

Likabehandlingsplan Rosenkulla skola

Senast reviderad 2019-08-12

Syfte

Alla barn och elever har lika rättigheter. I vårt arbete med Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling främjar vi barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder, samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Alla som arbetar i verksamheterna utgår från ett normkritiskt förhållningssätt, den värdegrund som våra läroplaner föreskriver samt relevanta lagar. Barn och elevers delaktighet i arbetet med planen framgår tydligt.

Alla som befinner sig i våra verksamheter, elever, personal och vårdnadshavare, känner till hur vi arbetar och vet vart man kan vända sig i frågor som berör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Lagar av relevans

Det finns två lagar, Skollagen (2010:800) och Diskrimineringslagen (2008:567) vilka har som gemensamt syfte att skydda barn och elever mot kränkningar och diskriminering. En plan mot kränkande behandling ska enligt skollagen upprättas årligen. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som avses att påbörjas, genomföras och följas upp under året.

Enligt diskrimineringslagen ska aktiva åtgärder i form av ett förebyggande och främjande arbete ske för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.

Definitioner av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att ett elev missgynnas direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt av den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Diskrimineringsgrunderna

Kön: Man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Med könsidentitet och könsuttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det kan handla om att vara exempelvis svensk, same eller chilensare.

Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

Religion eller annan trosuppfattning. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning: Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Sexuell läggning: Definieras av lagen som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuellt umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

Ålder: Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med ålder. Lagen gäller inom arbetsliv, varor och tjänster och flera andra samhällsområden. Förbudet är i princip lika för samtliga diskrimineringsgrunder, med några få undantag.

Former av diskriminering

Direkt diskriminering: 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.

Indirekt diskriminering: Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla

Vad är trakasserier?

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Vad är kränkande behandling?

En kränkning är ett beteende som är oönskat och kränker värdigheten utan att ha ett samband med diskrimineringsgrunderna. Det är barnet/eleven som är utsatt som avgör vad som är oönskat och kränkande. För att det enligt lag ska vara fråga om kränkning måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Både barn och personal kan göra sig skyldiga till kränkningar.

Både **trakasserier** och **kränkande behandling** kan vara fysiska (knuffar, sparkar slag), verbala (nedsättande ord, förlöjliganden, ryktesspridning, hot), psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer) och texter/bilder (teckningar, lappar, fotografier, sociala medier). Verksamheten har ansvar för kränkningar t e x nätmobbning som äger rum på fritiden om det får åverkan på verksamhetstid.

Upprättande av Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Enligt skollagen ska det årligen upprättas en plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet. Planen ska fungera som ett förebyggande verktyg och vara anpassad till de behov som kommit fram vid en kartläggning. Utifrån kartläggningen analyseras orsaker eller risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Eleverna vid verksamheten ska vara delaktiga i arbetet med planen. I planen ska framgå vilka **främjande** och **förebyggande** åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under året och kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprättas. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan. Planen ska innehålla främjande åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder. Fritidshem, skola och förskoleklass ska synliggöras i planen.

Främjande arbete

Främjande arbete avser det arbete som ständigt pågår utan att föregås av något särskilt problem. Det syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde och bidra till en miljö där alla känner sig trygga och utvecklas. Arbetet berör alla och ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna i det vardagliga arbetet men har inte särskilda mål kopplade till enskilda händelser.

Förslag på främjande arbete

- Rastaktiviteter
- Övergångsprocesser
- Elev- och klassråd
- Temadagar

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet handlar om direkta insatser för att ta bort risker för kränkande behandling och motverka diskriminering.

Arbeta med aktiva åtgärder

Det förebyggande arbetet görs i följande fem steg:

1. Kartläggning av risker för kränkningar.
2. Analys av orsaker till riskerna.
3. Sätta upp mål och bestämma åtgärder.
4. Följa upp och utvärdera.

1. Kartlägga risker för kränkningar

Kartläggning av verksamheten görs för att upptäcka risker för kränkande behandling. Där ingår också elevernas egen uppfattning om kränkningar och mobbning.

