

# PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Kvarngårdesskolan, Uppsala Internationella Skola, 2017/18

Grundskola:	Kvarngårdesskolans förskoleklasser, grundskola och fritidshem Thunmansgatan 47 75421 Uppsala Tel: 018-7275924 Epost: <a href="mailto:anna.jones@ uppsala.se">anna.jones@ uppsala.se</a>
Ansvarig för planen Rektor:	Gunilla Söderström Tel: 018-7275901 Epost: <a href="mailto:gunilla.soderstrom@ uppsala.se">gunilla.soderstrom@ uppsala.se</a>
Planens giltighetstid:	Oktober 2017 – Oktober 2018

## 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. UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE ÅRS ARBETE (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 års plan. Utvärderingen i föregående års plan är utgångspunkten för den nya planen.

### 2.1.

Föregående periods åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Kompisvecka	Att uppmärksamma kamratskap och gemenskap och få en gemensam syn på hur vi ska behandla varandra utifrån diskrimineringsgrunder mm.	Kompisveckan blev lyckad enligt utvärdering från både personal och elever. Antimobbningsgruppen förberedde material och lärarna valde själva för sina klasser på vilket sätt de ville uppmärksamma veckans tema. Vi kunde se en medvetenhet kring kamratskap, språkbruk och inkludering.
Könsneutrala toaletter	Alla ska vara välkomna. Ett likvärdigt bemötande och inkluderande klimat.	Ingen reaktion på att vi tog ned symboler från dörrar men vissa toaletter används fortfarande av vana bara av pojkar eller flickor trots att det är uttalat att alla kan använda alla toaletter.
Diskussion kring könsdiskriminering	Uppmärksamma personal och elever på hur och när vi särbehandlar utifrån könsidentitet.	Öppen diskussion på APT som leddes av HBTQambassadör. Detta behöver vi dock arbeta mer med.
Avsatt plats för religionsutövande	Alla ska vara välkomna. Ett likvärdigt bemötande och inkluderande klimat.	Ett par elever har bett om att få eget rum för religionsutövande. De får använda ett ledigt klassrum.
Ny toalett inreds och hiss anordnas	Alla ska vara välkomna. Ett likvärdigt bemötande och inkluderande klimat.	Både hiss och toalett fungerar bra för den elev som behövde det för att uppnå mer självständighet.

Värdegrundsvecka ht 17	Gemensam syn på vår värdegrund och våra trivselregler.	Detta arbete inleddes med en heldagsarbete med all personal på skolan kring värdegrund. Förslag på en ny "värdegrundskvarn" arbetades fram och denna är under revision denna termin. Arbetet fortsatte under den första skolveckan då alla klasser gick igenom skolans trivselregler och förhållningssätt i klassrummen. Antimobbningsgruppen kommer att fortsätta utveckla denna vecka inför ht 18.
Utbildning av HBTQambassadör	Alla ska vara välkomna. Ett likvärdigt bemötande och inkluderande klimat.	HBTQambassadör samt biträdande rektor gick kurs anordnad av Uppsala Kommun i samarbete med RFSL. APT där vissa HBTQfrågor lyftes. Arbetet kommer att fortsätta under läsåret 2017-18.
Vuxen i korridorer på högstadiet under fler raster, förtydliga rastvärdarnas ansvar. Fler rastvakter. Fasta rastvärdspositioner på vissa ställen och vid vissa tillfällen (t ex bakom c-huset, vid fotbollsplanen, vid King-rutor).	Alla elever ska känna sig trygga på skolgården.	Det finns nu fler rastvärdar vid vissa tidpunkter. Vi ser att vissa rastvärdar rör sig mer runt gården.
Vid behov ska det finnas två vuxna med vid musiklektionerna i åk 1-3.	Arbetsro	Detta infördes men togs bort då behovet inte kvarstod.
Fler rastaktiviteter (t ex klätterträd, boklåda, ritbord, fler kingrutor, stegar...)	Minska risk för oro på raster	Vi har fler kingrutor och även "stegar" målade. Däremot har vi inte tagit ut extra aktiviteter som t ex boklåda, ritmaterial. Vi har omorganiserat materialförrådet på C-gården.
Antimobbningsteamet presenterar sig för klasserna varje läsåret.	Alla ska veta vilka vi är	Vi har nu ingen rep från högstadiet så där har Anna presenterat sig. På lågstadiet har vi presenterat oss men inte i F. Heller inte på mellanstadiet. Vi kommer att göra så innan höstlovet 18.
Skolsköterskan ska finnas tillgänglig vid raster och det ska finnas ett schema vid hennes dörr så att eleverna kan se när hon finns på plats.	Tillgänglighet för elever och tid för skolsköterskan för förebyggande och hälsofrämjande insatser.	Detta finns nu och det fungerar bra. Elever vänder sig allt oftare till annan personal (rastvärd t ex) för omplåstring.
Mer aktivt samarbete på fritids mellan elever från BLIC och från svenska.	Alla ska känna gemenskap.	Åk 3 har fritids tillsammans och på fritidsklubben går alla tillsammans. F-2 har fortfarande fritids i sina egna grupper pga ålder men de har gemensamma raster och mellanmål samt vissa aktiviteter.

