



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsåret 2019/2020

Kunskapsskolan Helsingborg

enligt Nya Skollagen kap. 6 (2010:800), Diskrimineringslagen (2008:567) samt Förordningen (2011:681)

I enlighet med Skolverkets föreskrifter har skolkurator, lärare och elever hjälpts åt att ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling för att skapa en trygg skolmiljö.

Fastställd av: Rektor, skolkurator, övrig personal

Upprättad: september 2017

Senast reviderad: jan 2020

Gäller t. o. m: jan 2021

Inledning

Rätten till likabehandling

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i skolan ska ha samma rättigheter – tjejer som killar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Från och med den 1 januari 2009 gäller nya *Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*. Alla skolor är enligt denna lag skyldiga att upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Syftet med en sådan plan är att främja alla elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller ålder. Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avser att påbörjas eller genomföras under kommande läsår. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska även tas in i efterföljande års plan.

Främja likabehandling

I syfte att alla elever ska känna sig trygga och utvecklas.

Främjande arbete:

- bedrivs systematiskt och är en del i det vardagliga arbetet med eleverna
- bygger på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår
- bygger på faktorer som skapar en trygg miljö där elever blir respekterade som de är
- medarbetare diskuterar egna normer och attityder samt de som genomsyrar den pedagogiska verksamheten
- elever är delaktiga i återkommande diskussioner om normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas
- diskussioner kring vad trygghet, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa innebär för eleverna
- eleverna behöver ha kunskap om sina rättigheter och skyldigheter
- vardagligt värdegrundsarbete
- skolan har gemensamma rutiner och förhållningssätt som är förankrade i verksamheten

Kränkningar och trakasserier

Att bli kränkt eller mobbad är att bli utsatt upprepade gånger för negativa handlingar från en eller flera elever och/eller vuxna. Dessa handlingar kan vara:

- Fysiska
- Verbala
- Psykosociala
- Text- eller bildburna

Enligt 2 kap. 7 § diskrimineringslagen och 6 kap. 10§ skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller en elev som deltar i eller söker till verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier eller kränkningarna.

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkningarna kan bestå av till exempel nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiska handlingar. De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Det är absolut förbjudet för personalen i skolan att utsätta barn eller elever för kränkningar.

Den som är ansvarig för skolan ska arbeta förebyggande för att motverka kränkande behandling. Skolan ska ta varje uppgift eller annan signal om att ett barn eller en elev upplever sig utsatt för kränkande behandling på allvar och utreda vad som ligger bakom. Om utredningen visar att kränkande behandling förekommer måste skolan vidta de åtgärder som behövs för att stoppa fortsatta kränkningar.

Bestämmelser om åtgärder mot kränkande behandling finns i 6 kap. skollagen

Trakasserier är 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. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

Diskriminering

Lagens definition av diskriminering innebär på ett förenklat sätt att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Det är förbjudet att *diskriminera* på grund av

- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionsnedsättning
- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Ålder

Vad som är diskriminering eller inte berör på den enskilda situationen. Följande är exempel på sådant som kan vara diskriminerande:

- En elev får ett sämre betyg och det har samband med hans etniska tillhörighet.
- En lärare trakasserar en elev och det har samband med elevens könsuttryck.
- Skolan tillåter inte samkönade par att gå tillsammans som par på skoldansen.
- En lärare är sexuellt närgången mot en elev.
- En lärare hindrar en elev från att vara med på gymnastiken för att hon bär huvudduk.
- En elev med dyslexi får inte stöd i undervisningen.

Kränkningar på nätet

Skolan har en skyldighet att ingripa vid trakasserier och kränkande behandling och lagen gör ingen skillnad på om kränkningarna sker på skolgården eller på nätet. Om påstådda kränkningarna har en koppling till verksamheten är den skyldig att utreda det inträffade.

Anmälningsskyldighet

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten är, enligt 6 kap. 10 § skollagen, skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är i sin tur skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Rutiner för att anmäla

Huvudmannens riktlinjer för anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling:

- 1) Medarbetaren som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling informerar rektor (omfattas av skollagen och diskrimineringslagstiftningen). Medarbetaren som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling informerar rektor (omfattas av diskrimineringslagstiftningen).

