

PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING OCH DISKRIMINERING

Skola, fritidshem eller annan verksamhet	Johannesbäcksskolan F-6 inkl fritidshemmet
Ansvarig för planen	Rektor
Planens giltighetstid	2020-09-01 till 2021-08-30

Syfte och innehåll

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom **aktiva** och konkreta åtgärder och tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs **löpande** samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en **del i det systematiska kvalitetsarbetet**.

Planen beskriver också vilken arbetsgång som ska följas då diskriminering eller kränkande behandling uppstår i verksamheten.

Skolans främjande arbete

Det främjande arbetet är det arbete och de strukturer som skolan byggt upp för att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas.

Skolan arbetar aktivt i och utanför undervisning med allas lika värde samt med olika trygghetsskapande åtgärder (närvaro i omklädningsrum, i matsal på raster, gemensam tydlig lektionsstruktur, uppföljning närvaro, diskussioner bland personal mm mm). Frågan om normer hålls levande och aktiv, utmanas. På raster och i mellanrum försöker vi alltid ha närvarande vuxna. Toaletter hålls könsneutrala. Skolan arbetar utifrån Kolsva-modellen, dvs ett salutogent förhållningsätt där vi bygger på elevernas förmågor. Ett av våra verksamhetsmål är att över tid npf-säkra verksamheten.

Föregående års utvärdering

Föregående års arbete visade att omkänningsrum och matsalen upplevdes som en något mer otrygg plats än övriga skolan. Elever upplever stundtals att undervisningen inte utmanar traditionella könsrollsmönster och familjesituationer som den skulle kunna göra. Arbetet med styrda rastaktiviteter startade upp genom att introducera trivselprogrammet för fritidspersonalen vilket mottogs väl av personalen. Detta arbete fortsätter under läsåret 20/21. All personal har medvetandegjorts om rutiner för kränkingsanmälningar och vikten av att varje enskild personal har ansvar för att hantera konflikter och kränkningar. Vi kommer att fortsätta diskutera vikten av att göra kränkingsanmälningar och även diskutera skillnaden mellan konflikt och kränkning.

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska en redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan. Utvärderingen i föregående års plan är utgångspunkten för den nya planen.

Delaktighet

Så här medverkar eleverna i det främjande och förebyggande arbetet:

På klassråd och elevråd samt i skolans olika demokratigrupper finns en stående punkt för elevernas trivsel på skolan där man bland annat ska gå igenom planen mot diskriminering och kränkande behandling. Elever och pedagoger arbetar systematiskt med värdegrundsarbetet. På skolan genomförs trygghetsvandringar med karta tillsammans med vuxna. Varje termin pratar man trivsel i de individuella utvecklingssamtalen. Eleverna besvarar en trivsel- och kränkingsenkät på vårterminen.

Så här medverkar personalen i det främjande och förebyggande arbetet:

Personalen arbetar ständigt för att få en samsyn på begreppen och innehållet i planen samt hur vi förankrar den i verksamheten. Personalen arbetar kontinuerligt med analys och utvärdering av sitt systematiska arbete mot diskriminering och kränkande behandling under året.

Riskanalys - kartläggning av elevers utsatthet

Kartläggningen visar de riskområden som upptäckts och analyserar varför dessa uppstår, samt vad dessa kan leda till för eleverna.

Våra riskområden är: Kunskap om var risk finns för att elever utsätts för kränkande behandling eller diskriminering har framkommit genom enkätundersökningen,

kartläggning av trygga/otrygga platser samt samtal med elever och vårdnadshavare. Matsalen och omklädningsrummen upplevs som mer otrygga än andra platser samt att diskussionen om kön och könsöverskridande identitet är inte alltid närvarande. Skolans toaletter samt delar av skolgården upplevs som otrygga. Matsalen upplevs otrygg då det är trångt, hög ljudnivå samt diskussioner mellan elever om vad man äter och inte äter. Toaletterna har svåra lås och elever som rycker i dörrar. På skolgård och i omklädningsrum är det otryggt om inte personal närvarar.

Åtgärder period 1 (augusti)

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, samt kartläggning och analys av risker ska förebyggande åtgärder vidtas. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling.