En kartläggning kan ske på olika sätt, till exempel med:

- enkäter
- samtal med barn eller elever och personal
- trygghetsvandringar
- dokumentation från fall av kränkande behandling.

(Kartläggning av verksamheten kan visa om åtgärderna fungerar. Eventuella problem blir tydligare. Det blir lättare att förstå varför kränkningar uppstår, i vilka sammanhang och hur de tar sig uttryck.)

2. Analys av orsaker till riskerna

När kartläggningen är genomförd ska ni analysera orsakerna till riskerna för kränkande behandling. Först när ni förstår orsakerna kan ni sätta upp konkreta mål för att förebygga kränkningar. Om det till exempel visar sig att det förekommer eller finns en risk för att elever utsätts för kränkande behandling i omklädningsrummen, måste ni undersöka varför det är så.

3. Planera och genomföra åtgärder

Nästa steg är att, utifrån upptäckta risker för kränkande behandling, sätta upp mål och bestämma åtgärder för att nå målen. Tänk på att målen ska vara konkreta och gå att följa upp.

Ett mål kan till exempel vara att eleverna alltid ska känna sig trygga i omklädningsrummen. En åtgärd kan då vara att någon i personalen ska vara med i omklädningsrummen och se till att kränkningar inte förekommer.

4. Följ upp och utvärdera

Åtgärderna bör följas upp och utvärderas för att se om de har fungerat. Om målen inte är uppnådda kan ni behöva nya åtgärder eller göra mer för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever.

Använd tabellerna för varje diskrimineringsgrund som utgör planen för likabehandling.

Vad - vilka åtgärder som sätts in utifrån enhetens mål och kartläggning.

Hur - Skolan fyller i de mål som har framkommit efter utvärderingen.

Vem - Använd ej personnamn, använd titel ex. vaktmästare, rektor, m.m.

När - Tidsperiod ex. ht -18, alla raster m.m.

Utvärdering - Åtgärderna följs upp och utvärderas för att se om de har fungerat. Om målen inte är uppnådda kan det behövas nya åtgärder eller göra mer för att främja arbetet mot att förhindra kränkande behandling av barn och elever.

Kränkande behandling

Mål främjande arbete

- På skolgården känner alla sig trygga
- Alla ska känna att de har någon att leka med.
- Alla känner sig trygga i övergångarna skola/rast/fritids

Främjande arbete exempel

- * Arbeta med tillgänglig lärmiljö enligt tillgänglighetsmodellen
- * Rastaktiviteter
- * Tydlig rollfördelning för vuxennärvaro/uppdrag i övergångar
- * EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--|-----------------------------|--|-------------------------------------|
| Dokumentera kränkande behandling enligt rutin | Systematisk uppföljning | Biträdande rektorer | Varje vecka | Höstlovet |
| Hitta mönster gällande risker och orsaker | Analysera inkomna anmälningar om kränkande behandling | Skolledning | 2 ggr per termin, planeringsdag EHT | EHT |
| Snabbenkät - trygghet och trivsel | Svara på enkätfrågor | Lärare i klass | 2 ggr per år termin i respektive klass inför EHM | EHM |
| Central enkät F-6 Trivsel - och trygghet | Svara på enkätfrågor | Lärare i klass | Oktober | Höstlov på EHT |
| Organiserade rastaktiviteter | Planerade och vuxenledda rastaktiviteter på varje rast | Fritidspedagog | Varje dag | V. 40 |

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck

Mål främjande arbete

Vår skola ska aktivt arbeta för att främja flickors och pojkars lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Främjande arbete exempel

* Arbeta med normer med personal

- Lärlyftet modul främja likabehandling

- Elevstödjare, handledning samt fortbildning. Barn gör rätt om de kan!

* Arbeta med normer med elever, Vi och vår skola!

