

Plan mot diskriminering och
kränkande behandling
Fröviskolan F-6

Innehåll

Grunduppgifter.....	3
Kontaktuppgifter	3
Skolans vision	4
Planens syfte	4
Vad är en årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling?	4
Elevernas delaktighet	4
Vårdnadshavarnas delaktighet.....	4
Personalens delaktighet	4
Förankring av planen	5
Om planen	5
Definitioner	5
Indirekt diskriminering	6
Bristande tillgänglighet	6
Skolans skyldighet	6
Tillvägagångssätt vid missnöje med skolans hantering av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier eller kränkningar	6
Ansvarsförhållande vid kränkningar, trakasserier och diskriminering	7
Främjande arbete	7
Förebyggande arbete	8
Tillgänglighet	9
Kartläggning.....	9
Nuläge och analys.....	9
Utvärdering av föregående läsår 20/21	9
Kartläggning och förbättringsområden	9
Om elev kränks eller diskrimineras av personal.....	10

Grunduppgifter

Planen gäller från
2021-08-31

Planen gäller till
2022-08-31

Ansvariga för planen
Rektor

Verksamhetsformer som omfattas av planen
Förskoleklass, Grundskolan åk 1-6

Kontaktuppgifter

Kontakt vid synpunkter

Vid synpunkter på innehållet i den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling, vänligen kontakta rektor (se kontaktuppgifter nedan).

Skolledning

Rektor Andreas Visén
andreas.visen@hogsby.se
Tel. 0491-29219

Skolans vision

I Högsby kommun blir jag som barn och elev sedd och får möjlighet att utvecklas utifrån mina förutsättningar.

Att leda eleverna framåt i skolarbetet på ett sätt som ger dem de grundläggande färdigheterna för att själva kunna ta ansvar för sitt lärande. En blandning av kunskapsförmedling och handledning vid eget arbete är vårt recept. Kopplingen mellan elevinflytande och elevansvar skall gå som en röd tråd genom verksamheten.

Planens syfte

Likabehandlingsplanen talar om hur skolan arbetar för att främja likabehandling och att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Vad är en årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling?

Enligt skollagen (6 kap. 8 §) har skolor en skyldighet att årligen upprätta en plan, som beskriver vilka åtgärder som erfordras för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. I planen ska redogöras för vilka av åtgärderna som skolan avser att påbörja eller genomföra under läsåret. Skolor har enligt diskrimineringslagen också en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder som avser främja elevernas rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

På Fröviskolan F-6 har vi valt att skriva samman planen mot kränkande behandling med de främjande och förebyggande åtgärder som planeras och genomförs mot diskriminering och trakasserier, till en gemensam plan.

Planen skrivs om varje nytt läsår. Skolan involverar både elever, föräldrar och lärare i upprättandet av varje ny plan, eftersom det är en viktig del i att förankra planen hos alla som den berör.

Elevernas delaktighet

Eleverna svarar på enkät om trygghet, diskriminering och kränkande behandling. Samtliga elever går årligen tillsammans med sina lärare igenom planen.

Elevrådet utvärderar årligen varje ny plan.

Elevrådet utvärderar skolans ordningsregler.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vid skolans föräldramöten har vårdnadshavarna blivit informerade kring hur skolan arbetar med trygghetsarbetet. Den "Årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling" lyfts och förankras. *Detta har tyvärr inte varit möjligt vid framtagandet av denna plan med anledning av att inga fysiska föräldramöten hålls pga Covid-19.*

Planen finns på kommunens hemsida och på Infomentor.

Personalens delaktighet

Arbetslagen lämnar in en utvärdering som används i upprättandet av den nya planen.

Ett utkast av planen presenteras på APT där planens innehåll diskuteras och förslag till ändringar förs fram.

Förankring av planen

Den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling finns på skolans hemsida samt på Infomentor och är därigenom tillgänglig för alla.

Planen presenteras för vårdnadshavare på föräldramöten.

Planen förankras i arbetslagen på arbetsplatsträffar.

Planen förankras hos elevrådet, vilka deltar i utvärderingen av planen.

All pedagogisk personal är ansvarig för att löpande diskussioner som rör trygghetsarbetet förs i elevgrupperna.

