

# PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Grundskola	Danmarks skola Danmarks skolväg 4 755 98 Uppsala
Ansvarig för planen Rektor:	Torun Paulsson 018-727 53 30/072-580 27 94 Torun.Paulsson@ uppsala.se
Planens giltighetstid:	2020-08 till 2021-08

2020-09-11

## 1. 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 att beskriva konkreta åtgärder och ha 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 är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och följas upp.

## 2. FÖREGÅENDE ÅRS UTVÄRDERING (MOTSVARAR STEG 4 I FÖREGÅENDE ÅRS PLAN)

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

### 2.1.

Föregående periods åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Arbeta med värdegrunden under hela läsåret. De två första veckorna vid varje termin intensifiera värdegrundsarbetet i skola och fritidshem.	Alla elever ska känna till värdegrunden och följa den.	Våra äldre värdegrundsformuleringar är inte något som eleverna är införstådda med. Däremot är alla medvetna om och delaktiga i arbetet med IBIS, som också syftar till att förankra en värdegrund som är gemensam på hela skolan.
Information till vårdnadshavare om handlingsplanen mot diskriminering, mobbning och annan kränkande behandling ges vid höstterminens föräldramöte.	Vårdnadshavarna ska känna till Danmarks skolas Handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling.	Alla vårdnadshavare har fått information om IBIS, men Planen mot diskriminering och kränkande behandling har fallit bort till viss del. Däremot är de mer medvetna om att skolan ska anmäla kränkningar till kommunen än tidigare.
Faddergrupper.	Alla ska få möjlighet att träffa elever från andra klasser och på så sätt få förståelse för att alla är olika. Eleverna ska känna sig trygga med många olika elever på skolan.	Faddergrupperna/fadderfamiljerna har träffats några gånger under läsåret. Det är något som varit fortsatt positivt och som man pratat om att utöka till nästa läsår.

Regelbundna samtal i arbetslagen för att ge varandra information om händelser eller annat vi behöver hålla ögonen på.	Personalen ska hjälpas åt med arbetet kring eleverna.	Det finns en stående punkt på arbetslaget, men den hinns inte alltid med i den utsträckning som personalen själva önskar.
Göra klassregler.	Eleverna ska ha möjlighet att ta upp saker som är viktiga för dem samt ha möjlighet att påverka saker som sker på skolan.	Alla klasser har gjort klassregler.
IBIS.	Arbeta med IBIS i teamet, i personalgruppen samt med eleverna så att arbetet är väl förankrat på hela skolan.	Alla på skolan känner till arbetet med IBIS och är aktiva i det utifrån sin roll.
Aktivitetsplanen, delad plan, fotbollsregler och fotbollvärd.	Skapa en trygg skolmiljö på aktivitetsplanen.	Skolan har fortsatt att bemanna med en person på fotbollsplanen varje rast för att stötta eleverna på planen. Det kommer vi att fortsätta med framöver med.
Kartläggning angående arbetsro.	Skapa arbetsro som i sin tur ger trygga elever.	Vi har genomfört kommunens kartläggning och åtgärdat utifrån det som framkommit i enkäten.
Trygghetsvandring.	Skapa en trygg skolmiljö.	Trygghetsvandringen genomförs i september av yttre miljö och i oktober av inre miljö.
En rastvärd på aktivitetsplanen och cirkulerande rastvärdar som rör sig över hela skolgården, även på baksidan av stora skolhuset och i "djungeln".	Alla elever ska känna sig trygga på rasterna och lätt kunna vända sig till en vuxen om något händer.	Vi har genomfört det enligt planen.
Alla elever är allas ansvar och det innebär att personal försöker få en relation med alla elever och att personal arbetar för att stötta och vägleda alla elever.	Alla elever ska lyssna på alla vuxnas tillsägelser. Alla elever ska veta att vuxna ingriper när en elev gör något dumt mot någon annan elev.	Tack vare IBIS har vi fått ett gemensamt förhållningssätt och eleverna blir genom det arbetet ännu mer allas ansvar.

### 3. UNDERSÖKNING AV RISKER (STEG 1)

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling samt eventuella risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras.

Undersökningen omfattar såväl förekomsten av diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

### **3.1. Redovisning av hur periodens undersökning har gått till och hur personalen och barnen/eleverna har medverkat**

Vi har haft elevråd där vi gått trygghetsvandringar. Inför det har klasserna pratat om vad klassen anser är trygga respektive otrygga områden på skolan. Vi använder kommunens enkät för att mäta trygghet och trivsel. Under utvecklingssamtalen har varje elev tillsammans med sina vårdnadshavare fyllt i ett samtalsunderlag där det ställs frågor om trygghet och trivsel. I skolrådet har rektor gått igenom arbete med att öka arbetsron genom IBIS. Det har inte varit ett systematiskt arbete under föräldramöten med att undersöka vårdnadshavarnas upplevelse av arbetsro, trygghet och trivsel. Däremot har det funnits en dialog i de grupper som man upplevt ett större behov av det. Elever i årskurs 4 och 5 har fått skriva brev till rektor där de framfört sina tankar kring övergångar mellan olika stadier. I detta framfördes även synpunkter kring trivsel och trygghet i skolan.