* Tjej- och killgrupper i åk 4

* EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012

Bakgrund

Analysen har visat på att diskrimineringsgrunden *Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck* behöver tydliggöras för eleverna, samt att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet; därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Definiera, samtala och arbeta med begreppet | Medelst Friends material. | Lärare i klass, samt personal i fritidsverksamhet | Höstterminen | EHT |
| Kartlägga elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Enkät | Skolsköterska, kurator och specialpedagog | Vårterminen | EHT |
| Analysera elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Använda kartläggningsenkät | Skolledning | Vårterminen | EHT |

Etnicitet

Mål främjande arbete

Skolan ska arbeta aktivt för att integration och inkludering. Vi och vår skola!

Främjande arbete exempel

* Delta i World Childrens' Price

* Arbeta med elevinflytande för de rastverksamheter som erbjuds.

* Matfesten - hela världen!

* EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012

Bakgrund

Analysen har visat på att diskrimineringsgrunden *etnicitet* behöver tydliggöras för eleverna samt att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet; därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Definiera, samtala och arbeta med begreppet | Medelst Friends material. | Lärare i klass, samt personal i fritidsverksamhet | Under höstterminen | EHT |
| Kartlägga elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Enkät | Skolsköterska, kurator och specialpedagog | Vårterminen | EHT |
| Analysera elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Använda kartläggningsenkät | Skolledning | Vårterminen | EHT |

Religion och annan trosuppfattning

Mål främjande arbete

Uppmuntra eleverna att diskutera existentiella och religiösa frågor för att öka förståelsen mellan grupper.

Främjande arbete exempel

* Ha diskussioner om livsfrågor utifrån film och litteratur.

* Öka kunskapen om trosfrågor - bjuda in personer med annan trosuppfattning eller göra studiebesök.

* EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012

Bakgrund

Analysen har visat på att diskrimineringsgrunden *religion och annan trosuppfattning* behöver tydliggöras för eleverna samt att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet; därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Definiera, samtala och arbeta med begreppet | Medelst Friends material. | Lärare i klass, samt personal i fritidsverksamhet | Under höstterminen | EHT |
| Kartlägga elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Enkät | Skolsköterska, kurator och specialpedagog | Vårterminen | EHT |
| Analysera elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Använda kartläggningsenkät | Skolledning | Vårterminen | EHT |

Funktionshinder

Mål främjande arbete

Vår skola ska vara tillgänglig för elever som har någon funktionsvariation.

Främjande arbete exempel

- * Öka kunskapen hos eleverna vad ett liv med funktionsvariation innebär.
- * Skapa förståelse om olikheter i den egna klassen/gruppen.
- * Öka kunskapen om hur klassrumsmiljön hjälper alla elever - öppenhet i klasserna om de funktionsvariationer som finns där genom att berätta och förklara.
- * EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012.

Bakgrund

Analysen har visat på att diskrimineringsgrunden *funktionshinder* behöver tydliggöras för eleverna samt att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet; därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Definiera, samtala och arbeta med begreppet | Medelst Friends material. | Lärare i klass, samt personal i fritidsverksamhet | Under höstterminen | EHT |
| Kartlägga elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Enkät | Skolsköterska, kurator och specialpedagog | Vårterminen | EHT |
| Analysera elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Använda kartläggningsenkät | Skolledning | Vårterminen | EHT |

Sexuell läggning

Mål främjande arbete

Vår skola ska aktivt bidra till att öka kunskapen inom detta område.

Främjande arbete exempel

* Öka kunskapen om vad det innebär att ha olika sexuella läggningar - diskutera i klassen att kärlek och familjer kan se ut på olika sätt.

* Tjej- och killgrupper i åk 4.

* EHM enligt Necovski, Bengtsson och Kempe Olssons modell EHM 2012.

Bakgrund

Analysen har visat på att diskrimineringsgrunden *sexuell läggning* behöver tydliggöras för eleverna samt att underlaget för analys behöver få ökad kvalitet; därav årets mål.

| Vad Vilken åtgärd? | Hur Hur ska vi göra? | Vem Vem ansvarar? | När När ska det göras? | Utvärdering Hur gick det? |
|---|--------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Definiera, samtala och arbeta med begreppet | Medelst Friends material. | Lärare i klass, samt personal i fritidsverksamhet | Under höstterminen | EHT |
| Kartlägga elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Enkät | Skolsköterska, kurator och specialpedagog | Vårterminen | EHT |
| Analysera elevernas upplevelser gällande diskrimineringsgrunden | Använda kartläggningsenkät | Skolledning | Vårterminen | EHT |

Rutiner för hur elever och vårdnadshavare kan anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

I första hand kontaktar du ansvarig pedagog på skolan. Om du inte tycker att du blir lyssnad till, eller inte får den hjälp som krävs för att kränkningarna ska upphöra, vänder du dig till bitr.rektor eller rektor på skolan.

