



Plan för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling

Lsåret 2023/2024

Gullhögskolan

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Vårgårdas kommuns värdegrund	3
1.2	Våra styrdokument	3
1.2.1	Diskrimineringslagen	3
1.2.2	Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018.....	4
1.2.3	Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§	4
2	Begrepp	4
3	Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår	5
4	Mål för läsåret	6
4.1	Konkreta åtgärder	7
4.1.1	Tematisk värdegrundstid på schemat varje vecka	7
4.1.2	Gullhögskolans prioriterade utvecklingsområden	8
5	Främjande arbete	8
6	Förebyggande arbete	8
6.1	Förankring.....	8
6.2	Förankringsarbete av denna plan.....	9
6.3	Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom.....	9
7	Ett ärendes gång	9
8	Uppföljning och implementering	9
8.1	Ansvar.....	10
8.2	Elevhälsoteam	10
8.3	Personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor	10
8.4	Skolledning	10
9	Bilagor	11
9.1	Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)	11
9.2	Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev).....	12

1 Inledning

1.1 Vårgårdas kommuns värdegrund

Med respektfullt bemötande, individanpassade lösningar och hög tillgänglighet levererar Vårgårda kommun välfärdstjänster som överträffar förväntningarna. Detta förutsätter kreativitet och ständig utveckling med fokus på resultat.

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tolererar ingen form av kränkande beteende. Så snart någon ur personalen får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig kränkt har förskolan och skolan skyldighet att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

1.2 Våra styrdokument

1.2.1 Diskrimineringslagen

Lagen 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna. I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

– de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,
- 4. trakasserier: 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
- 5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, (Diskrimineringslagen kap. 1 §4)

1.2.2 Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018

Skolväsendet vilar på demokratins grund. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö.

(Lgr 11 och Lgsär 11)

1.2.3 Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

2 Begrepp

Kränkande behandling

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde.

Uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms och mms, msn och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker en elevs värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn eller en elev och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan även ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker etc.

Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från personal inom förskola och skola för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

3 Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår**Kartläggning**

Nedan presenteras resultatet av skolans kartläggning. Kartläggningen består av den årliga skolklimateundersökningen som besvarades av eleverna i åk 7-9 under vårterminen 2023 och en trygghetsvandring som genomförts under höstterminen 2022. Trygghetsvandringen har genomförts i alla klasser i årskurserna 7-9. Nedan presenteras även sammanställning av antalet kränkningar på Gullhögs skolan under läsår 2022/23, hämtat från skolans incidentsystem Drafit.

Nedan redovisas de elever som svarat positivt *alltid/ofta, mycket bra/ganska bra, helt och hållet/till stor del* de elever som svarat *ibland* (när det alternativet finns) och de elever som svarat negativt *sällan/aldrig, ganska dåligt/mycket dåligt, till viss del/inte alls* och de elever som svarat att de inte vet eller inte svarat alls.

	Positiva svar %	Ibland	Negativa svar %	Jag vet inte %
Hur ofta är det arbetsro på lektionerna?				
Åk 7-9	27	39	32	2
Hur tycker du att eleverna bemöter varandra i skolan?				
Åk 7-9	89	-	6	5
Hur tycker du att eleverna bemöter vuxna i skolan?				
Åk 7-9	64	-	21	15
Tycker du att de vuxna har koll på vad som händer på rasterna?				
Åk 7-9	22	28	42	8
Känner du dig rädd för andra elever i skolan?				
Åk 7-9	9	9	76	6
Känner du dig trygg i skolan?				
Åk 7-9	67	-	29	4
Känner du att du kan vara dig själv i skolan?				
Åk 7-9	60	-	38	2
Tycker du att lärarna behandlar alla elever lika oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet?				
Åk 7-9	42	-	42	16

I trygghetsvandringen lyfter eleverna fram att de känner sig trygga och trivs i sin skola. För att de ska trivas ännu bättre önskar de mer aktiviteter/saker att göra på rasterna både inomhus och utomhus. Eleverna önskar också sittplatser där de kan hänga på rasterna och studieplatser i korridoren där de kan sitta och plugga. Nedan hörs några elevröster om trygghet och trivsel i våra miljöer både inomhus och utomhus:

Plan för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling

Inomhus

"Vi trivs på alla platser i skolan, det finns personal nästan överallt"

"Det är trångt i matsalen och det blir rörigt."