Om någon elev kränkts av någon ur medarbetargruppen, eller om en elev eller medarbetare kränker någon ur medarbetargruppen, utreder rektor detta. Om skolledningen skulle vara föremål för kränkning eller diskriminering, utreder huvudmannen ärendet.

- 2) Aktiva åtgärder enligt skolans plan sätts in så fort någon form av trakasserier/diskriminering eller kränkande behandling blir känd.
- 3) Anmälan till huvudmannen görs samma dag eller senast dagen efter i formulär på Kunskapssporten/ Pedagogik/ Elevhälsoarbete. I formuläret dokumenteras vad som har inträffat och vilka åtgärder skolan har vidtagit samt kommer att vidta. I varje enskilt fall bedöms det om en anmälan ska göras till andra myndigheter. Ansvarig är rektor.
- 4) Information till berörda elever och vårdnadshavare om att en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Ansvarig är elevens personliga handledare eller vid behov någon från elevhälsoteamet.
- 5) Anmälaren meddelar rektor att anmälan är gjord och rektor får kopia på anmälan.
- 6) Huvudmannen vidtar åtgärder efter en övergripande analys av inkomna anmälningar och återkopplar till skolan.
- 7) Analysen presenteras ev. på ett Stormöte. Vid behov kopplas huvudmannen in.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Syftet är att undvika diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna. Skolan undersöker den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.



1. Undersöka/kartlägga

Syftet är att undersöka skolans lärmiljö för att hitta de behov som de aktiva åtgärderna ska utgå ifrån. Arbetet ska göras på ett generellt plan, till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer.

- Skolan undersöker svaren på de frågor i den årliga företagsgemensamma enkäten som handlar om trygghet och trivsel
- Skolan kartlägger tidigare anmälningar utifrån diskrimineringsgrunderna (individnivå/ basgruppsnivå/ organisationsnivå)
- Skolan kartlägger tidigare anmälningar om kränkning och trakasserier (individnivå/ basgruppsnivå/ organisationsnivå)
- Skyddsombudet på skolan sammanställer elevskyddsombudens bild av den psykosociala miljön genom samtal
- Skyddsombudet på skolan lämnar information till Elevhälsoteamet (Eht) om den psykosociala miljön
- Elevhälsoteamet tittar på den samlade bild de har av den psykosociala miljön på skolan utifrån ex trygghetssamtal, besök i arbetslag/ ämneslag (organisationsnivå)
- Skolsköterskan ger Input från hälsoenkäter/ hälsosamtal på ett Eht-möte
- Skolan gör en översyn över skolans ordnings- och trivselregler
- Den psykosociala miljön diskuteras på Apt utifrån huvudmannens kartläggning på organisationsnivå

Kunskapsskolan Helsingborgs enkätresultat utifrån Trygghet och Trivsel läsåret 19/20

	Kunskapsskolan Helsingborg					Kunskapsskolan	
	Mål 19-20	Utfall 18-19	Mål 18-19	Utfall 17-18	Utfall 16-17	Best practice 18-19	Genomsnitt 18-19
Jag trivs i skolan (E)	87 %	84 %	90 %	84 %	86 %	87 %	76%
Jag känner mig trygg i skolan (E)	92 %	90 %	93 %	89 %	90 %	92 %	81 %

Kunskapsskolan Helsingborg ligger på generellt höga resultat vad gäller trygghet och trivsel. Vi når inte helt våra uppsatta mål men då målen är ganska högt satta från ett redan högt resultat känner vi oss relativt nöjda överlag. Historiskt sett så ligger värdena stabilt men där finns resultat som vi vill förbättra. Vi tog inte tillräckligt med höjd för omfattningen av introduktionen för nya elever i åk 6 och 7, vilket kan bidragit till något försämrade trivsel. Vi kan se att våra elever känner sig trygga i hög omfattning även om vi inte når vårt mål på 93%. Vi kommer därav under läsåret 2019/2020 fortsätta vara lyhörda för de individuella gruppernas behov och arbeta med värderingsövningar, samarbetsövningar och lek-/trivselaktiviteter.

