

# *Tågarpskolans*



*plan mot diskriminering och kränkande behandling*

*2019-2020*

## *Innehåll*

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>2</b>
<b>1. Vision och grundsyn</b>	<b>3</b>
Tågarpskolans vision	
Årligt övergripande arbete med plan	
Varför finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling?	
Delaktighet i planen	
<b>2. Begrepp</b>	<b>6</b>
Diskriminering	
Trakasserier	
Sexuella trakasserier	
Kränkande behandling	
<b>3. Hur vi arbetar mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling</b>	<b>8</b>
<b>4. Rutiner om det förekommer diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling</b>	<b>9</b>
<b>5. Vem har ansvaret?</b>	
<b>6. Kartläggningsmetoder</b>	
<b>7. Utvärderingsrutiner</b>	
<b>8. Mål inför läsåret 2019/2020</b>	

## 1. Om likabehandlingsarbetet

### *Vision*

Tågarpskolan är en F-6 skola med cirka 320 elever och ca 35 personal. Efter skoltid bedrivs fritidsverksamhet i skolans lokaler. Då det i fortsättningen står skola, innefattas även fritidshemmets verksamhet, eftersom vår grundtanke är "hela barnet – hela dagen". Alla elever på Tågarpskolan ska känna trygghet, gemenskap och arbetsglädje

Sista delen av den årliga planen har extra fokus på Fritidshemmets kartläggning och nya mål för läsåret. Vi vill att Tågarpskolan ska vara en trygg och trevlig skola, både för liten och stor i såväl skola som på fritidshem. Skola och fritidshem verkar för att elever och personal ska visa respekt för allas lika värde och inte utsätta någon för kränkande behandling.

En bra samverkan med föräldrar och barn är en förutsättning. Syftet med planen är att tydliggöra vårt arbete med att förebygga och förhindra all form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Ett centralt uppdrag i skolan är att främja likabehandling och då undanröja hinder och skapa förutsättningar för växande och lärande. Tågarpskolans grundsyn sammanfattas enligt följande:

*Alla människor har lika värde.*

*Alla elever och vuxna möts med respekt och respekterar varandra.*

*Alla elever ska ges möjlighet att nå sin fulla potential i en trygg miljö.*

### **Årlig övergripande årshjul för plan för läsåret:**

**Vårtermin** - utvärdering maj-juni av gällande plan.

**Aug** - Ny årlig plan upprättas och fastställs. Presentation och förankring hos personal.

**Aug-Sep** Presentation och förankring hos elever och föräldrar.

**Okt** Trivselenkät elever.

**Nov**- Sammanställning av enkäter, redovisning för personal i arbetslag och för elever i elevråd. Förslag för förbättring av personal och elever tillbaka till Likabehandlingsteamet.

**April**- Trygghetsvandring. Sammanställning av resultat, redovisning för personal i arbetslag och utvalda frågor till elevrådet för behandling och förslag till förbättringar.

**Maj**- Utvärdering av gällande plan.

**Juni**- Förberedelse för ny årlig plan med nya mål.

### **Återkommande varannan vecka under läsår:**

Pedagogisk konferens

### **Återkommande varje vecka under läsår:**

Arbetslagmöte

Eht möte där även eht och arbetslag möts några gånger per termin.

### **Varför finns det en plan mot diskriminering och kränkande behandling?**

För Tågarpskolan står svaret klart. Det handlar om elevernas mänskliga rättigheter, om att förverkliga FN:s barnkonvention i skolan. En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i skolan ska ha samma rättigheter – flickor som pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Alla elever har rätt att vistas i skolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling. Likabehandlingsarbete handlar om att skapa en skola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg skoldag är en förutsättning för att lära och utvecklas.

### **Delaktighet i planen**

På en skola händer det mycket som personalen inte får kännedom om. Elevernas kunskap och erfarenheter är därför mycket värda. Alla elever informeras om och får möjlighet att läsa igenom Likabehandlingsplanen. Likabehandlingsteam och trygghetsteam finns på skolan och genom klassråd till elevrådet ska eleverna känna möjlighet till att vara delaktiga i arbetet och komma med förslag till förbättringar.