Personalen har varit delaktig när det gäller att utvärdera Planen mot diskriminering och kränkande behandling. Varje vecka har personalen knuten till en klass möjlighet att diskutera arbetsron under en avsatt planeringstid ihop med representant från elevhälsoteamet (specialpedagogen).

Elevhälsoteamet har sammanställt kränkingsärendena på skolan och analyserat vilka elever som varit berörda samt i vilka ytor de förekommit för att kunna sätta in åtgärder som främjar en ökad trygghet för alla elever. I analysen har även fördelningen på kön varit en del av det elevhälsoteamet fokuserat på. Alla elever erbjuds en promenad med rektor där rektor frågar om elevens trygghet och trivsel på skolan. Promenaderna som genomförts i en klass kommuniceras därefter ut till först personalen och därefter vårdnadshavarna. Skolinspektionen har gjort en regelbunden kvalitetsgranskning och lämnat ett beslut där det framgår att skolan behöver arbeta vidare med jämställdhet, se till att undervisningens innehåll och arbetssätt stimulerar och utmanar alla elever samt att all personal behöver utveckla ett gemensamt förhållningssätt och strategier för ledarskap i syfte att skapa och upprätthålla studiero.

### **3.2. Områden som berörts i undersökningen**

- X Kränkande behandling
- X Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

### 3.3. Redovisning av undersökningens resultat

Elevernas enkätsvar visar att de flesta känner sig trygga (“Jag känner mig trygg i skolan.”: 95%), att vuxna lyssnar på dem (“Lärarna i min skola tar hänsyn till elevernas åsikter.”: 86%).

Under rektorspromenaderna framgår det att de flesta har arbetsro och trivs på skolan. De elever som inte har arbetsro i den utsträckning som de skulle önska pekar ut enstaka elever som stör. De säger att de vuxna arbetar med de eleverna och känner sig trygga med det. Under rektorspromenaderna framkommer inga otrygga fysiska ytor.

Vårdnadshavarna har på olika sätt blivit delaktiga i arbetet. I skolrådet och på föräldramöten har det mest rört sig om information om hur vi på skolan arbetar med värdegrundsfrågor och IBIS. Dialogen har skett dels vid behov och dels systematiskt vid utvecklingssamtalen. Det har varit några klasser som behövt ett utökat arbete när det gäller arbetsro och värdegrundsfrågor, medan andra följer den plan som skolan haft.

I skolinspektionens granskning framkommer det tre mål som vi på skolan behöver arbeta vidare med: jämställdhet, se till att undervisningens innehåll och arbetssätt stimulerar och utmanar alla elever samt att all personal behöver utveckla ett gemensamt förhållningssätt och strategier för ledarskap i syfte att skapa och upprätthålla studiero.

## 4. ANALYS AV ORSAKER (STEG 2)

Vi behöver ett systematiskt arbetssätt när det gäller jämställdhet. Det behöver implementeras i det övriga värdegrundsarbetet för att inte glömmas bort. I skolan finns rik erfarenhet och kunskap. För att sprida goda idéer arbetar vi med kollegialt lärande. För att få olika perspektiv på innehållet har vi en grupp där skolpsykologen, specialpedagogen och förstelärare har i uppdrag att lägga upp ett innehåll för arbetet tillsammans med all personal på skolan.

Eleverna behöver en ökad struktur för dialogen med rektor. Det gör vi genom att ta fram tydligare kallelser inför Trygghetsvandringar och rektorspromenader inför nästa läsår. Där kommer fritidshemmet att lyftas ut från elevrådet och få ett eget fritidsråd.

## 5. ÅTGÄRDER (STEG 3)

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, undersökningen (steg 1) och analysen (steg 2) ska de förebyggande och främjade åtgärder som skäligen kan krävas vidtas. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling m.m. och utgår från identifierade riskfaktorer. De konkreta åtgärder som planeras utgår från den undersökning som gjorts.

