påbörjats och genomförts ett arbete med SPSM för att sträva mot en tillgänglig skola och inkluderande undervisning. Som en fortsättning på SPSM projektet från föregående läsår har vi detta läsår vidareutvecklat projektet och arbetat i arbetslagen med fallstudier 1 gång/ månad.

Vi har genomfört utbildning för alla elever på Introduktionsprogrammet i diskrimineringsgrunderna. Under utbildningstillfället fick även eleverna utbildning i samtyckeslagen, olika varianter på familjebildningar och vetskap om skollagens paragraf som handlar om likvärdighet och likabehandling. Ett flertal lärare har i sina ämnen kopplat lektionspass till diskrimineringsgrunderna och människors lika värde. De elever som har varit i behov av studiehandledning har fått det. Likabehandlingsansvariga har genomfört en workshop på likabehandlingstemat med all personal på IM-programmet. Syftet med denna workshop var att skapa samsyn och en plattform för vidare likabehandlingsarbete på IM.

Vi har arbetat med inkludering i klassrummet. Ett flertal lärare har aktivt arbetat med att bryta normativa mönster utifrån kön och etnicitet. Det har bland annat skett genom att skapa samarbetsformer för elever som annars inte skulle ha valt varandra. Ett flertal lärare har arbetat med klassrumsplaceringar utifrån kön och etnicitet i den mån det har varit möjligt beroende på elevgrupp.

**Kommande års plan****Årets plan ska utvärderas senast**

Senast i februari 2021
------------------------

**Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Planen ska utvärderas februari på avsatt tid i arbetslagen.
---

**Ansvarig för årets plan**

Stefan Molander, bitr. rektor på IM, Anna-Karin Broström, bitr.rektor på IM
---

**Kartläggning**

Kartläggningsmetod: Exempelvis likabehandlingsenkät, kommunenkät samt egna kartläggningar

**Hur har eleverna involverats i kartlägningsarbetet**

Eleverna har gjort Bessemerskolans enkät om likabehandling. Likabehandlingsenkäten ligger till grund för det förebyggande arbetet. Eleverna har också på mentorstiden fått möjlighet att formulera eventuella brister i sin arbetsmiljö och skolvardag. Eleverna har på elevrådet lyft frågor som har med likabehandling att göra och diskuterat risker.

**Hur har personalen involverats i kartlägningsarbetet**

Mentorerna har på mentorstiden arbetat med diskrimineringsgrunderna inför kartläggningen. Personalen på IM har ett nära samarbete med elevhälsan och har delgett en övergripande information utifrån kartläggningarna. En annan kartläggningsmetod är också överlämningarna till IM från grundskolan om elevernas tidigare studiegång och skolar. Det är information som delges undervisande lärare och elevhälsa på programkonferenser.

**Beskriv resultatet av kartläggningen**

På IM språk har 40 st elever deltagit i likabehandlingsenkäten 72,5% av dem svarade att de inte får ha vänskapsrelationer med det motsatta könet. 55% av dem svarade att de inte får bestämma över sitt eget liv.

På IM Y har 33 st elever deltagit i likabehandlingsenkäten 45,5% av dem svarade att de inte får ha vänskapsrelationer med det motsatta könet. 33,3% svarade att de inte får bestämma över sitt eget liv.

På IMA har 79 st elever deltagit i likabehandlingsenkäten 35,4% av dem får inte ha vänskapsrelationer med det motsatta könet och 35,4% får inte bestämma över sitt eget liv.

**Beskriv resultatet av analysen**

Resultatet visar att det inte har skett någon större förändring sedan förra året. Det kan bero på att det finns normativa förhållningssätt som är kulturellt betingande och som kan vara svåra för skolan att lösa. Det vittnar dock om att skolan måste jobba ännu mera med att utbilda eleverna i alla människors lika rättigheter och skyldigheter.