"Vi vill ha fler bänkar att sitta på i korridorerna, gärna där det är lugnt och tyst."

"Det känns läskigt att byta om inför andra efter idrotten. Det vore bra med bås eller draperier som man kan stänga."

"Det är trångt i korridorerna, folk sitter i trappan så man kommer nästan inte förbi. Det blir högljutt och rörigt."

"Det är tryggt att vara bara med sin klass, det är bra med hemklassrum"

"Vi gillar caféet men vi vill ha mer saker att göra och skönare stolar."

"Toaletterna är små och ofräscha och borde städas oftare."

"Klassrummen är kalla och det är dålig luft. Stolarna är osköna."

"Det är en lugn skola i en liten stad. Väldigt lite farligt händer."

"Det är skönt att hänga hos Ferri, han har en mjuk soffa."

Utomhus

"Det känns otryggt mellan matsalen och Kulturen, där rör sig människor som inte hör till skolan"

"Det är gropar i basketplanen som behöver fixas"

"Det är trångt på parkeringen, många kör EPA."

"Vi vill gärna vara ute men det finns inget att göra. Vi vill ha fler aktiviteter."

Analys

Resultatet på frågorna som eleverna besvarat redovisas i år för hela stadiet för sig. Förra året redovisades resultatet för åk 7 och å 8 var för sig. Eleverna i åk 9 besvarade inte enkäten förra året. Det är därför svårt att säkert veta hur eleverna upplever att skolsituationen har förändrats jämfört med förra året eftersom resultaten redovisas på olika sätt.

Skolans elever upplever sig trygga på sin skola och de är inte rädda. Jämfört med förra årets resultat är den upplevda tryggheten något lägre.

Eleverna uppger också att de upplever att eleverna bemöter varandra väl medan bemötandet av vuxna inte är lika gott. Eleverna upplever inte att de vuxna har koll på vad som händer på rasterna. För att få reda på mer om elevernas upplevelse behöver vi fördjupa dialogen med eleverna för att kunna göra de insatser som eventuellt behövs.

Över hälften av eleverna uppger att de ibland eller mer sällan inte får tillräcklig arbetsro på lektionerna. För att ta reda på vilken förändring eleverna önskar för att de ska få arbetsro behöver vi föra dialog med eleverna.

Det resultat som skiljer sig mest från resultatet från föregående år är upplevelsen av att behandlas lika av lärare oavsett kön eller könstillhörighet. Vi ser ett stort behov av att ha dialog med eleverna för att få en ökad förståelse och förändringar.

4 Mål för läsåret

- Nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande

behandling.

- Alla elever, personal och vårdnadshavare ska vara väl insatta i vilka rutiner som finns för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- Alla elever ska känna sig välkomna och inkluderade i verksamheten.
- Alla elever ska känna sig trygga på hela skolans område.

4.1 Konkreta åtgärder

- Vuxennärvaro av personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor så som Gullhögskolans mentorer samt skolvård men också av lärare och övrig personal. Kontinuerliga besök av Polisen samt korridorvandrare från Svenska kyrkan (tisdagar och fredagar).
- Utvärdera och revidera rutin vid kränkningar (se bilaga)
- Dialog med eleverna om trygghet och vuxennärvaro på rasten och vilka eventuella insatser som behöver göras
- Dialog med eleverna om arbetsro i klassrummet och vilka eventuella insatser som behöver göras
- Dialog med eleverna om upplevelsen att lärare behandlar elever olika och vilka eventuella insatser som behöver göras
- Fortsatt arbete kring mentorernas trygghetsarbete på främjande, förebyggande och åtgärdande nivå (se nedan).

4.1.1 Tematisk värdegrundstid på schemat varje vecka

Gullhögskolans [tematiska värdegrundsarbete](#) tar avstamp i skolans styrdokument och innefattas av kraven på både förebyggande-, främjande och direkt åtgärdande arbete. Arbetet skall ses som ett sätt att verka för ökad känsla av trivsel och delaktighet hos eleverna och för att hjälpa eleverna att lyckas och må bra i skolan. Skolans värdegrunds- och kunskapsuppdrag omfattas av sexualitet, samtycke och relationer samt normer och jämställdhet i skolan. Gullhögskolans tematiska värdegrundsarbete inkluderar detta i sitt pågående likabehandlingsarbete.