### 5.1. Konkreta åtgärder utifrån årets undersökning och utvärderingen av föregående årsplan.

Åtgärd	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur
Jämställdhetsfrågan lyfts genom elevråd, fritidsråd, och klassråd med i förväg planerade dagordning för eleverna att diskutera.	Skola, fritidshem	Målet är att systematiskt arbeta med jämställdhetsfrågor med eleverna.	Rektor tillsammans med kurator och skolutvecklingsledaren ansvarar för att följa upp det all personal arbetat med i elevgrupperna.	Kontinuerligt över läsåret	Veckorna 43, 2 och 25 görs en analys på skolnivå av jämställdhetsfrågan mellan rektor, kurator och skolutvecklingsledaren.
Kollegialt lärande under studiedagar och pedagogiskt forum under ledning av skolpsykolog, specialpedagog och förstelärare.	Skolan, fritidshem	Arbetsron öka.	Skolpsykolog, specialpedagog, förstelärare	Kontinuerligt över läsåret.	Juni 2021
Skolgemensamt arbete med IBIS.	Skola, fritidshem	Öka trygghet och trivsel.		Kontinuerligt över läsåret.	Juni 2021

## 6. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING (STEG 4)

### 6.1

Periodens åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Jämställdhetsfrågan lyfts genom elevråd, fritidsråd, och klassråd med i förväg planerade dagordning för eleverna att diskutera.	Målet är att systematiskt arbeta med jämställdhetsfrågor med eleverna.	
Kollegialt lärande under studiedagar och pedagogiskt forum under ledning av skolpsykolog, specialpedagog och förstelärare.	Arbetsron öka.	
Skolgemensamt arbete med IBIS.	Trygghet och trivsel öka på skolan.	

--	--	--

## 6.2. Medverkade barn/elever i arbetet och i utvärderingen av planen?

Ja

Nej

Om nej, varför?

## 7. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

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

Elever och vårdnadshavare tar först kontakt med skolan och berörd lärare om de upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i skolan. Anmälan om kränkande behandling kan göras på skolans hemsida [www.danmarksskola.uppsala.se](http://www.danmarksskola.uppsala.se) på startsidan under rubriken ”Anmälan om kränkande behandling”.

Man kan även anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på Danmarks skolas hemsida, [www.danmarksskola.uppsala.se](http://www.danmarksskola.uppsala.se) under Synpunkter och klagomål.

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

Varje klasslärare informerar sina elever om att de ska berätta om det framkommer att någon blivit kränkt. Vårdnadshavare informeras via skolans hemsida om Plan mot diskriminering och kränkande behandling. De kan och bör anmäla misstanke om kränkningar till lärare, kurator eller annan person i elevhälsoteamet eller direkt till rektor.

Personalens delaktighet är det viktigaste verktyget för att denna plan ska fungera som den ska. Personal tillsammans med skolläda och elever gör planen gällande. APT och arbetslagsträffar är forum för diskussion av innehållet i planen.

### 7.3. Rutiner för personalens respektive rektors skyldighet att anmäla

Personalen anmäler till rektor. Rektor anmäler kränkning till huvudman så snart personal meddelat om händelsen. Anmälan sker innan skolan vet om utredningen kommer att visa att det rört sig om en kränkning eller inte.

1. Så snart en händelse inträffar ska den vuxna som fått kännedom om händelsen meddela rektor. Anmälan görs av all personal på skolan. Anmälan görs skyndsamt via mejl.
2. Rektor skickar en anmälan till huvudman.
3. En utredning av händelsen inleds. Utredningen genomförs av den eller de som var ansvariga för den delen av skoldagen och den elevgruppen det berör. Under utredningen genomförs samtal med de inblandade parterna för att skapa sig en bild av vad som har hänt, hur det hänt och varför det hände. Dokumentationen sammanställs i den blankett som kommunen tagit fram för ändamålet ”Utredning av kränkande behandling”. Blanketten mejlas till rektor när den är ifylld och klar, se punkt nr 9. Med klar menas att även uppföljning och utvärdering av insatta åtgärder är genomförd.
4. Föräldrar ska alltid kontaktas och informeras. Strävan är att samtalen är lösningsfokuserade.
5. Elevhälsoteamet och eventuell personalavdelning och skolområdeschef kontaktas för rådgivning och handledning vid ärenden av allvarigare karaktär.
6. Rektor ansvarar för eventuella kontakter med media.
7. Stödjande samtal med elev eller grupp av elever sker. Uppföljning ska alltid ske och dokumenteras.
8. Beroende på kränkningens karaktär avgörs vilka åtgärder som sätts in för att förhindra att kränkningen upprepas.
9. Dokumentation över arbetet rapporteras till huvudmannen. Det innebär att den fullständigt ifyllda blanketten ”Utredning av kränkande behandling” skickas in av rektor.

