



2023-08-31

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsåret 23/24

Hols skola F-6

Planen är en arbetsbeskrivning för hur skolans personal ska upprätthålla en verksamhet där varje elev känner sig trygg och respekterad för den de är.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för Hols skola F-6 samt fritidshem gäller under läsåret 2023-2024. Planen är upprättad av skolans rektor i samarbete med skolans personal, elever och vårdnadshavare. Likabehandlingsplanen bygger på 3 kap. 16 § diskriminerings-lagen (2008:567) samt 14 kap. 8 § skollagen (2010:800).

Dokumentet är tillgängligt för vårdnadshavare på SchoolSoft.

Dokumentet giltighetstid:

Dokumentet är giltigt till dess att ny Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas. Utvärdering och ny Likabehandlingsplan upprättas inför varje läsår och fastställs i september.

Innehållsförteckning

Vision	3
Målsättning	4
Inledning	4
FÖREBYGGA diskriminering, kränkande behandling och trakasserier	4
Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier	6
Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling	8
Arbetsgång för personal om elev utsätts för kränkande behandling av annan elev	8
Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal	9
Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen.....	10
Uppföljning och utvärdering	10
Definitioner av begrepp	11
Diskrimineringsgrunder.....	11
Aktuella bestämmelser	11

Målsättning

I skolans och fritidshemmets uppdrag ingår utöver kunskaper och färdigheter även förståelse för och ett avståndstagande från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Hols skola ska präglas av demokratiska värderingar.

- Vi vill skapa en miljö där hänsyn och ömsesidig respekt präglar umgängestonen.
- Vi ser olikheter som en tillgång.
- Vi vill att alla som vistas på skolan känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Inledning

Planen förankras genom dialog i följande forum:

- Elevråd tillsammans med rektor vilket har förberetts i klassråd
- Enhetsråd
- Arbetslagen

Planen utvärderas och upprättas årligen och nya mål fastställs i juni

Att förebygga diskriminering, kränkande behandling och trakasserier

Det är rektors ansvar att:

- Se till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna på skolan och i fritidshemmet.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt att förebygga diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck samt kränkande behandling och trakasserier.
- Årligen utvärdera och upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med personal, elever och vårdnadshavare.
- Se till att skolans och fritidshemmets personal har ett gemensamt system för hur de anmäler, utreder och dokumenterar upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtagits.

- Om skolan eller fritidshemmet får kännedom om att diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier förekommer ska skola/fritidshem se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.
- Kontakta andra myndigheter vid behov.

Det är lärares, fritidspedagogers och annan personals gemensamma ansvar att:

- Följa plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning.
- Påtala om diskriminering, kränkande behandling och trakasserier förekommer.
- Se till att åtgärder vidtas om diskriminering, kränkande behandling och trakasserier misstänks. Detta dokumenteras i Draft-it. Elevhälsan ska aktivt stödja personalen i arbetet.
- Bevaka att utredda fall av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier följs upp, där den enskilda läraren, fritidspedagogen eller annan personal är berörd.

Det är alla elevers gemensamma ansvar att:

- Påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan och i fritidshemmet.
- Bemöta alla som vistas på skolan på ett respektfullt sätt.

Det är alla vårdnadshavares gemensamma ansvar att:

- Ta del av och handla i enlighet med den här planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Arbeta tillsammans med skolan mot våra gemensamma mål.
- Vara uppmärksamma på om någon elev inte har det bra på skolan och då informera skolans personal (information om utsatta elever kan inte återkopplas till uppgiftslämnaren på grund av sekretesskäl, om annat än vårdnadshavare).

Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Ordningsregler	Ordningsreglerna har tagits fram i samråd med elever, personal och delgivits vårdnadshavare. Eleverna diskuterar dessa vid varje terminsstart. I början av läsåret publiceras ordningsreglerna och förväntansdokument för elever och vårdnadshavare på Schoolsoft.	Rektor i samråd med personal	Fortlöpande under läsåret
Undervisning	Undervisning utgår från gällande styrdokument. Utbildningen utformas utifrån våra grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet för att främja och förebygga diskriminering, kränkande behandling och trakasserier genomgår vår verksamhet.	Personal	Fortlöpande under läsåret
Klassråd	Klassråd sker regelbundet en gång i månaden. På rådet kan eleverna ta upp sådant som berör gruppen enskilt eller skolmiljön frågorna förs vidare till elevrådet av klassens elevrådsrepresentanter. Rådet är viktigt ur demokratisynpunkt eftersom det är en grundläggande princip att alla har en röst och att varje röst är lika mycket värd.	Klasslärare	Inför Elevrådsmöte
Elevråd	Elevråd hålls på skolan 11 gånger per läsår, Liksom klassrådet utgör elevrådet grundläggande träning i och förståelse för demokratiska principer. Elevrådet syftar också till att göra eleverna delaktiga i skolans verksamhet, samt att ge eleverna möjligheter att vara med och påverka deras vardag i skolan.	Rektor	11 gånger per läsår
Utvecklingssamtal	Varje termin håller lärare utvecklingssamtal med varje elev och vårdnadshavare. Vid detta samtal för även en dialog kring trivsel, arbetsmiljö, trygghet och hur eleven upplever skolans verksamhet.	Arbetslag	En gång per termin
Utevistelse	Under varje rast finns vuxna ute bland eleverna. Det finns en tydlig organisation/schema kring de vuxnas närvaro på rasterna.	Rektor och personal	Dagligen
Rastaktiviteter	Personal ordnar återkommande rastaktiviteter. Syftet är att främja tillsammanskänslan bland eleverna och skapa positiva möten.	Personal	2 gånger i veckan