Rutiner för hur personalens och rektors anmälningsskyldighet ska fullgöras

All personal som arbetar i fritidshem, förskoleklass och grundskola som får veta att en elev **upplever** att sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska dokumentera händelsen och anmäla det till bitr. rektor eller rektor ska i sin tur anmäla händelsen till huvudman.

Rutiner för anmälan och åtgärder vid förekomst av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i fritidshem, förskoleklass och grundskola.

Elev upplever sig blivit utsatt av annan elev

1. Den personal som får kännedom om att en elev upplever sig blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla händelsen till bitr. rektor eller rektor.
2. Bitr. rektor eller rektor anmäler händelsen till huvudman.
3. Den personal som fått kännedom om händelsen startar en utredning genom att:
 - samtala med den som är utsatt (för att få information och kunskap om situationen och för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller kränkande behandlingen att upphöra).
 - samtala med den eller de som utfört handlingen (för att få information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller kränkande behandling att upphöra).

Utredningens omfattning och metod anpassas till varje enskilt fall. Ibland kan det vara tillräckligt att med några få frågor få händelsen uppklarad. I andra fall kan det behövas mer långtgående utredning och omfatta fler elever. En sådan utredning kan t.ex. omfatta observationer. Omfattande utredning kan i vissa fall behöva konsultera elevhälsoteamet.

4. Berörda elever uppmanas att berätta hemma.
5. Ansvarig personal tar kontakt med berörda elevers vårdnadshavare.
6. Ansvarig personal ser till att en uppföljning och utvärdering sker inom de närmaste dagarna med berörda elever, vårdnadshavare, berörd personal och i förekommande fall elevhälsan. Bitr. rektor eller rektor informeras.
7. Om kränkningen eller trakasserier fortsätter kallar skolan till en samtalsgrupp bestående av elevhälsoteamet och de berörda eleverna med vårdnadshavare.
8. Beroende av uppföljningens resultat avslutas ärendet alternativt om åtgärderna inte varit tillräckliga måste andra och kompletterande insatser genomföras.

Den som utreder diskriminering, trakasserier eller kränkande handlingar ansvarar för att dokumentation sker.

Elev upplever sig utsatt av personal

1. Den personal som får kännedom om att en elev upplever sig blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling av annan personal ska berätta det skyndsamt för bitr. rektor eller rektor.
2. Bitr. rektor eller rektor anmäler ärendet till huvudmannen.
3. Bitr. rektor eller rektor startar en utredning genom att:
 - samtala med den som är utsatt (för att få information och kunskap om situationen och för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller kränkande behandlingen att upphöra).
 - samtala med den eller de som utfört handlingen (för att få information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller kränkande behandling att upphöra). Utredningens omfattning och metod anpassas till varje enskilt fall. Ibland kan det vara tillräckligt att med några få frågor få händelsen uppklarad. I andra fall kan det behövas mer långtgående utredning. En sådan utredning kan t.ex. omfatta observationer. Omfattande utredning kan i vissa fall behöva konsultera HR och vid behov även fackligt ombud.
4. Vårdnadshavare informeras.
5. Bitr. rektor eller rektor kallar vid behov till möte med elev, vårdnadshavare och berörd medarbetare.
6. Bitr. rektor eller rektor ser till att en uppföljning och utvärdering sker med berörd elev, vårdnadshavare och berörd personal.
7. Eventuell vidare handläggning avgörs efter uppföljningen.

Dokumentation

Den som utreder diskriminering, trakasserier eller kränkande handlingar ansvarar för att dokumentation sker.