**Främjande arbete – kommande års plan**

Åtgärder *måste* kopplas till *samtliga* diskrimineringsgrunder, integrerat t.ex. i ämnet, på mentorstiden eller på programveckor. Motverka trakasserier och sexuella trakasserier. Trakasserier = kränkning kopplad till diskrimineringsgrund.

**Åtgärd 1****Diskrimineringsgrunder**

Kunskap om samtliga diskrimineringsgrunder

**Beskriv aktiv åtgärd**

Under terminsstarten på höstterminen får eleverna utbildning i diskrimineringsgrunderna och den del av skollagen som behandlar likabehandling. Utbildningen kan dock skilja sig från olika program och grupper. Detsamma gäller materialet som kan anpassas utifrån språklig nivå.

Studiehandledare finns tillgänglig för de elever som är i behov av det. I utbildningen och materialet ingår också information om samtyckeslagen och Allas Lika rättigheter och skyldigheter.

**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

I arbetslagen på en särskild avsatt tid.

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

Arbetslagen säkerställer att alla elever har fått utbildning i diskrimineringsgrunderna.

**Ansvarig**

Likabehandlingsansvarig och arbetslagsledare

**Datum när det ska vara klart (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)**

HT 21

## Åtgärd 2

**Diskrimineringsgrunder**

Fördjupa kunskapen och tillämpa diskrimineringsgrunderna

**Beskriv aktiv åtgärd**

Likabehandlingsansvariga kommer under året att ha workshops med samtlig personal på IM på temat Likabehandling. Syftet är att få en samsyn och gemensam plattform för att senare kunna arbeta med frågorna med eleverna.

**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

Genom diskussioner i arbetslagen

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

Gemensamt under punkten "Värdegrund" på arbetslagen.

**Ansvarig**

Arbetslagsledare och likabehandlingsansvarig

**Datum när det ska vara klart (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)**

VT 21

### Åtgärd 3

**Diskrimineringsgrunder**

Kön och etnicitet

Alla diskrimineringsgrunder

**Beskriv aktiv åtgärd**

1. Klassrumsplacering. Den fritt valda placeringen i klassrummet kan leda till normativa placeringar vad gäller kön och etnicitet, men också annan normativitet som kan vara hämmande för elevens utveckling. Undervisande lärare ska i största möjliga mån, beroende på elevgrupp arbeta aktivt för att bryta mönstren. Alltså genom att läraren på ett enkelt sätt arbetar med klassrumsplaceringar kan elever som aldrig annars skulle lära känna varandra få kontakt.

2. Pedagogisk lunch. Personalen på IM äter pedagogisk lunch i matsalen och fikar i cafeterian på Industrivägen 6 för att främja trygghet. Det är även främjande för att eleverna inte ska känna oro och rädsla för att bli utsatta för kränkningar eller trakasserier. Lärare kan på så sätt också i samarbete med elevvärdarna främja nya gemenskaper och kontaktytor mellan eleverna.

**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

Uppföljningen görs löpande på arbetslagen genom diskussion och information från och med elevvärdarna.

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

Likabehandlingsansvariga samlar in synpunkter från arbetslagen om åtgärderna har gett önskad effekt och kommunicerar det med trygghetsgruppen.

**Ansvarig**

Likabehandlingsansvarig och bitr. rektor

**Datum när det ska vara klart (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)**

Maj 2021

**Förebyggande arbete – kommande års plan**

Arbetet med att förebygga de risker som kan uppstå eller det som finns i verkligheten, efter identifierat behov via t.ex. kartläggningarna ovan, händelser eller iakttagelser.

### Åtgärd 1

**Område där det finns risk att problem uppstår**

Skolområdet. I utrymmen utanför klassrummet, som tex cafeteria och matsal.

**Diskrimineringsgrund**

Kön Att fritt kunna umgås med den man vill oavsett kön.

