

Humlemadskolans



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

2019-2020

Innehåll

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

1. Om likabehandlingsarbetet

Vision

Humlemadskolan är en F-6 skola med cirka 290 elever och ca 30 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 Humlemadskolan 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 Humlemadskolan 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. Humlemadskolans 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.

Rutiner för att arbeta främjande och förebyggande

- Vi arbetar enligt FN:s konvention om mänskliga rättigheter, barnkonventionen som träder i kraft som lag 1 januari 2020.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara ett levande dokument och revideras årligen av behörig personal (rektor ansvarar)
- Föräldramöten hålls där planen mot diskriminering och kränkande behandling diskuteras så att vårdnadshavarna får ökad medvetande och möjlighet att reflektera över normer, värderingar och relationer. (pedagog ansvarar)
- Personalen arbetar med elevernas språkbruk. Vi har regelbundna klasskonferenser och elevhälsotemasmöten där kurator, skolsköterska, specialpedagoger, skolpsykolog och rektor deltar.
- Hälsosamtal hos skolsköterska i år F, 2, 4 och 6
- Nyanställda och vikarier ska informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling (rektor ansvarar)

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. (En liten tydlig folder och tydlig text på V-klass)

Okt Trivselenkät elever genomförs av antimobbingteamet.

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

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

Antimobbingteam elevråd rektor tillsammans med kurator eller pedagog.

Maj- Utvärdering av gällande plan.

Juni- Förberedelse för ny årlig plan med nya mål.

Återkommande varannan vecka under läsår:

Verksamhetsmöte Arbetslag åk F-3 och åk 1-6

Återkommande varje vecka under läsår:

Arbetslagmöte – en ggr per månad uppföljning av extra anpassningar och åtgärdsprogram med specialpedagoger

Elevhälsoteamet har möte och en ggr per månad är hela antimobbinggruppen inbjuden.

Verksamhetsmöte Arbetslag förskoleklass

Verksamhetsmöte Arbetslag fritidshem

Varför finns det en plan mot diskriminering och kränkande behandling?

För Humlemadskolan 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 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. Planen är en förutsättning för att nå vår vision.

Delaktighet i planen

På en skola kan det hända 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 planen mot diskriminering och kränkande behandling. Antimobbingteamet 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 planen färdigställs.

Vårdnadshavare informeras av klasslärare på v-klass och genom en folder som tydligt förklarar hur vi arbetar. Vid två tillfällen varje termin träffas lärare, rektor och Skolråd och vid ett av dessa tillfällen ska planen presenteras och diskuteras. Planen kommer därefter att läggas ut på skolans hemsida och på V-klass 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 förfaringsätt 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 förfaringsättet 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 skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.

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

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 bildburen 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 Humlemadskolan. Humlemadskolan 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 likabehandlingsarbetet under höstterminen.
- Samtliga elever och vårdnadshavare får information om den nya planen mot diskriminering och kränkande behandling under höstterminen. (Folder och V-klass)
- Kick off: Under början av höstterminen håller vi en gemensam årskursblandad uppstarts, en så kallad "Kick off dag". (Humlandagen)
- Antimobbingteam. Skolan har ett antimobbingteam som är kopplat till elevhälsan. Kurator och pedagoger driver arbetet i teamet. Teamet presenterar sig varje läsårsstart för samtliga klasser och pratar om mobbing, hur man får hjälp och vilka rutiner som följs.
- Kurator med Antimobbingteamet arbetar med gruppstärkande samtal/övningar och upprättar årligen en ny plan mot diskriminering och kränkande behandling 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 **hur?** och vara tydligt för eleven vad man vill uppnå.
- Ordningsregler: Upprättas årligen av lärare och elever tillsammans, beslutas av rektor.
- All personal på skolan ska arbeta aktivt för att samtliga på skolan följer skolans ordningsregler.
- Trivselregler upprättas årligen av lärare och elever i resp. klass.
- Pedagoger strukturerar upp och anpassar tillgänglighet för samtliga elever i klassrum, kapprum och övriga lokaler
- Rastvärdar finns ute på skolgård med gula västar. Utsedda rastvärdar erbjuder olika aktiviteter under förmiddagsrasten.
- 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 hösttermin, 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 4
- Utvecklingssamtal – Varje elev och vårdnadshavare har samtal 1 ggr/termin.

4. Rutiner om det förekommer diskriminering, trakasserier eller annan

kränkande behandling

- 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.
- 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 genom blankett "anmälan till EHT", där rektor, specialpedagog, skolsköterska, psykolog och kurator ingår.
- Vid kränkning i form av mobbning finns ett antimobbingteam. Det finns en tydlig uppföljnings rutin 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 gruppammansättningar.
- 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 plan mot diskriminering och 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 plan mot diskriminering och kränkande behandling. Att ifrågasätta och reflektera kring de normer och värderingar som hen 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 Antimobbingteamet har ansvar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling följs så att kränkningen uppmärksammas och upphör. Antimobbing teamet har även ansvar för att utvärdera trivselenkät samt trygghetsvandringens utvärdering.

Antimobbingteamet 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 antimobbingteamet och elevhälsoteamet.

Elevehälso teamet 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 elevråd med antimobbingteamet och rektor med karta över skolan, pricka in platser i klassen.
- 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 närvarar (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 Humlemadskolan är det viktigt att det förebyggande arbetet 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

- Fler elever i aktivitet på rasten. Minska antalet konflikter på rasterna.
Det kommer att under raster erbjudas organiserade rastaktiviteter av fritidspedagoger på förmiddagsrasten.
- Bli bättre på att kommunicera vårt arbete för likabehandling.
Samtliga elever och vårdnadshavare får information om vår nya plan under höstterminen.
- Öka elevernas möjlighet att skapa nya relationer med elever i andra klasser.

Kick off: Under början av höstterminen håller vi en gemensam upptaktsdag, en så kallad "Kick off dag". (Humlandagen)

- Antimobbingteamet byggs upp på nytt under detta läsår. Varje läsårsstart presenterar sig teamet 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 antimobbingteamet utifrån insamlat material

9. Bilaga Skolsköterska.

Hälsobesök

Elevhälsans medicinska insats erbjuder hälsobesök till alla elever. I hälsobesöken ingår ett hälsosamtal och vissa undersökningar, som varierar utifrån elevens ålder. Syftet med hälsobesöken är att stärka elevernas hälsa och att tidigt upptäcka elever som behöver anpassningar och särskilt stöd för att nå utbildningens mål.

Elever i grundskola erbjuds hälsobesök i förskoleklass med vårdnadshavare, i åk 2, åk 4, åk 6 och åk 8 kallas eleven till skolsköterskan själv men vårdnadshavare är såklart välkomna vid behov.

Hälsosamtal

Vid hälsobesöket pratar skolsköterskan och eleven om elevens hälsa och skolsituation. Samtalet ska utgå från elevens behov och förutsättningar.

- *Hur ser eleven själv på sin hälsa och skolsituation?*
- *Vad påverkar eleven positivt och vad är negativt?*
- *Finns det något som kan vara ett hinder i skolarbetet?*
- *Vilka anpassningar kan skolan göra för att underlätta för eleven?*