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Aktivitetsdagar	Aktivitetsdagar syftar till att bygga upp ett gott klimat tillsammans på skolan och att arbeta med värdegrunden.	Personal	Löpande under året
EHT (Elevhälsoteam)	Varannan vecka träffas EHT för att samverka kring elevärenden samt föra dialog kring klimatet i skolan. Elevhälsans profession består av skolkurator, skolsköterska, speciallärare, rektor och skolpsykolog. EHT:s främsta uppgift är att arbeta förebyggande och främjande både när det gäller elever i behov av särskilt stöd samt utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling.	EHT	Varannan vecka
Personalmöten	Personalen träffas regelbundet på olika möten då vi aktualiserar samt följer upp elevernas trivsel och känsla av trygghet.	Arbetslag	Varannan vecka
Trygghetsenkät	Alla elever fyller i en trygghetsenkät utifrån trygghet och trivsel samt kring diskriminering och kränkande behandling.	Kurator och arbetslag	Två gånger per läsår
Killgrupp	Skolan har en killgrupp som träffas tisdagar efter skoltid. Gruppen jobbar aktivt med värdegrundsfrågor för att stärka självkänslan och hjälpa eleverna att göra bra val.	Lärare	Kontinuerligt

Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
Raster	De vuxna iakttar det sociala samspelet på raster och kan själva se eller bli uppmärksammade på konflikter. Eleverna tar kontakt med rastvärd på skolan om de upplever trakasserier eller kränkande behandling.	Personal	Varje dag
Samtal	De vuxna lyssnar och för spontana samtal med elever om trivsel, respekt och ansvar. Den vuxne är lyhörd och reagerar på vad eleverna signalerar.	Personal	Fortlöpande under läsåret
Trivsel- och trygghetsenkät	Enkäten genomförs inom grundskolan två gånger per år för att följa upp hur eleverna upplever klimatet i skolan.	Personal	Under läsåret
Utvecklingssamtal	Under utvecklingssamtalet diskuterar elev, lärare och vårdnadshavare elevens känsla av trygghet, trivsel och studiero.	Lärare	En gång per termin

Arbetslag	När arbetslagen träffas sker kontinuerliga samtal om det sociala klimatet i skolan och vad vi vuxna kan göra för att stötta eleverna.	Arbetslag	Varje vecka
Klassgenomgång	Arbetslagen diskuterar sina respektive klasser i en klassgenomgång, detta sker stadiervis.		En gång per termin

Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling

Rektor är ytterst ansvarig för att inga elever på skolan/fritidshemmet diskrimineras, kränks eller trakasseras. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan/fritidshemmet känna ansvar för att uppmärksamma, utreda och rapportera.

Arbetsgång för personal om elev utsätts för kränkande behandling av annan elev

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1. Upptäckt av kränkande behandling/diskriminering	Den personal som upptäcker att kränkande behandling sker ska omedelbart ingripa.	Personal	Omedelbart
2. Samtal med utsatt	Samtal sker med som har utsatts: <ul style="list-style-type: none"> • klargör vad som har hänt och om det hänt tidigare. • Förklara får förekomma. • Bestäm en tid för uppföljning ca en vecka senare. • Klargör även att eleven genast ska berätta för personal om något händer igen. • Berörd personal dokumenterar samtalet. 	Personal	I samband med samtalet
3. Samtal med utsättare	Samtal sker med den som är utsättare: <ul style="list-style-type: none"> • Om flera elever deltagit talar de vuxna med dem en och en. • Förklara att kränkningar inte accepteras, inte får förekomma enligt lag och att de genast ska upphöra. • Bestäm en tid för uppföljning ca en vecka senare. • Berörd personal dokumenterar samtalet. 	Personal	I samband med samtalet
4. Kontakta vårdnadshavare	Kontakt tas skyndsamt med inblandade elevers vårdnadshavare.	Personal	Avstämning vid behov
5. Dokumentera i Draft-it	Utredning påbörjas i Draft-it. Markera ”detta är inte en kränkning” om det visar sig att det inte är en kränkning. Om elev upplever sig kränkt startas en kränkingsutredning som kan gå upp till nämnden. Personalen utreder händelsen i samråd med kurator.	Personal/Kurator	Efter att ovanstående genomförts