**Beskriv aktiv åtgärd**

IM programmen har två stycken elevvärdar, varav en talar flera språk. Elevvärdarna är på plats i korridoren och i cafeterian för att vara tillsammans med eleverna under raster etc. Personal finns också tillgänglig för elever som behöver det. Personal fikar ofta tillsammans eleverna i cafeterian för att vara synliga och att skapa relationer som kan utmynna i att elever vågar ta lärare till hjälp i utsatta situationer.

**Motivera åtgärden**

Kartläggningen visar att skolan måste fortsätta arbetet med att skapa relationer mellan eleverna och mellan varandra. Vi kan bland annat göra det med att så ofta vi kan vara på plats och vara aktiva bland eleverna i samtal, delta med eleverna i skolans sällskapsspel och i samtal på raster.

**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

Uppföljningen görs löpande under året i samråd med undervisande personal och elevvärdar.

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

Inför arbetet med nästa års likabehandlingsplan.

**Ansvarig**

Elevvärdar, all personal och bitr. rektor

**Datum när det ska vara klart (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)**

Maj 2021

**Åtgärd 2****Område där det finns risk att problem uppstår**

I klassrummet och utanför.

**Diskrimineringsgrund**

Funktionsvariation och bristande tillgänglighet

**Beskriv aktiv åtgärd**

Personalen på IM programmen fortsätter med en vidareutveckling av SPSM projektet.

**Motivera åtgärden**

IM har ett elevunderlag som har många olika behov utifrån NPF och olika skolsvårigheter. Åtgärden ska bidra till att undervisande personal på IM ska fortsätta att öka sin kompetens i att ha en mer tillgänglig och anpassad lärandemiljö. Det är anpassningar som ska och kan komma att behövas både i och utanför klassrummet.



**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

Vid projektets slut kommer utvärdering att ske utifrån SPSM: s material och IM:s specialpedagog.

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

På en särskild avsatt tid i arbetslagen.

**Ansvarig**

Specialpedagog, arbetslagsledare och bitr. rektor

**Datum när det ska vara klart (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)**

Projektets slut.

## Åtgärd 3

**Område där det finns risk att problem uppstår**

Under hela skoldagen

**Diskrimineringsgrund**

Kön och sexuell läggning och övriga diskrimineringsgrunder

**Beskriv aktiv åtgärd**

Kartläggning visar att ett flertal, se kartläggning, inte känner att de har rätt till sin egen kropp. Skolan vet dock inte på vilket sätt eleverna upplever det. Där vi upptäckt extra stora problem i vissa av våra elevgrupper har vi startat projektet "Machofabriken" i samarbete med kommunens fältsamordnare samt skolans elevvärdar.

**Motivera åtgärden**

Under v. 8 kommer vi att erbjuda våra elever en föreläsning om HBTQ-frågor. Vissa delar av IM kommer också att ha diskussioner med bl a. Ungdomsmottagningen om sex- och samlevnad samt kroppen i separata kill och - tjejgrupper.

**Beskriv hur ni kommer att göra uppföljningen**

Vid nästa kartläggning för att se om siffrorna har förändrats. ]

**Beskriv hur ni kommer att göra analysen (fiskbensdiagram, gapanalys eller liknande)**

På en särskild avsatt tid för arbetslagen. Dock viktigt att skolan är medveten om att det kan vara svårt att påverka seder, traditioner och så vidare som eleverna kan ha med sig hemifrån och från sin kulturella omgivning.

**Ansvarig**

Arbetslagen och likabehandlingsansvarig

---

**Datum när det ska vara klart** (lägg in i programmets kalendarium/hypergene)

VT 2021

## Rutiner vid akuta situationer

### Policy

På Bessemerskolan råder det nolltolerans mot trakasserier och annan kränkande behandling. All personal ingriper och rapporterar omedelbart om det kommer signaler om att en elev känner sig diskriminerad eller trakasserad.

### Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

- Personalen är observant och lyhörd för signaler från elever.
- Eleverna informeras om likabehandlingsplanen och vem de ska vända sig till när de själva eller någon kamrat upplever sig vara utsatt. Detta sker vid varje läsårsstart.  
Mentorerna ansvarar
- Vårdnadshavare/förälder ska också informeras om likabehandlingsplanen och hur de ska gå tillväga för att göra en anmälan till skolan. Detta sker huvudsakligen vid utvecklingssamtalet och föräldramöte.
- Likabehandlingsplanen finns på programmets hemsida.

### Personal som elev och vårdnadshavare kan vända sig till

Rektor: Eva Aronsson, 026-241569

Biträdande rektor: Stefan Molander, 026-240215

Anna-Karin Broström, 026-242093

Likabehandlingsansvarig: Kajsa Hedström, 070-0897090

Lina Meuser, 070-9374232

Mao Liljedahl 070-0897203

Anders Boman 070-0897079

Kurator: [Ange namn], [Ange telefonnummer]

### Rutin för ärende rörande trakasserier och kränkande behandling

Enligt skollagen och diskrimineringslagen råder det nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling. Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Huvudmannen ska ha en plan för att bedriva ett främjande, förebyggande och åtgärdande arbete på skolor och förskolor. Skollagen 6 kap. 6 - 9 §§

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Skollagen 6 kap. 10 §

All personal ska ges förutsättning att, digitalt via Draftit, göra anmälan när barn eller elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Kunskapsnämnden har delegerat utredningsrätten för kränkande behandling till rektor eller biträdande

rektor på den enskilda förskolan eller skolan. Rektor, eller den som får i uppdrag av rektor, genomför skyndsamt utredningen och vidtar de åtgärder som krävs för att förhindra framtida kränkningar. Huvudman får via systemet direkt tillgång till anmälan och utredningen och kan följa hantering och utöva tillsyn under ärendets gång.

### **Hantering av kränkande behandlingsärenden i Draftit**

#### Arbetsgång för enheten

1. Personal som får kännedom om en kränkande behandling dokumenterar händelsen i Draftit. All personal har ett ansvar att rapportera kränkande behandling i systemet. Anmälan är därefter inskickad, registrerad och mottagen.
2. Verksamhetschef, rektor och biträdande rektor får via mejl, direkt kännedom om att anmälan om kränkande behandling inkommit i Draftit.
3. Biträdande rektor ansvarar för att utredning skyndsamt påbörjas och genomförs. I anslutning till utredningen bedömer biträdande rektor om händelsen är att anse som kränkande behandling eller inte. Särskild markering görs i Draftit.
4. Biträdande rektor upprättar åtgärdsplan med uppföljningsdatum utifrån genomförd utredning. Åtgärdsplan dokumenteras i Draftit.
5. Biträdande rektor genomför uppföljning utifrån åtgärdsplan. Resultat från uppföljning dokumenteras i Draftit.
6. Rektor har ansvaret att bedöma om genomförd utredning, åtgärdsplan och uppföljning är tillräcklig. När den kränkande behandlingen har upphört avslutas ärendet på enhetsnivå i Draftit.

#### Arbetsgång på huvudmannanivå

1. Huvudman och verksamhetschef får via mejl, direkt kännedom om att anmälan inkommit i Draftit.
2. Huvudmannen är skyldig att hålla sig underrättad om det aktuella läget och tillse att de åtgärder som skäligen kan krävas vidtas.
3. Huvudman ansvarar för att, efter bedömning, godkänna genomförd utredning, åtgärdsplan och uppföljning samt avsluta ärendet på huvudmannanivå i Draftit.
4. Huvudmannen följer kontinuerligt upp, analyserar och utvärderar de dokumenterade rutinerna för kränkande behandling.
5. Huvudmannen rapporterar statistik över antalet anmälningsärenden till Kunskapsnämnden varje månad.

Alla ärenden ska hanteras skyndsamt. Huvudmannen bevakar att utredning påbörjas och färdigställs i enlighet med lagstiftningen.