Om planen

Likabehandlingsplanen upprättas årligen och utvärderas i maj/juni.	Rektor och "likabehandlingsteam"
Ny plan upprättas i augusti och september.	Hänsyn till analyser som gjorts kring de mål och insatser som var gällande under senaste läsåret
Elever och vårdnadshavare deltar i upprättandet och utvärderingen av planen	
All personal samt elever och vårdnadshavare känner till innehållet i planen	
All personal arbetar aktivt med planens innehåll och målsättningar	

Definitioner

Diskriminering innebär att en elev missgynnas enligt någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (se förklaring till dessa begrepp nedan).

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av [de sju diskrimineringsgrunderna](#).

Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen. Här följer några exempel på sådant som kan vara direkt diskriminering:

Om du söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen men inte blir kallad till intervju medan en annan sökande som har samma eller liknande meriter blir kallad till intervju. Skillnaden i behandlingen ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel ditt kön eller din ålder.

Om du vill tanka på en bensinmack måste betala i förskott medan en annan kund får betala efteråt. Skillnaden i behandling ska ha samband med en diskrimineringsgrund, till exempel din etniska tillhörighet eller sexuella läggning.

När en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon/några av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på sådan diskriminering kan vara att en elev som bär hijab (slöja) av religiösa skäl, tvingas ta den av sig i vissa situationer i skolan.

Indirekt diskriminering

är när en skolas regler och rutiner medför att elever missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna (se förklaring till dessa begrepp nedan) och inte tar individuell hänsyn till att de elever som går på skolan har olika behov. Skolan kan till exempel ha en policy om att inga elever får bära huvudbonad inomhus och det kan missgynna de elever som av religiösa skäl använder sig av huvudbonad. Det kan även innebära att en skola beslutar att alla elever i skolan ska äta samma mat, utan att ta hänsyn till allergier eller religiösa tillhörigheter.

Bristande tillgänglighet

gällande personer med funktionsnedsättningar är från och med den 1 januari 2015 en egen diskrimineringspunkt och gäller alla verksamheter som regleras i skollagen, t.ex. förskola, skola och gymnasieskola. Skolor har därmed en skyldighet att se till att tillgängligheten för personer med funktionsnedsättningar är utformad på så sätt att de ska ha en jämförbar situation med personer i skolan som inte har någon funktionsnedsättning.

Skolans skyldighet

Skolan har enligt både paragrafer i diskrimineringslagen och skollagen en lagstadgad skyldighet att hjälpa elever som blir utsatta för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på skolans område eller i anslutning till verksamheten. Personal på skolan är skyldiga att utreda vad det är som har skett och även att vidta de åtgärder som krävs för att undvika att elever återigen blir utsatta. Personalen på skolan har även en skyldighet att aktivt arbeta förebyggande och åtgärdande mot kränkande behandling. Det är förbjudet för personal att utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavare har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Tillvägagångssätt vid missnöje med skolans hantering av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier eller kränkningar

I första hand bör vårdnadshavare, elev eller annan intressent meddela sina synpunkter till den personal som eleven möter i skolan/förskolan. Om de muntligt framförda synpunkterna inte går att lösa tillsammans med personalen, kan den klagande lämna skriftliga synpunkter till skolans rektor. Rektorn har efter att de skriftliga synpunkterna mottagits en skyldighet att utreda och bedöma de synpunkter som inkommit.

Om man inte är nöjd med hur en skola har hanterat en situation där en elev kränkts, kan man göra en anmälan till Barn- och elevombudet (BEO). När BEO får in en anmälan bedömer de om ärendet ska utredas av dem eller av Skolinspektionen. BEO utreder bara anmälningar som handlar om kränkningar och mobbning, medan Skolinspektionen utreder uppgifter som handlar om att en elev inte fått särskilt stöd eller den utbildning hen har rätt till. Skolinspektionen utreder även fall då en legitimerad lärare eller förskollärare har bettet sig olämpligt på ett sätt som kan medföra att hen bör få en varning eller mista sin legitimation.

I det fall man anser att man har blivit diskriminerad i skolan efter någon av diskrimineringsgrunderna, kan man vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Det går även att göra en anmälan till DO om man anser att en aktör, som till exempel en skola, har brister

i det främjande och förebyggande arbetet eller använder sig av arbetssätt eller metoder som riskerar att leda till diskriminering.