#### **7.4. Rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation avseende diskriminering och kränkande behandling**

Varje vuxen ingriper omedelbart när man ser att en elev utsätts för handlingar som är kränkande eller diskriminerande. Det är viktigt att omgående bryta mönstret. Kränkande behandling och diskriminering ska alltid rapporteras till huvudmannen.

##### *Vid enstaka händelser:*

Det är samma förfarande vid enstaka händelser precis som vid upprepade händelser. Utredningen visar om det behövs mer långsiktiga åtgärder eller om ärendet kan avslutas efter en kortare period av uppföljning.

##### *Vid återkommande händelser, mobbning eller enstaka händelser som bedöms vara mycket allvarliga:*

- Elevhälsoteamet informeras av rektor om läget med kränkningar på skolan vid varje elevhälsoteamsmöte.
- Vid behov sammankallar elevhälsoteamet till elevhälsomöte. Elevhälsoteamet eller den som elevhälsoteamet utser har samtal med alla inblandade. Handlingsplan upprättas av arbetslag/elevhälsoteam. Föräldrar kallas till möte av rektor. Dokumentation sker alltid.
- Om kränkningen eller diskrimineringen fortfarande inte upphör genomförs återkommande elevhälsomöten. Uppföljning och utvärdering av gjorda insatser sker. Vidare kontakter tas för att få stöd så att kränkning eller diskriminering upphör. Uppföljning och utvärdering sker.
- Rektor bedömer om fallet behöver utredas av andra myndigheter som t.ex. socialtjänst.



Förvaring av dokumentationen sker på ett säkert ställe av berörd personal under utredningsfasen. Kommer ärendet till elevhälsoteamet sker dokumentationen i elevens elevhälsomapp. Elevhälsoteamet ansvarar för att elevhälsomapparna förvaras på ett säkert ställe.

### **7.5.Rutin när personal har kränkt barn/elever**

Händelser då personal på något sätt kränker en elev hanteras alltid av rektor. Ärendet kommer rektor tillhanda genom kontakt av elev, förälder eller personal. Alla ärenden ska dokumenteras.

Rektor ska reagera omgående. Rektor har samtal med de inblandade parterna för att skapa sig en bild av vad som har hänt, hur det hänt, och varför det hänt. Elevhälsoteamet och eventuell personalavdelning och skolområdeschef kontaktas för rådgivning och handledning. Föräldrar ska alltid kontaktas och informeras av rektor. Strävan är att samtalen är lösningsfokuserade. Noggrann dokumentation ska föras. Rektor ansvarar för kontakter med media.

Stödjande samtal med elev eller grupp av elever sker. Uppföljning ska alltid ske och dokumenteras.

Beroende på grad av kränkning sätts åtgärder in för att förhindra att kränkningen upprepas. Om rektor efter utredning kommer fram till att en kränkande behandling förekommit ska denne kontakta skolområdeschefen. Utifrån ärendets art tas det upp för bedömning av eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

### **7.6.Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum**

Personalen reviderar planen tillsammans i juni varje år. Den nya planen fastställs och implementeras hos personalen i augusti varje år.

## **8. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE**

### **8.2.Beskriv hur barnen/eleverna ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

- Jämställdhetsfrågan arbetas med via elevråd, fritidsråd och klassråd.
- Aktivt medverka i arbetet med IBIS.

### **8.3.Beskriv hur personalen ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

- Leda värdegrundsarbetet i klassrummet och i fritidshemmet genom IBIS.
- Hänvisa till värdegrunden i samtal med elever samt vid konfliktlösning.
- Leda elevråd och klassråd.

## 9. ATT GÖRA PLANEN KÄND - FÖRANKRING

### *Barnen/eleverna*

Hos eleverna implementeras målen med likabehandlingsarbetet genom elevrådet och regelbundet på klassråden.

### *Vårdnadshavarna*

Planen mot diskriminering och kränkande behandling presenteras och aktualiseras för föräldrarna vid föräldramötet på höstterminen. Planen ligger på Danmarks skolas hemsida. Den finns även hos klassläraren och hänger på anslagstavlan i skolans entré.

### *Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen*

I juni revideras planen mot diskriminering och kränkande behandling inför kommande läsår och den nya planen fastställs och implementeras hos personalen i augusti varje år.

För personal i Uppsala kommun finns rutiner och mer information på [insidan.uppsala.se](http://insidan.uppsala.se).

Anmälan om kränkande behandling kan göras på skolans hemsida [www.danmarksskola.uppsala.se](http://www.danmarksskola.uppsala.se) på startsidan under rubriken ”Anmälan om kränkande behandling”.

Man kan även anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på Danmarks skolas hemsida, [www.danmarksskola.uppsala.se](http://www.danmarksskola.uppsala.se) under Synpunkter och klagomål.