### 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 ska gå till och hur personalen och barnen/eleverna ska medverka

Kvarngårdesskolan arbetar med att upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling genom att på flera olika sätt kartlägga verksamheten och identifiera riskfaktorer. Vi har och/eller kommer att använda oss av följande i årets kartläggning:

- SKL's årliga elevenkäter
- årliga trygghetsvandringar åk F, 1 och 4
- kontinuerliga organiserade samtal med elevgrupper i klassrummet med klassläraren
- vid det enskilda utvecklingssamtalet eller andra enskilda samtal
- spontana samtal i mindre grupper vid behov, både i skolan och på fritids
- skolsköterskans hälsosamtal
- föräldraråd
- samråd

#### 3.2. Områden som ska beröras i undersökningen, LÅ17/18

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

- Ålder

### **Områden som berördes i undersökningen, LÅ16/17**

- Trygghet
- Arbetsro
- Trivsel

#### **1.1. Redovisning av undersökningens resultat från LÅ 16/17**

Genomgående positiva enkätsvar gällande arbetsro, trygghet och trivsel. De allra flesta elever har svarat att de vet att de ska prata med en vuxen om de upplever diskriminering eller kränkande behandling. Lärare upplever att trygghetsvandringarna har gett dem tillfällen att direkt rätta till saker som eleverna nämner.

#### **Risker:**

I åk F-1 finns elever som känner sig otrygga på toaletterna och bakom D-huset.

Flera elever i åk 3 säger att de känner sig otrygga på fotbollsplanen därför att det ofta blir bråk just där.

Elever i åk 3-6 upplever att andra elever pratar under lektionstid och att de därför inte får arbetsro.

I åk 7 nämner två elever att fler lärare i åk 6-9 borde vara med i antimobbningsteamet.

Elever i åk 5, åk 8 och 9 säger att alla lärare inte lyssnar och inte tar sig tid till eleverna.

Elever i åk 6 säger att andra elever använder för mycket svärord och kränkande uttryck.

Flera barn upplever att det är högljutt på fritids, särskilt vid mellanmålet.

Enstaka elever kränker andra elever vid olika tillfällen.

Enstaka elever säger att de inte trivs i skolan pga olika anledningar.

## **2. ANALYS AV ORSAKER (STEG 2)**

De platser som beskrivs som otrygga är de där det antingen inte finns tillräckligt med personal eller där det ofta blir konflikter pga av otydliga regler. Orsaker till att vissa elever inte får arbetsro kan vara dels enskilda elevers beteende eller upplägget på undervisningen. En pedagogs förhållningssätt och toleransnivå kan också påverka arbetsron i en klass. Detta gäller också språkbruk och ljudvolym vid olika tillfällen.