All personal informeras, tar del av och uppmanas att komma med förslag innan likabehandlingsplanen färdigställs.

Vårdnadshavare informeras av klasslärare och på föräldramöten om planen och uppmanas att ta del av den. Vid ett tillfälle varje termin träffas lärare, rektor och föräldraråd och vid ett av dessa tillfällen ska planen presenteras och diskuteras. Planen kommer därefter att läggas ut på skolans hemsida för berörda att ta del av.

## 2. Begrepp

Enligt Diskrimineringslagen (4§) kan diskriminering ske på något av följande sätt:

1. *Direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än hur någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de sju nämnda diskrimineringsgrunderna.
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
6. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

[https://www.lagboken.se/Lagboken/sfs/sfs/2014/900-999/d\\_2084535-sfs-2014\\_958-lag-om-andring-i-diskrimineringslagen-2008\\_567](https://www.lagboken.se/Lagboken/sfs/sfs/2014/900-999/d_2084535-sfs-2014_958-lag-om-andring-i-diskrimineringslagen-2008_567)

### *Trakasserier och kränkande behandling*

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Kränkande behandling innebär ett uppträdande som kränker en människas värdighet men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet.

*Mobbning* är det när någon blir kränkt vid upprepade tillfällen, under en viss tid och att det råder obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir utsatt.

*Trakasserier och kränkande behandling kan vara:*

*Fysiska* t ex att slåss, knuffas eller rycka någon i håret. *Verbala* t ex att retas, hota eller kallas för öknamn.

*Psykosociala* t ex frysa ut någon, ryktesspridning eller elaka blickar.

*Texter och bildburet* t ex att bli utsatt via olika sociala medier, sms, skriva och skicka elaka lappar eller bilder via handskrift.

Vad som är en kränkning avgörs av den som blir utsatt!

*Repressalier:* En elev får inte utsättas för negativ behandling av personal på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har påtalat förekomsten av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

*Befogade tillsägelser:* "Skolans personal har rätt till att tillrättavisa en elev för att skapa en god miljö för hela gruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet kan uppleva det som kränkande." (Skolinspektionen 2009)

### **3. Hur vi arbetar mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

*Det främjande och förebyggande arbetet på skolan*

Medan det förebyggande arbetet med likabehandling siktar på att minimera risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling handlar det främjande arbetet mer om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för att alla elever ska ha lika rättigheter och möjligheter. Det främjande arbetet syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och riktas till alla som en del i det vardagliga arbetet på Tågarpskolan. Tågarpskolan skall återkommande reflektera över normer och värderingar tillsammans med såväl personal som elever och vårdnadshavare. Det främjande arbetet ska omfatta möjlighet för elever att återkommande diskutera normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas

#### **Detta görs bland annat genom att:**

- All personal informeras om likabehandlingsplanen under höstterminen.
- Samtliga elever och vårdnadshavare får information om den nya likabehandlingsplanen under höstterminen.
- Kick off: Under början av höstterminen håller vi en gemensam årskursblandad uppstarts, en så kallad "Kick off dag".