Höstterminen-23 ”Trygghet, trivsel och studiero”

- Lära känna varandra och de som jobbar på skolan
- Vad händer i denna årskurs?
- Information om klassråd och elevråd
- Skolans regler och värdegrund
- Klassregler
- Arbete mot diskriminering och kränkande behandling
- Studieteknik och studiero
- Normer
- Motverka frånvaro och främja närvaro
- Fortsatt arbete kring kränkande behandling i skolan och på nätet

Vårterminen-24 ”Sexualitet, samtycke, relationer och hälsa”

- Hbtqi
- Samtycke
- Hedersrelaterat våld och förtryck
- Schyssta relationer
- Kärleksveckan – vecka 6

- Psykisk hälsa på schemat
 - Hjärnhälsa
 - Inläring
 - Fysisk aktivitet och mat & näring
 - Vila & sömn
 - Stresshantering
 - Relationer
 - Barns rättigheter
 - Tonårstiden
 - Tankar och känslor
 - Självkänsla och självförtroende
 - Psykisk ohälsa

4.1.2 Gullhögskolans prioriterade utvecklingsområden

Utifrån utvärdering och analys av föregående årets resultat har följande utvecklingsområden identifierats inför kommande läsår:

Skolnärvaro – en förutsättning för skolframgång

- Utveckla våra arbetssätt för att motverka problematisk skolfrånvaro
- Öka dialogen med vårdnadshavare om relationen skolnärvaro - resultat
- Implementera vår rutin för att främja närvaro

Studiero, trygghet och trivsel

- Öka elevers engagemang i och motivation för skolarbetet
- Öka elevers trivsel genom att rusta upp våra lokaler och göra dem mer inbjudande och ändamålsenliga
- Implementera vårt årshjul för värdegrundsarbetet (se ovan)

Från åtgärdande till främjande och förebyggande

- Minska antalet extra anpassningar och istället utveckla ledning och stimulans i klassrummen
- Fortsätta att utveckla former för stöd i skolarbetet till de elever som behöver
- Öka samarbetet mellan lärare, mentorer och elevhälsans personal

5 Främjande arbete

- Aktualisera planen i personalgrupperna vid läsårsstart
- Alla på skolan strävar efter ett positivt förhållningssätt i vårt dagliga arbete
- Vi arbetar medvetet med värdegrunden och den genomsyrar all verksamhet
- Planen tas upp på klass- och elevråd

6 Förebyggande arbete

6.1 Förankring

- Eleverna ska bli delaktiga i arbetet med planen genom klass- och elevråd
- Mentorn går igenom planen tillsammans med klassen
- Vårdnadshavare informeras om planen på föräldramötet i årskurs 7

6.2 Förankringsarbete av denna plan

Personal:

- Förankra i personalgruppen
- Uppföljningar och utvärderingar

Elever:

- Genomgång i klasserna
- Utvärderas av elevrådet varje läsår
- Värdegrundsarbete
- Diskussion i elevrådet

Vårdnadshavare:

- Information på SchoolSoft
- Information på föräldramöten

6.3 Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Samtal med elever, enskilt och i grupp
- Observationer i klassrum, i matsal och på raster
- Arbetslags- och personalkonferenser
- Rapporter till mentorer
- Signaler som t.ex. nedstämdhet, oro, frånvaro, humörsvängningar
- Kommungemensam elevenkät med tydligt redovisade resultat
- Gullhögskolans egen elevenkät med fokus trygghet, trivsel och studiero (utförs under v. 23) med tydligt redovisade resultat
- Trygghetsvandring med rektor och elevråd
- Sammanställd statistik, antalet anmälda kränkningar i Drafit
- Samtal med elev och vårdnadshavare

7 Ett ärendes gång

På Gullhögskolan finns särskilda rutiner framtagna för hur ärendegången ska se ut när en kränkning uppstår.

Se bilaga 1. "[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(elev – elev\)](#)"

Se bilaga 2. "[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(personal – elev\)](#)"

8 Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen, på APT och i skolans elevråd inför varje nytt läsår. Rektor ansvarar för att en revidering görs vid läsårets slut. Implementering av planen sker efter revidering i arbetslagen, elevrådet, klassråd och föräldramöten.