Ansvarsförhållande vid kränkningar, trakasserier och diskriminering

Skolans rektor har ett övergripande ansvar. Elevhälsan ansvarar tillsammans med arbetslagens personal för att utreda och vidta åtgärder när elever är inblandade i ärenden som rör kränkningar eller trakasserier. Rektor ansvarar när personal är inblandade i ärendet

Främjande arbete

Skolans årsplan för den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling		
Månad	Aktivitet	Ansvariga
Augusti	skolans årliga plan mot diskriminering och kränkande behandling för kommande läsår fastslås	Rektor
	Gemensam välkomstfest	Arbetslagen
2 gånger per termin med början i augusti	Aktiviteter där eleverna träffas över årskurser	Rastaktivisterna
	Förfrågan om att leda rastaktivitet till elever i år 5 och 6	Rastaktivisterna
September	Planen informeras om på föräldramöten	klasslärare/mentor
	Skolans trivselregler fastslås och bifogas till likabehandlingsplanen	Elevrådet i samråd med rektor
	Enkät om trivsel och likabehandling genomförs i alla klasser och förs in i årshjulet.	Rektor
	Nätetikett	Arbetslagen
	Aktivitet för ökad tillgänglighet SPSM lektionsförslag.	Arbetslagen Klasslärare ansvarig för genomförandet
Oktober	Resultat från enkäter presenteras, på APT och i klasserna, och nya mål sätts upp för trygghetsarbetet.	Rektor
	Aktivitet för ökad tillgänglighet SPSM lektionsförslag.	Arbetslagen Klasslärare ansvarig för genomförandet
November	Skolans enkät om trivsel och likabehandling revideras	Rektor
	Aktivitet för ökad tillgänglighet SPSM lektionsförslag.	Arbetslagen Klasslärare ansvarig för genomförandet
Januari	"ny-termins-fest"	Elevrådet
Februari	Enkät om trivsel och likabehandling genomförs i alla klasser	Rektor
Mars	Resultat från enkäter presenteras, på APT och i klasserna, och nya mål sätts upp för trygghetsarbetet.	Rektor
April	Samarbetsvecka	Elevrådet

Maj	Utvärdering av insatserna i den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling	Arbetslagen
Juni	Avtackning av åk 6	Rektor

Förebyggande arbete

Planerade, pågående och genomförda främjande och förebyggande åtgärder och insatser				
Aktivitet	Berörs	Mål och Uppföljning	Insats	Ansvarig
Förklara och konkretisera läroplanens värdegrund och uppdrag för eleverna	Diskrimineringsgrunderna	Alla elever ska känna till läroplanens normer och värden och känna till diskrimineringsgrunderna.	Frågorna berörs kontinuerligt i undervisningen. Ex. Värderingsövningar, film och diskussioner. Samtal i vardagliga konflikter.	Samtliga pedagoger
Trygghetsarbete	Diskrimineringsgrunderna	Att skapa en trygg miljö för alla elever	Skolans organisation i arbetslag, pedagogisk lunch, flexibla undervisningsgrupper, rastvakter, EHT, fritids, föreläsningar	All personal och samtliga elever åk F-6
Flexibla undervisningsgrupper	Diskrimineringsgrunderna	Möjliggöra för eleverna att inte fastna i oönskade roller. Skapa ett större kontaktnät för eleverna.	Pedagogerna använder möjligheten för medvetna gruppindelningar för att aktivt arbeta med socialisering	Arbetslagen
Återkommande rastaktiviteter	Diskrimineringsgrunderna	Att främja rörelse och samarbetet mellan alla elever på skolan	Pedagoger har ansvar för att planera och genomföra rastaktiviteter	Fritids
Trygg skolgård	Diskrimineringsgrunderna	Alla elever ska uppleva skolgården som trygg	Engagerade rastvakter i dokumenterade otrygga områden.	Samtliga pedagoger
Elevråd	Diskrimineringsgrunderna	Eleverna ges möjlighet att påverka i olika frågor och får inblick i ett demokratiskt arbetsätt/vana vid demokratisk arbetsordning	Elevrådet träffas regelbundet och har representanter från samtliga årskurser.	Rektor Arbetslagen
Besök av skolkuratorer	Kränkande behandling och hälsa	Att stödja och säkra ömsesidigt samspel och kroppslig integritet	Information från elevhälsan om kroppslig integritet	Elevhälsan
Nätetikett	Kränkande behandling	Skolan arbetar förebyggande mot mobbning och kränkningar som kan ske på nätet och som påverka eleverna under skoltid.	Arbetslagen arbetar kontinuerligt med att utforma ett arbetsätt för att främja och förebygga en god nätetikett.	Arbetslagen

Tillgänglighet

Fysisk, social och pedagogisk tillgänglighet.