- Trygghetsteam. Skolan har ett trygghetsteam som varje läsårsstart presenterar sig för samtliga klasser och pratar om mobbning, hur man får hjälp och vilka rutiner som följs.
- Kurator arbetar med gruppstärkande samtal/övningar och upprättar årligen en ny plan tillsammans med likabehandlingsteamet utifrån insamlat material.
- Aktivt värdegrundsarbete i varje klass där mentor/klasslärare arbetar förebyggande mot all form av diskriminering. Detta arbete ska ske var varje vecka och vara tydligt för eleven vad man vill uppnå.
- Trivselregler: Upprättas årligen av lärare och elever tillsammans.
- All personal på skolan ska arbeta aktivt för att samtliga på skolan följer skolans trivselregler. Tex genom arbetsro.
- Pedagoger strukturerar upp och anpassar tillgänglighet för samtliga elever i klassrum, kapprum och övriga lokaler
- Rastvärdar: Som finns ute på skolgård med gula västar. Rastvärdar erbjuder olika aktiviteter under rast.
- Vuxna tar beslut om olika placeringskonstellationer, gruppindelningar och ser till att varje elev har en "fast given" plats i klassrum och matsal.
- Kartläggning av verksamhet sker genom skolans egna trygghet och trivselenkät under höstterminer, trygghetsvandring under vårtermin och den kommungemensamma enkäten som elever, vårdnadshavare och lärare ska besvara.
- Klassråd som en del av det förberedande inför elevråd.
- Skolan ska ha ett elevråd som är ett forum för elevernas gemensamma frågor.
- Skolråd där föräldrarepresentanter, rektor och skolpersonal träffas 2 ggr/termin och vid behov.
- Skolsköterska tar upp trivsel och trygghet i samtal med elever i F-klass, årskurs 2 samt årskurs 5
- Utvecklingssamtal – Varje elev och vårdnadshavare har samtal 1 ggr/termin.

#### **4. Rutiner om det förekommer diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling**

- Skolan har som rutin att erbjuda enskilda samtal med kurator eller annan personal.
- Uppföljningsmöte och utvärdering av de inblandade.
- Lärare som behöver stöd i ärendet anmäler ärendet till elevhälsoteamet på skolan där rektor, specialpedagog, skolsköterska, psykolog och kurator ingår.
- Vid kränkning skall anmälan göras till df-respons vilket är ett kommunövergripande system där rektor ansvarar för att tilldela ärendet och att uppföljning och avslut sker.
- Vid kränkning i form av mobbning finns ett trygghetsteam. Det finns en tydlig uppföljningsrutin vidrörande ärende i form av mobbning.
- Handlingsplan som finns tillgänglig för all personal. Handlingsplan finns bland annat vid *Hot och våld* och *Elev avviker*.
- Pedagogiska luncher. Riktade vid behov.

*För att förändra strukturer och förhållande elever emellan kan skolan följa någon eller samtliga av de nedanstående rutinerna:*

- Tillfälligt eller permanent platsbyte i klassrum.
- Tillfällig eller permanent förändring av elever i olika grupsammansättningar.
- Personal som under en period följer en elev eller elevgrupp.
- Tillfälligt eller permanent klassbyte.

All personal arbetar kontinuerligt med att åtgärda uppkomna situationer. Rutinerna och åtgärderna ovan gäller för all form av diskriminering och kränkande behandling.



## 5. Vem har ansvaret?

Rektor har ett övergripande ansvar att se till att alla elever, personal och föräldrar känner till skolans likabehandlingsplan samt hur det praktiska arbetet ska bedrivas och fördelas. Rektor ansvarar för att en likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling upprättas årligen, och att denna följs, i samarbete med personal och elever. Rektor ansvarar för arbetet om en elev blir kränkt av en vuxen på skolan.

All personal har ansvar för arbetsmiljön i skolan. Detta innebär att alla har ett ansvar att följa skolans likabehandlingsplan, att ifrågasätta och reflektera kring de normer och värderingar som han/hon förmedlar i kontakten med eleverna, i undervisningen, samt att vidta åtgärder vid misstanke om diskriminering, kränkande behandling, trakasserier eller om en elev verkar må dåligt.

Alla elever ansvarar för sitt eget beteende och sina handlingar utifrån sin ålder. Alla elever har ett ansvar att påtala diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling för någon vuxen i skolan.

Mentor/klasslärare ansvarar för att föra samtal med elever gällande konflikter och andra händelser som uppstår med eleverna. Mentor/klasslärare ansvarar för ett fortlöpande värdegrundsarbete i sin klass samt för att informera vårdnadshavare om vad som händer i klassen.

Pedagoger och Trygghetsteamet har ansvar för att plan mot kränkande behandling i form av mobbning följs så att kränkningen uppmärksammas och upphör. Trygghetsteamet har även ansvar för att utvärdera trivselenkät samt trygghetsvandringens utvärdering.