Konkreta åtgärder utifrån årets kartläggning & utvärderingen av föregående års plan

Åtgärd	Mål med åtgärd	Ansvarig person
För att skapa trygghet för våra elever i idrottsundervisningen är personal närvarande i omklädningsrummet för eleverna.	Upplevd trygghet i omklädningsrum	Idrottslärare
Vi har "öppna EHT" och drop-in där pedagogerna kan anmäla ett ärende även kring kränkningar eller trakasserier för diskussion med den samlade elevhälsan.	Kränkningar upphör, medvetande och metodbank ökar.	Mentor
En personal i varje klass kommer dagligen under läsåret att äta en pedagogisk lunch tillsammans med eleverna.	God matro, fri från kränkningar.	Mentor
Alla elever har idrott gemensamt i helklass. Under idrottslektioner vid t ex undervisning i dans utgår man från förare/följare och förutsätter inte att det är "han" som ska föra.	Alla känner att de respekteras som individer bortom traditionella könsrollsmönster.	Idrottslärare
Vid ämneskonferenser och arbetslagsmöten ska arbetslagsledaren ansvara för att frågor kring diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet och sexuell läggning hålls levande. Vi anpassar läromedel och litteratur efter olika familjekonstellationer.	Alla känner att de respekteras som individer bortom normer om kön, könsidentitet och sexuell läggning.	Lagledare
Vi strävar efter att ge alla elever lika mycket talutrymme under lektionstid oavsett kön.	Alla känner att de respekteras som individer bortom traditionella könsrollsmönster.	Mentor/ämneslärare
Lärare/pedagoger fortbildas om t ex neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.	Ökad kunskap och kännedom - vilket syns i planering och upplägg av undervisning och annan verksamhet.	Rektor
En socialpedagog har anställts och är del av EHT.	Minskade konflikter och öka trygghet bland elever.	Minskade konflikter och öka trygghet bland elever.
Trivselprogrammet med styrda rastaktiviteter startar.	Ökad trygghet och kamratskap.	Rektor/biträdande rektor

Närvaro/frånvaro följs regelbundet upp för att identifiera otrygghet eller otrygghet.	Veta vilken frånvaro som beror på otrygghet, i så fall arbeta bort den.	Mentor, skolurator
---	---	--------------------

Uppföljning och utvärdering – period 1 (dec)

Periodens åtgärder	Effekt/hur blev det
För att skapa trygghet för våra elever i idrottsundervisningen är personal närvarande i omklädningsrummet för eleverna.	I de flesta fall har åtgärden fungerat men hög personalfrånvaro pga Covid-19 har försvårat bemanningen.
Vi har "öppna EHT" och drop-in där pedagogerna kan anmäla ett ärende även kring kränkningar eller trakasserier för diskussion med den samlade elevhälsan.	Över lag har denna åtgärd fungerat väl, de lärare som behövt stöd av EHT har bokat in sig eller kommit på drop-in.
En personal i varje klass kommer dagligen under läsåret att äta en pedagogisk lunch tillsammans med eleverna.	Åtgärden har fungerat bra även om vi fortfarande ser situationer då vuxna behöver närvara bland eleverna i matsalen.
Alla elever har idrott gemensamt i helklass. Under idrottslektioner vid t ex undervisning i dans utgår man från förare/följare och förutsätter inte att det är "han" som ska föra.	Åtgärden fungerar bra enligt idrottsläraren.
Vid ämneskonferenser och arbetslagsmöten ska arbetslagsledaren ansvara för att frågor kring diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet och sexuell läggning hålls levande. Vi anpassar läromedel och litteratur efter olika familjekonstellationer.	Författarbesök på mellanstadiet, även åk 2 har tagit del av litteraturen. Arbetet för att hålla ämnet levande fortsätter.
Vi strävar efter att ge alla elever lika mycket talutrymme under lektionstid oavsett kön.	Det finns en medvetenhet kring detta men vi måste ständigt ha en pågående diskussion om könstereotyper och sträva efter jämlikhet.
Lärare/pedagoger fortbildas om t ex neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.	Utbildning och diskussioner under samarbetstid. Har fungerat bra men pga Covid-19 har vi tvingast göra nedskärningar. Diskussionen har istället fortsatt kring berörd elever, i EHT tillsammans med lärarna.
En socialpedagog har anställts och är del av EHT.	Uppstart av trivselprogrammet samt utformning av trygghetskartläggning. Pga Covid-19 har socialpedagogen till stor del ersatt frånvarande personal och inte kunnat fullgöra sitt ordinarie uppdrag.
Trivselprogrammet med styrda rastaktiviteter startar.	Trivselledare har utbildats och aktiviteter har genomförts tre raster i veckan.
Närvaro/frånvaro följs regelbundet upp för att identifiera otrygghet eller otrygghet.	Skolurator och mentor följer regelbundet upp frånvaron samt arbetar aktivt för ökad närvaro. Fortsatt systematiskt arbete med detta behövs då skolan har några elever i riskzonen.

Åtgärder period 2 (dec)

Mot bakgrund av föregående uppföljning ska nya åtgärder övervägas/planeras. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling.