6. Åtgärder	Lämpliga åtgärder upprättas i utredningen.	Personal/Kurator	Fortlöpande
7. Uppföljande samtal	Uppföljande samtal hålls Dokumentera samtalen i Draft-it.	Personal/Kurator	Fortlöpande
8. A. Kränkning upphör	Ärendet avskrivs.	Personal/Kurator/Rektor	Enligt handlingsplan
B. Kränkning upphör inte	Handlingsplan upprättas och följs upp.	Personal/Kurator/Rektor	När kränkning inte upphör trots insats fortsätter arbetet.

Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1. Upptäckt av kränkning	Händelsen anmäls till rektor av elev, vårdnadshavare eller person. Anmälan dokumenteras och vi behov görs en kränkingsanmälan enligt rutiner.	Rektor	Omedelbart
2. Samtal med vårdnadshavare	Rektor informerar vårdnadshavare. Samtalet dokumenteras i Draft-it.	Rektor	I samband med att anmälan tas emot.
3. Samtal med personal samt elev	Rektor utreder och åtgärdar: <ul style="list-style-type: none"> • Samtal med personal. • Samtal med elev. • Upprättar åtgärder och handlingsplan. Utredning och åtgärder dokumenteras i Draft-it.	Rektor	I samband med insatserna
4. Informera facklig företrädare och skyddsombud	Rektor informerar personalens fackliga företrädare samt skyddsombud inom ramen för sekretess. Samtalet dokumenteras i Draft-it.	Rektor	I samband med samtalet
5. Uppföljning 1	Rektor följer upp ärendet med elev och vårdnadshavare. Uppföljningen dokumenteras i Draft-it.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
6. Uppföljning 2	Rektor följer upp ärendet med berörd personal. Uppföljningen dokumenteras i Draft-it.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan.
7. A. Ärendet avslutas	Om kränkning upphör avskrivs ärendet. Uppföljning sker nästkommande medarbetarsamtal.	Rektor	Enligt handlingsplan.
B. Kränkning upphör inte	Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med skolchef samt HR för vidare insatser.	Rektor	När kränkningar inte upphör trots insats.

Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen

Berörda	Kontakt
Kränkningar arbetstagare –arbetstagare	Rektor kontaktas för utredning och insatser, arbetstagare skriver en KIA.
Kränkningar chef – anställd	Skolans skyddsombud eller skolchef kontaktas, arbetstagare skriver en KIA.
Kränkningar anställd – chef	Skyddsombud för rektorer eller skolchef kontaktas, arbetstagare skriver en KIA

Uppföljning och utvärdering

1. Kartläggning av trivsel och problemområden.
 - a. Tidpunkt: oktober/april
 - b. Ansvar: Rektor/Kurator
2. Sammanställning av kartläggningen presenteras för elever, vårdnadshavare och personal och nya åtgärder och insatser formuleras i samverkan mellan vuxna i skolan och elever.
 - a. Tidpunkt: januari/augusti
 - b. Ansvar: Rektor och lärare
3. Planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas för att sedan upprätta en ny.
 - a. Tidpunkt: maj - september
 - b. Ansvar: Rektor
4. Under arbetslagsmöten, elevråd, elevhälsans möten samt möten med vårdnadshavare så kallat Samverkansråd, utvärderas och diskuteras fortlöpande, de insatser och åtgärder som görs.
 - a. Tidpunkt: varje vecka; ett par gånger per termin
 - b. Ansvar: Rektor, lärare, elevhälsan
5. Samordnande av utredning och rektor följer upp och utvärderar de ärenden kring kränkande behandling och diskriminering som samordnande av utredning har arbetat med. Resultatet av uppföljning och utvärdering visar hur vi arbetar vidare förebyggande.
 - a. Tidpunkt: kontinuerligt
 - b. Ansvar: Rektor
6. Under EHT-möten följs tillbudsrapporter upp i form av statistik över inlämnade rapporter. Där framgår bland annat osäkra platser på skolgården under raster, vilken typ av ärenden med mera.
 - a. Tidpunkt: en gång per månad

*b. Ansvar: Rektor***Definitioner av begrepp¹**

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

Med **elev** avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen.

Med **barn** menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

Diskrimineringsgrunder

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. **Religion eller annan trosuppfattning** kopplas till trosuppfattning som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning.

Ålder handlar om uppnådd levnadsålder.

Aktuella bestämmelser

Skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Allmänna råd för Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.

1 - Definitionerna är bland annat hämtade direkt från allmänna råd för
Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.