Likabehandlingsteamet har ansvar att utvärdera inkomna resultat och upprätta/reviderar en årlig ny gällande plan som förankras hos all personal.

Kurator har ansvar att vara ett stöd för mentor/klasslärare vid värdegrundsdiskussioner i klassrum samt erbjuda samtal för enskilda elever/elevgrupper.

Skolsköterska ansvarar för att genomföra hälsosamtal med elever och ge återkopplingsstatistik för inkomna resultat till likabehandlingsteamet och eht.

Eht har ett ansvar för att arbeta hälsofrämjande och att pedagoger får tillgång till kunskaper utifrån individens behov utifrån elevers olikheter/sårbarheter

## 6. Kartläggningsmetoder

- Skolans trygghet och trivselenkät som genomförs varje hösttermin.
- Trygghetsvandring
- Df-respons där personal anmäler uppkomna kränkningar
- Kommunövergripande enkäter till personal, vårdnadshavare och elever.
- Utvärdering av samtal elev och kurator
- Pedagogiska konferenser där samtliga lärare närvara och i forum där trygghet och trivselsfrågor kan lyftas/diskuteras/förebyggas.
- Arbetslagsmöten varje vecka där trygghet och trivselsfrågor kan lyftas/diskuteras/förebyggas.

För oss på Tågarpskolan är det viktigt att det förebyggande arbetat är som en naturlig del av vardagen på skolan och där vi samlar in data på olika sätt. Det sker via ovannämnda punkter och kommer då att ligga till grund för utvärdering och den nya planen.

## 7. Utvärderingsrutin

Utvärdering av gällande plan kommer att ske under varje vårtermin under maj- Juni för att under augusti månad skapa en ny aktuell gällande plan.

## 8. Mål inför läsåret 2019/2020

På arbetslagsmöten under året har det framkommit ett fortsatt behov av att arbete med studiero och samarbetsklimat. Det kommer därför att ske en förändring under raster där fritidspedagoger arbetar än mer aktivt med organiserad rastvakts aktiviteter. Detta då pedagoger upplever att många rast konflikter följer med in i klassrum.

Det kommer även att skapas ett "förväntansdokument" som delas ut till föräldrar och elever.

Raster kommer att vara uppdelade utifrån åldersgrupper. Där fritidspersonal anordnar pedagogiska aktiviteter.

Det har efterfrågats om "fadderverksamhet" och därför kommer även ett sådant att upprättas. Utöver detta kommer fortsatta rutiner att ske: Samtliga elever och vårdnadshavare får information om den nya likabehandlingsplanen under höstterminen. Kick off: Under början av höstterminen håller vi en gemensam upptaktsdag, en så kallad "Kick off dag". Trygghetsteam. Skolan har ett trygghetsteam som varje läsårsstart

presenterar sig för samtliga klasser och pratar om mobbning, hur man får hjälp och vilka rutiner som följs. Kurator arbetar med gruppstärkande samtal/övningar och upprättar årligen en ny plan tillsammans med likabehandlingsteamet utifrån insamlat material. Aktivt värdegrundsarbete i varje klass där mentor/klasslärare arbetar förebyggande mot all form av diskriminering. Detta arbete ska ske var varje vecka och vara tydligt för eleven vad man vill uppnå. Trivselregler: Upprättas årligen av lärare och elever tillsammans. All personal på skolan ska arbeta aktivt för att samtliga på skolan följer skolans trivselregler. Tex genom arbetsro, att vara tillgänglig och synas Pedagoger strukturerar upp och anpassar tillgänglighet för samtliga elever i klassrum, kapprum och övriga lokaler. Vuxna tar beslut om olika placeringskonstellationer, gruppindelningar och ser till att varje elev har en "fast given" plats i matsalen.

Kartläggning av verksamhet sker genom skolans egna trygghet och trivselenkät under höstterminer, trygghetsvandring under vårtermin och den kommungemensamma enkäten som elever, vårdnadshavare och lärare ska besvara. Klassråd som en del av det förberedande inför elevråd. Skolan ska ha ett elevråd som är ett forum för elevernas gemensamma frågor.