Konkreta åtgärder utifrån uppföljning av period 1

Åtgärd	Mål med åtgärd	Ansvarig person
Se över skolans toaletter.	Ökad trygghet vid toalettbesök.	Rektor
Planering för hur rastvärdar och trivselledare ska sprida ut sig på skolgården.	Ökad trygghet på platser som tidigare upplevts otrygga samt färre konflikter.	Biträdande rektor
En personal i varje klass kommer dagligen under läsåret att äta en pedagogisk lunch tillsammans med eleverna.	God matro, fri från kränkningar.	Mentor
Alla elever har idrott gemensamt i helklass. Under idrottslektioner vid t ex undervisning i dans utgår man från förare/följare och förutsätter inte att det är "han" som ska föra.	Alla känner att de respekteras som individer bortom traditionella könsrollsmönster.	Idrottslärare
Frågor kring diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet och sexuell läggning hålls levande. Vi anpassar läromedel och litteratur efter olika familjekonstellationer o strävar efter lika talutrymme oavsett kön.	Alla känner att de respekteras som individer bortom normer om kön, könsidentitet och sexuell läggning samat bortom traditionella könsrollsmönster.	Lagledare
Vi strävar efter att ge alla elever lika mycket talutrymme under lektionstid oavsett kön.	Alla känner att de respekteras som individer bortom traditionella könsrollsmönster.	Mentor/ämneslärare
Lärare/pedagoger fortbildas om t ex neuropsykiatriska funktionsnedsättningar	Ökad kunskap och kännedom - vilket syns i planering och upplägg av undervisning och annan verksamhet.	Rektor
En socialpedagog har anställts och är del av EHT.	Minskade konflikter och öka trygghet bland elever.	Rektor
Trivselprogrammet med styrda rastaktiviteter pågår.	Ökad trygghet och kamratskap samt färre konflikter.	Rektor/biträdande rektor
Vi har "öppna EHT" och drop-in där pedagogerna kan anmäla ett ärende även kring kränkningar eller trakasserier för diskussion med den samlade elevhälsan.	Kränkningar upphör, medvetande och metodbank ökar.	Mentor

Uppföljning och utvärdering – period 2 (mars)

Periodens åtgärder	Effekt/hur blev det
Se över skolans toaletter.	Skriv här...
Planering för hur rastvärdar och trivselledare ska sprida ut sig på skolgården.	0
En personal i varje klass kommer dagligen under läsåret att äta en pedagogisk lunch tillsammans med eleverna.	0
Alla elever har idrott gemensamt i helklass. Under idrottslektioner vid t ex undervisning i dans utgår man från förare/följare och förutsätter inte att det är "han" som ska föra.	0

	0
	0
	0

Att göra planen känd – förankring

Så här förankras planen bland eleverna

I undervisning går planen igenom vid läsårsstart samt vid behov. Planen sitter tydligt uppsatt utanför rektorexpedition. Planen lyfts återkommande i elevrådet.

Så här förankras planen hos vårdnadshavare

Vårdnadshavare informeras om likabehandlingsarbetet och planen mot diskriminering och kränkande behandling via föräldramöten och på föräldrarådet. Vårdnadshavare har möjlighet att kunna läsa planen och lämna synpunkter via skolan. Den färdiga planen anslås på skolans hemsida.

Rutiner för att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering och kränkande behandling

Rutiner – information till barn, elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering och kränkande behandling

Skriv här...

Rutiner för personalens respektive chefs skyldighet att anmäla

Varje personal i skolan som får kännedom om att elev upplever sig kränkt har enligt lag skyldighet att anmäla detta till rektor. Detta görs i ett webbformulär som automatiskt skickas till rektor och huvudman.

Rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation avseende diskriminering och kränkande behandling

Utredning, åtgärder och dokumentation sker i ett gemensamt digitalt system. Rektor eller av rektor utsedd person på skolan går igenom inkomna anmälningar, ser till att dessa utreds genom att alla berörda får berätta sin version. Rektor eller av rektor utsedd person bedömer om händelsen ska tolkas såsom kränkande behandling enligt skollagens mening och beslutar i så fall om åtgärder, samt ser till att dessa följs upp. Allt dokumenteras i ärendet i det digitala systemet.

Rutin när personal har kränkt barn/elever

Utredning, åtgärder och dokumentation sker i ett gemensamt digitalt system. Elev såväl som personal ska båda enskilt redogöra för händelsen och redogörelserna dokumenteras i utredningen. Rektor bedömer om händelsen ska tolkas såsom kränkande behandling enligt skollagens mening, och beslutar i så fall om åtgärder vilka också dokumenteras i ärendet i det digitala systemet. Rektor ansvarar för uppföljning av ärendet. Om utredning visar att kränkande behandling förekommit ska rektor kontakta HR Center för ev arbetsrättsliga åtgärder.

Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum

Utbildningsförvaltningens rutin är att ny plan ska tas fram och vara klar senast 30 september varje år. Planen ska gälla ett år.