Även till detta läsår har kuratorn arbetat med trivselsamtal i åk 6 för att tidigt kunna fånga upp eleverna kring just trygghet och trivsel. Därefter sammanställer kuratorn en trivselbarometer under hösten som följs upp med alla elever i åk 6.

2. Identifiera

Syftet är att utifrån kartläggningen identifiera risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier.

- Analysera kartläggningen för att identifiera risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Dokumentera de risker och hinder som kartläggningen visar
- Formulera konkreta och utvärderingsbara mål utifrån de identifierade riskerna
- Gör eleverna delaktiga i kartläggningen och analysen

Kunskapsskolan Helsingborgs mål vid trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av nedanstående diskrimineringsgrunder.

- Etnisk tillhörighet

Mål: diskriminering och eller trakasserier på grund av etnisk tillhörighet skall inte förekomma vid Kunskapsskolan. Alla elever skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Kunskapsskolan oavsett etnisk tillhörighet och skall mötas med respekt av alla.

- Religion eller annan trosuppfattning

Mål: nolltolerans- respekt för andras religioner.

- Sexuell läggning

Mål: nolltolerans- ingen skall i ord eller handling kränkas för sin sexuella läggning.

- Funktionshinder

Mål: elever med funktionshinder skall ha samma möjlighet att erbjudas skolgång.

- Kön

Mål: män och kvinnor har lika värde.

- Könsöverskridande identitet:

Mål: Nolltolerans. Ingen skall i ord eller handling kränkas för könsöverskridande identitet eller uttryck.

- Ålder

Mål: Ingen skall i ord eller handling kränkas för sin ålder. Med ålder menas uppfyllt levnadslängd. Alla omfattas av diskrimineringsgrunden ålder.

3. Analysera

Syftet är att analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder

- Utgå från riskerna och gör en analys
- Utvärdera tidigare insatser i det förebyggande arbetet

4. Åtgärda

Beskriv åtgärder för att eliminera riskerna för diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna

- Dokumentera åtgärder som är främjande och förebyggande.
- Dokumentera åtgärder för att undanröja risker och hinder i verksamheten
- Planera vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen
- Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning för respektive insats

Olika åtgärder som kan vidtas vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

- Stödjande samtal med den som utsatts för diskriminering eller kränkning.
- Samtala med den/de som utfört handlingarna. Samtalen kan ledas av rektor, personlig handledare, Eht-personal tillsammans eller var för sig beroende på aktuell situation. För omyndiga elever kan det vara aktuellt att vårdnadshavare deltar.
- Fortsatta uppföljningssamtal med dem/de som utsatt, samt kontroll efter viss tid med den utsatte att kränkningarna har upphört.

- Trepartsamtal med de inblandade eleverna.
- Rektor kallar föräldrar, elev, berörd handledare och någon från Eht till möte.
- Samtal med berörda vårdnadshavare eller föräldramöte med samtliga inblandade.
- Samtalshjälp från externa aktörer, t.ex. kontakt med BUP.
- Anmälan till Socialtjänsten.
- Eventuell polisanmälan. Det finns dock ingen laglig skyldighet att göra en polisanmälan. Den ersätter heller inte anmälningsskyldigheten enligt Socialtjänstlagen.
- Är det fråga om en lärare eller annan anställd som kränker elever kan även arbetsrättsliga åtgärder vidtas.
- Särskild utbildning och information för elever och medarbetare i frågor som aktualiseras genom resultaten från de årliga enkätundersökningarna eller av ett enskilt fall.
- Rektor utvärderar och följer upp varje anmälan's åtgärder och resultat.

Alla samtal dokumenteras och förvaras hos Elevhälsoteamet.

