



Gullhögskolan - Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsåret 2021-2022

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Vårgårdas kommuns värdegrund	3
1.2	Våra styrdokument	3
1.2.1	Diskrimineringslagen	3
1.2.2	Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018.....	4
1.2.3	Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§	4
2	Begrepp	4
3	Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår	5
4	Mål för läsåret	7
5	Konkreta åtgärder	7
6	Främjande arbete	8
7	Förebyggande arbete	8
7.1	Förankring.....	8
7.2	Förankringsarbete av denna plan.....	8
7.3	Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom.....	8
8	Ett ärendes gång	9
9	Uppföljning och implementering	9
9.1	Ansvar.....	9
9.2	Elevhälsoteam	9
9.3	Trygghetsteam.....	10
9.4	Skolledning	10
10	Bilagor	11
10.1	Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)	11
10.2	Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev).....	12

1 Inledning

1.1 Vårgårdas kommuns värdegrund

Med respektfullt bemötande, individanpassade lösningar och hög tillgänglighet levererar Vårgårda kommun välfärdstjänster som överträffar förväntningarna. Detta förutsätter kreativitet och ständig utveckling med fokus på resultat.

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tolererar ingen form av kränkande beteende. Så snart någon ur personalen får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig kränkt har förskolan och skolan skyldighet att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår **plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling** är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

1.2 Våra styrdokument

1.2.1 Diskrimineringslagen

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna. I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

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, (Diskrimineringslagen kap. 1 §4)

1.2.2 Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018

Skolväsendet vilar på demokratins grund. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö.

(Lgr 11 och Lgsär 11)

1.2.3 Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

2 Begrepp

Kränkande behandling

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde.

Uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms och mms, msn och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker en elevs värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn eller en elev och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan även ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker etc.

Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från personal inom förskola och skola för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

3 Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår

Här beskrivs förskolans eller skolans kartläggning av föregående läsårs arbete mot kränkningar, trakasserier och diskriminering samt en nulägesanalys.

Nedan presenteras skolans kartläggning vilken gjordes under vårterminen 2021 med den årliga trygghetsenkäten som underlag. Enkäten har besvarats av 314 elever, vilket innebär en svarsfrekvens på närmare 76 %.

Fokus har varit på upplevd arbetsro, trygghet överlag, trivsel gällande korridorerna, caféet, klassrummen, matsalen, omklädningsrummen, lärarna, övrig personal. Samt området upplevda trakasserier och kränkningar, som är ett nytt avsnitt i årets enkät. Liksom i förra årets enkät kunde man som elev ge uttryck för tips och förslag till förbättring på samtliga områden och för skolan överlag. Svartalternativen till påståendena om man som elev trivs, har varit ”Mycket bra”, ”Bra”, ”Inte så bra”, eller ”Inte alls”.

För att vi som skola ska kunna få en bättre uppfattning om vilka områden som behöver prioriteras har vi gjort en sammanställning av samtliga teman och som innehållit flest svar av ”Inte så bra” och ”Inte alls”.

Årets resultat:

Jag kan arbeta i lugn och ro på lektionerna	(24,4 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i matsalen	(15,2 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i korridorerna	(13,8 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i omklädningsrummet	(13,6 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i klassrummet	(12,7 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i caféet	(10,4 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs med lärarna	(10,1 % inte så bra, inte alls)
Jag känner mig trygg i skolan	(9,7 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs med övrig personal	(5,4 % inte så bra, inte alls)

Förra årets resultat:

Jag kan arbeta i lugn och ro på lektionerna	(34,2 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i matsalen	(14,8 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs med lärarna	(13,5 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i klassrummet	(13,2 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i omklädningsrummet	(10,2 % inte så bra, inte alls)
Jag känner mig trygg i skolan	(8,5 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i caféet	(8,2 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs i korridorerna	(6,9 % inte så bra, inte alls)
Jag trivs med övrig personal	(6,6 % inte så bra, inte alls)

Områden som har förbättrats enligt eleverna är trivseln i klassrummet, trivseln med lärarna, trivseln med övrig personal, samt upplevelsen att kunna arbeta i lugn och ro på lektionerna. De övriga områdena, trivseln i matsalen, korridorerna, omklädningsrummet, caféet samt den upplevda tryggheten överlag har försämrade resultat.

På den för i år tillagda frågan om man som elev blivit kallad för något nedsättande ord eller uttryck av någon på skolan, svarar 30,2 % att de blivit detta. På frågan om man som elev sett rasistiskt eller HBTQ-fobiskt klotter på skolan svarar 21,9 % att de gjort det.