8.1 Ansvar

Alla som arbetar på Gullhögskolan är ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

Enligt socialtjänstlagen 14 kap.1§ är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet, det vill säga personal i förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola, skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

8.2 Elevhälsoteam

Det finns alltid möjlighet för elever, vårdnadshavare och pedagoger att vända sig till skolans elevhälsoteam (EHT) för konsultation.

Kontaktpersoner:

Therese Johansson, rektor

Thomas Stenseke-Larsson, rektor

Louise Ivarsson-Löf, skolkurator

Maria Salomonsson, skolsköterska

Hanna Andreasson, studie- och yrkesvägledare

Lisbeth Wahlström, specialpedagog

Karolina Sävenlund, specialpedagog

Maria Svensson, specialpedagog (*föräldraledig*)

Sofia Almquist, logoped

8.3 Personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor

Kontaktpersoner:

Louise Ivarsson-Löf, kurator

Maria Salomonsson, skolsköterska

Maria Johansson, mentor

Åsa Johansson, mentor

Sofia Lundén Thorsson, mentor

Johanna Vidjeskog, mentor

Ferri Issa, skolvärd

8.4 Skolledning

Kontaktpersoner:

Therese Johansson, rektor

Thomas Stenseke-Larsson, rektor

9 Bilagor

9.1 Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)

Alla vuxna på skolan har ett gemensamt ansvar att förhindra kränkande behandling. Så snart någon får kännedom om en kränkning mot en elev skall följande göras

1. Den vuxne som först får kännedom om händelsen *anmäler* i Drafit (nås genom Schoolsoft under rubriken ”Filer & länkar”). Samma vuxne ser också till att berörda mentorer får kännedom om händelsen och informerar om vad som gjorts i ärendet hittills.

Mentor ansvarar också för att vårdnadshavare för utsatt och utsättande elev kontaktas skyndsamt.
2. Rektor får information om händelsen via Drafit och avgör om utredning ska inledas. Rektor *delegerar* i så fall ärendet vidare till respektive mentor.
3. Mentor ansvarar för att ha enskilda samtal med de inblandade för att *utreda* vad som hänt. Mentor kan ta hjälp av övrig personal på skolan i detta. Samtalen dokumenteras i Drafit.
4. Förslag på eventuella *åtgärder* för att förhindra att händelsen inträffar igen tas i samråd med rektor och dokumenteras i Drafit. Rektor kan enligt lag besluta om särskilda åtgärder.
5. *Uppföljning* med eleverna och utvärdering av eventuella åtgärder ska ske efter en veckas tid. Mentorn ansvarar för att detta blir gjort. Rektor gör sedan en bedömning om ärendet kan avslutas.
6. Om ärendet inte är löst kallar mentor till enskilt möte med utsatt elev, vårdnadshavare och vid behov även medmentor. Mentor kallar också till möte med den som utsätter, dennes vårdnadshavare och vid behov medmentor.
7. Om ärendet inte är löst efter det lyfts ärendet i skolans elevhälsoteam (EHT) vilken tar del av befintlig dokumentation. Det fortsatta arbetet bedrivs i samarbete med berörda mentorer.

Not. Dokumentation ska ske från första samtalet fram till dess ärendet är avslutat. Notera att ärendet ej kan anses avslutat förrän det följts upp.

9.2 Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev)

1. Alla vuxna på skolan ansvarar för att se till att händelsen anmäls direkt till rektor.
2. Rektor har enskilt samtal med eleven samt informerar vårdnadshavare skyndsamt.
3. Rektor har enskilt samtal med den vuxne som har rätt att bistås av fackligt ombud.
4. Rektor upprättar en särskild åtgärdsplan.
5. Eleven erbjuds adekvat stöd av elevhälsan.
6. Rektor följer upp med elev och vårdnadshavare efter en veckas tid.
7. Rektor följer upp med den vuxne.
8. Förslag på åtgärder för att förhindra att händelsen inträffar igen. Rektor kan enligt lag besluta om förhandenvarande åtgärder.
9. Om ärendet inte är löst går det slutligen vidare till skolchef och HR för ytterligare åtgärder.