Kunskapsskolan Helsingborgs åtgärder inför läsåret 2019/2020

Aktiviteter och processer	Ansvarig	Datum för utvärdering
Trivselsamtal med kuratorn i åk 6.	Kurator	Dec. 2019
Trivselaktiviteter 1 g/månad på a-lagstiden på fredagar. Trivselplan.	A-lagsledare	v.34, v.50, v.15
Mappar i Team Drive med värderingsövningar/framtidsförmågor kopplat till varje årskurs.	Ph-coach/kurator/rektor	v.45, v.7, v.24
Uppdatera Planen mot diskriminering och kränkande behandling.	Kurator	Jan 2019
Lektionsobservationer på lektioner/workshops.	Bitr. rektor/rektor/kurator/special.ped.	Sep 2019-juni 2020
Tydliggöra för eleverna när det råder arbetsro under WS.	Alla medarbetare	Dec 2019- juni 2020
Gemenskapsstärkande trivselaktiviteter i och mellan basgrupperna. Bg-tiden på fredagar.	Bg-handledarna/kuratorn	Sep 2019-juni 2020
Arbeta efter PH-cykeln, gemensamma frågeställningar på PH kopplat till trivsel, trygghet och arbetsro.	Ph-coach/a-laget/ph	v.45, v.50, v.8, v.24
Värderingsövningar	Arbetslagen/Bg-handledare	v.44, v.15
Värderingsövningar på bg-tiden på fredagar	A-lagsledare	v.44, v.15

På Kunskapsskolan Helsingborg får eleverna genom sina regelbundna ph-samtal inte bara möjligheten till reflektion över sina studier och kunskapsutveckling utan även en möjlighet att få prata om sitt mående utanför den pedagogiska miljön. På så sätt ökar också möjligheten att fånga upp de elever som inte mår bra utifrån diskrimineringsgrunderna i och/eller utanför skolan. På Kunskapsskolan Helsingborg finns även ett *Elevråd* som regelbundet träffas och rapporterar kring läget och andra behov på skolan.

5. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. De erfarenheter som arbetet har gett används sedan i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Utvärdering och uppföljning sker dels på regelbundna möten mellan rektor och grundskolechef, Elevhälsoteam samt vid de årliga enkätundersökningarna. Aktiviteter i kvalitetsplanen utvärderas.

Om det inte fungerar

Om du som elev inte tycker att det fungerar, om vi på skolan inte lyssnar eller gör fel, ska du prata med dina föräldrar. Det är då viktigt att dina föräldrar kontaktar skolan för att vi ska kunna lösa problemet tillsammans.

Tycker ni trots det att skolan har gjort fel, ska ni anmäla det till Barnombudsmannen (BEO). Mer information får du på Skolinspektionens hemsida <http://www.skolinspektionen.se/sv/BEO/Om-BEO/>

Mejladress: beo@skolinspektionen.se.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling reviderad och uppdaterad januari 2020.

Kontaktuppgifter:

Rektor Lidija Münchmeyer, 0733-13 71 06
lidija.munchmeyer@kunskapsskolan.se

Skolkurator Anna Holst, 08-506 917 53
anna.holst@kunskapsskolan.se

Kunskapsskolans värderingar

Vi ser kraften i varje individ

Alla människor är olika och lär på olika sätt. Vi möter var och en med respekt och finner styrkan i varje individs förutsättningar och personlighet. Genom personliga utmaningar utvecklar var och en sina kunskaper och förmågor.

Vi når längre tillsammans

Vi samarbetar och är öppna för olika perspektiv. Genom att själva bidra och försöka förstå hur andra tänker, lär vi av varandra. Detta gör att vi blir tryggare, som grupp och som individer. Vi uppmuntrar varandra och ger konstruktiv återkoppling, vilket är en grund för att nå längre tillsammans.

Vi har höga förväntningar

Alla kan och vill lyckas. Därför har vi höga förväntningar, på oss själva och på varandra vilket ger högre resultat. Med en positiv anda och tydliga, utmanande och rimliga mål kan vi nå längre än var och en trodde var möjligt.

Vi drivs av utveckling

Genom nyfikenhet och vilja att ta till oss kunskap, se mönster och samband utvecklas vi ständigt. Vi tänjer våra gränser och söker nya vägar. Vi påverkar vår situation och formar vår framtid. Denna drivkraft får oss att hela tiden utvecklas.