Nedan följer elevers åsikter och tankar kring de områden där den upplevda trivseln har minskat från förra årets enkätundersökning:

Matsalen

”Det är rätt stökigt och ibland kan det ligga mat på stolarna och borden och det kan bli väldigt trångt”

”Den blev bättre med alla bestämda tider”

”Man skulle kunna se till att ingen sitter ensam i matsalen som händer ibland eller fråga om man får sitta vid en person som sitter ensam även om man inte känner personen för jag tror det hade blivit lite trevligare då”

Korridorerna

”Man behöver inte vara för högljudd”

”Det kan bli fräschare... och fler platser att studera på”

”Alla bänkar är upptagna hela tiden så man har ingenstans att sitta”

”De kan bli bättre om skolan skulle skaffa mer sittplatser och göra så att det inte är så trångt”

Omklädningsrummet

”Mer fräscht och att det inte ska finnas papper i taket m.m. Dessutom luktar det ofta väldigt mycket parfym, och man får ont i huvudet även om man inte är allergisk...”

”Det kommer in manliga städare helt plötsligt ibland utan att gå ut”

”Allt är bra, dock kommer det ibland in folk med mobiler och annat för att sitta där under rasten. Är väldigt obekvämt med att byta om när detta händer”

”Fixa låsen till toaletterna”

”I skolans omklädningsrum finns det en dörr som leder mellan omklädningsrummen (tjejernas och killarnas). Det skulle vara bra om man kunde låsa igen den eftersom dom dörrarna egentligen inte behövs”

”Att man har ett skynke för dörren som går ut till korridoren”

Caféet

”Caféet är väldigt litet. Det blev lätt väldigt trångt innan Corona. Om vi hade kunnat bygga ut caféet eller kanske flyttat det någon annan stans i skolan”

Trygghet

”Att alla har någon att prata med, att vi försöker få en bättre sammanhållning och inte ha flera olika grupper. Elever och lärare måste jobba tillsammans”

”Vi behöver klona Ferri så det finns massa Ferris i varje klassrum”

”Är inte trygg i skolan för att jag inte är trygg i klassen. Skulle bli bra om jag var i en klass med kompisar i”

”Jag tycker det är bra att det finns mycket personal i korridorerna, det skapar också en trygghet. Det flesta lärare säger hej i korridorerna och stannar och pratar med oss. Skrattar och retas på ett bra sätt”

”Inte för att skolan kan göra något åt det men om människor skulle vara lite mer respektfulla hade ju känts bra”

Övrigt:

”Det finns inte så mycket att göra så det hade varit bra med lite mer typ rastaktiviteter. Jag känner mig även lite ensam ibland så man skulle kanske kunna göra något så att man lär känna varandra lite bättre, det kanske passar bättre när covid-19 är slut”

4 Mål för läsåret

- Nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Alla elever, personal och vårdnadshavare ska vara väl insatta i vilka rutiner som finns för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- Alla elever ska känna sig välkomna och inkluderade i verksamheten.
- Alla elever ska känna sig trygga på hela skolans område.

5 Konkreta åtgärder

- Vuxennärvaro i form av skolans egen skolvärd-/ värdinna, lärare och övrig personal. Kontinuerliga besök av Polisen samt korridorvandrare från Svenska kyrkan (tisdagar och fredagar).
- Upprätta tydliga rutiner vid kränkningar (se bilaga)
- Starta upp och utveckla skolans trygghetsteam
- Trygghetsenkäter till samtliga elever på skolan

6 Främjande arbete

- Aktualisera likabehandlingsplanen i personalgrupperna vid läsårsstart
- Alla på skolan strävar efter ett positivt förhållningssätt i vårt dagliga arbete
- Vi arbetar medvetet med värdegrunden och den genomsyrar all verksamhet
- Planen tas upp på klass- och elevråd
- Elevrådet och arbetslagen utvärderar planen i slutet av läsåret

7 Förebyggande arbete

7.1 Förankring

- Eleverna ska bli delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen genom elevrådet.
- Elevrådet berättar om likabehandlingsplanen i klasserna.
- Vårdnadshavare informeras om likabehandlingsplanen på föräldramötet i årskurs 7

7.2 Förankringsarbete av denna plan

Personal:

- Förankra i personalgruppen
- Kränkningar som stående punkt på arbetslagskonferenser
- Uppföljningar och utvärderingar

Elever:

- Genomgång i klasserna
- Utvärderas av elevrådet varje läsår
- Värdegrundsarbete
- Diskussion i elevrådet

Vårdnadshavare:

- Information på SchoolSoft
- Information på föräldramöten

7.3 Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Samtal med elever, enskilt och i grupp
- Observationer i klassrum, i matsal och på raster
- Arbetslags och personalkonferenser. Trygghetsärende har en stående punkt
- Rapporter till trygghetsteamet
- Signaler som t.ex. nedstämdhet, oro, frånvaro, humörsvängningar
- Elevenkäter med tydligt redovisade resultat
- Samtal med elev och vårdnadshavare

8 Ett ärendes gång

På Gullhögskolan finns särskilda rutiner framtagna för hur ärendegången ska se ut när en kränkning uppstår.