Skollagen

Skollagen 1 kap 4 §: Utbildningen ska ta hänsyn till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barnens och elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Kartläggning

Arbetas med under ht

Nuläge och analys

Fås fram efter genomförd aktivitet

Utvärdering av föregående läsår 20/21

Kartläggning och förbättringsområden

I kartläggning av nuläge har personal samt alla elever och vårdnadshavare på skolan getts möjlighet att påverka och lämna synpunkter på målsättningar för likabehandlingsarbetet för kommande läsår. Utifrån utvärdering och kartläggning av nuläget fastslogs följande för läsåret 21/22:

Utvecklingsområde
Trygghet
Arbetsro
Språkbruk

Åtgärder vid kränkande behandling

Dokumentationsstege för att utreda och åtgärda när elev kränks eller trakasseras av annan elev	
1	<u>Information</u> Personal som tagit del av eller bevittnat händelsen inhämtar information, enligt samtalsmall. Personalen gör en bedömning om det rör sig om kränkning, trakasseri eller något annat.
2	<u>Samtal med elev som blivit utsatt</u> Personal som är känd för eleven eller som har bevittnat händelsen samtalar med den utsatte enligt samtalsmall. Den utsatte erbjuds stöd ex samtal med kurator. Eleven underrättas om ett uppföljningssamtal som kommer ske efter ca en vecka.

3	<p><u>Samtal med elev som utsatt annan elev</u></p> <p>Personal som är känd för eleven eller som har bevittnat händelsen samtalar enligt samtalsmall med den elev som utsatt annan elev för kränkning eller trakasseri. Personalen informerar eleven om att händelsen ses som allvarlig och personalen kräver att eleven genast upphör med trakasseri och kränkning</p> <p>Om eleven behöver stöd för att kunna ändra sitt beteende kan detta ges av kurator.</p> <p>Eleven underrättas om att det uppföljningsamtal kommer att äga rum om ca en vecka.</p>
4	<p><u>Vårdnadshavare informeras</u></p> <p>Vårdnadshavarna till berörda elever kontaktas av den som fört samtalen med eleverna. Detta görs i direkt anslutning till händelsen.</p>
5	<p><u>Anmälan om kränkning</u></p> <p>Berörd personal påbörjar snarast en kränkingsanmälan och genomförandeplan. Rektor informeras i direkt anslutning.</p>
6	<p><u>Uppföljning</u></p> <p>Uppföljning sker inom ca en vecka från när händelsen ägde rum med alla berörda dvs. Elev som blivit utsatt, elev som utsatt samt vårdnadshavare</p>
7	<p><u>Avslut</u></p> <p>Kränkingsanmälan färdigställs och lämnas till rektor. Kopia av kränkingsanmälan sätts in i pärm och följs upp i arbetslaget två gånger per termin och tas ev upp i EHM.</p> <p>Rektor lämnar rapport till skolchef som informerar UU.</p>
	<p><i>Om kränkning/trakasseri inte upphör</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vårdnadshavare kontaktas av mentor och rektor. 2. Elevhälsan kopplas in.

Vidare åtgärder

Om kränkningarna ej upphör stegras åtgärderna enligt nedanstående exempel.

Om elev kränks eller diskrimineras av personal.

Dokumentationsstege för att utreda om elev kränks eller diskrimineras av personal	
1	Vid kännedom om att elev blir utsatt för kränkning eller diskriminering informeras rektor omedelbart
2	Rektor kontaktar vårdnadshavare
3	Rektor kallar personal, elev och vårdnadshavare för utredning
4	Händelsen utreds av rektor eller den rektor utser i samverkan med facklig representant.
5	Åtgärder bestäms utifrån vad som framkommer vid samtalet
6	Eleven erbjuds hjälp och stöd
7	Åtgärd och stöd för personal handhas av rektor