Se bilaga 1. ”[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(elev – elev\)](#)”

Se bilaga 2. ”[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(personal – elev\)](#)”

9 Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen, på APT och i skolans elevråd inför varje nytt läsår. Revidering av planen utförs av rektor och representant från trygghetsteamet vid läsårets slut. Implementering av planen sker efter revidering i arbetslagen, elevrådet, klassråd och föräldramöten.

9.1 Ansvar

Alla som arbetar på Gullhögskolan är ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

Enligt socialtjänstlagen 14 kap.1§ är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet, det vill säga personal i förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola, skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

9.2 Elevhälsoteam

Det finns alltid möjlighet för elever, vårdnadshavare och pedagoger att vända sig till skolans elevhälsoteam (EHT) för konsultation.

Kontaktpersoner:

Therese Johansson, rektor
Thomas Stenseke-Larsson, rektor
Louise Ivarsson-Löf, skolkurator
Maria Salomonsson, skolsköterska
Franck Siljestränd, skolpsykolog
Max Lord, studie- och yrkesvägledare
Lisbeth Wahlström, specialpedagog
Anneli Svensson, speciallärare
Sofia Almquist, logoped
Jenny Kidblad, elevassistent

9.3 Trygghetsteam

Kontaktpersoner:

Louise Ivarsson-Lööf, kurator

Maria Salomonsson, skolsköterska

Ferri Issa, skolvård

Marie Adolfsson, skolvärdinna

Maria Johansson, elevcoach

Vakant, pedagog arbetslag 1.

Vakant, pedagog arbetslag 2.

Kristin Johnsen, pedagog arbetslag 3.

9.4 Skolledning

Kontaktpersoner:

Therese Johansson, rektor

Thomas Stenseke-Larsson, rektor

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)

Alla vuxna på skolan har ett gemensamt ansvar att förhindra kränkande behandling. Så snart någon får kännedom om en kränkning mot en elev skall följande göras

1. Den vuxne som först får kännedom om händelsen *anmäler* i Drafit (nås genom Schoolsoft under rubriken ”Filer & länkar”). Samma vuxne ser också till att berörda handledare får kännedom om händelsen.
2. Rektor får information om händelsen via Drafit och avgör om utredning ska inledas. Rektor *delegerar* i så fall ärendet vidare till respektive handledare.
3. Handledare har enskilda samtal med de inblandade för att *utreda* vad som hänt. Samtalen dokumenteras i Drafit. Handledare ansvarar också för att skyndsamt kontakta vårdnadshavare för utsatt och utsättande elev.
4. Förslag på *åtgärder* för att förhindra att händelsen inträffar igen tas i samråd med rektor och dokumenteras i Drafit. Rektor kan enligt lag besluta om förhandenvarande åtgärder.
5. *Uppföljning* med eleverna och utvärdering av eventuella åtgärder ska ske efter en veckas tid. Handledaren ansvarar för att detta blir gjort. Rektor gör sedan en bedömning om ärendet kan *avslutas*. Dokumentation ska ske från första samtalet fram till dess ärendet är avslutat. Notera att ärendet ej kan anses avslutat förrän det följts upp!
6. Om ärendet inte är löst kopplas Trygghetsteamet (TT) in. Vilken tar del av befintlig dokumentation. Ett kontinuerligt samarbete bedrivs med handledare. Vårdnadshavare informeras om att TT nu tar vid.
7. Om ärendet inte är löst efter TT insatser kallar rektor till enskilt möte med utsatt elev, vårdnadshavare och handledare. Rektor kallar också till möte med den som utsätter, dennes vårdnadshavare och handledare.
8. Om ärendet ändå inte är löst efter möte med rektor lyfts slutligen ärendet i skolans elevhälsoteam (EHT) för fortsatta åtgärder.

10.2 Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev)

1. Alla vuxna på skolan ansvarar för att se till att händelsen anmäls direkt till rektor.
2. Rektor har enskilt samtal med eleven samt informerar vårdnadshavare skyndsamt.
3. Rektor har enskilt samtal med den vuxne som har rätt att bistås av fackligt ombud.
4. Rektor upprättar en särskild åtgärdsplan.
5. Eleven erbjuds adekvat stöd av elevhälsan.
6. Rektor följer upp med elev och vårdnadshavare efter en veckas tid.
7. Rektor följer upp med den vuxne.
8. Förslag på åtgärder för att förhindra att händelsen inträffar igen. Rektor kan enligt lag besluta om förhandenvarande åtgärder.
9. Om ärendet inte är löst går det slutligen vidare till skolchef och HR för ytterligare åtgärder.