Vi har inte tillräckligt med personal att fördela på olika arbetsuppgifter, därför har vi inte fler lärare från högstadiet med i antimobbningsteamet.

Elever i åk 5, åk 8 och 9 säger att alla lärare inte lyssnar och inte tar sig tid till eleverna och en orsak till detta kan vara att de inte träffar sin klasslärare mer än ett par gånger per vecka och att lärare inte har så mycket tid mellan lektioner.

Att enstaka elever kränker andra elever vid olika tillfällen och att enstaka elever säger att de inte trivs i skolan pga olika anledningar kan bero på förhållanden mellan olika elever och också mellan elev och personal. Risken finns att detta förvärras om vi inte tidigt möter dessa elever och reder ut de situationer som uppstår.

### 3. ÅTGÄRDER (STEG 3)

Mot bakgrund av 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.

#### 3.1. Konkreta åtgärder utifrån årets undersökning och utvärderingen av föregående års plan (denna del fylls på kontinuerligt utifrån att nya resultat från undersökningen framkommer.

Åtgärd	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur
Kompisvecka	Alla	Inga kränkningar eller diskriminering	Alla	Feb 18	Juni 2018, vid utvärdering av årets plan samt i direkt anslutning till veckan. Antimobbningsteam.
HBTQarbetet fortsätter	Alla	Ingen diskriminering	HBTQambassa dör	Ht 17-vt 18	Juni 2018, vid utvärdering av årets plan. HBTQansvarig samt bitr rektor.
Extra personal under viss tid alt. mer flexibilitet kring vissa elever under viss tid	Fritids	Inga kränkningar	Rektor	Ht 17- vt 18	Juni 2018, vid utvärdering av årets plan. Skolledning.

Kartläggning – arbete- utvärdering av olika fokusområden (t ex språkbruk, rastregler...) i de olika arbetslagen	Alla				Juni 2018, vid utvärdering av årets plan. Antimobbningstemaet.
All personal arbetar tillsammans fram ett förslag till ny värdegrundskvarn som sedan arbetas vidare med i klasserna och på fritids	Alla				Juni 2018, vid utvärdering av årets arbete. Alla.

Utöver ovanstående konkreta åtgärder ska följande riktlinjer från Lgr11 (2:1 Normer och värden) följas:

Alla som arbetar i skolan ska

- medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,
- i sin verksamhet bidra till att skolan präglas av solidaritet mellan människor,
- aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper, och
- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt

Läraren ska

- klargöra och med eleverna diskutera det svenska samhällets värdegrund och dess konsekvenser för det personliga handlandet,
- öppet redovisa och diskutera skiljaktiga värderingar, uppfattningar och problem,
- uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling,
- tillsammans med eleverna utveckla regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen, och
- samarbeta med hemmen i elevernas fostran och klargöra skolans normer och regler som en grund för arbetet och för samarbete.

#### 4. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING (STEG 4)

Utvärdering av åtgärder kommer att göras kontinuerligt samt i oktober 2018 i samband med upprättandet av ny plan.

##### 6.1

Periodens åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
--------------------	------------------------------------	---------------------

<b>Se 5.1</b>	<b>Se 5.1</b>	

## 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

Se Utbildningsförvaltningens rutin för anmälan och handläggning av kränkande behandling och definitioner och begrepp ur Allmänna råd LÄNKAR

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

- Vid varje nytt läsår besöker delar av antimobbingsteamet klasser för att informera om gruppens arbete och om hur eleverna kan anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Vid föräldramöte i förskoleklass och i åk 4 informeras föräldrar om antimobbingteamet och deras arbete.
- Information om anmälan av kränkande behandling och om antimobbningsgruppen finns på hemsidan.
- Skolpsykolog, skolsköterska, biträdande rektorer och rektor besöker klasserna under läsårets gång.

Om en elev blir utsatt eller ser någon annan bli utsatt så berättar denne först för den vuxna den först ser, alternativt för sin klasslärare eller den vuxna de känner mest förtroende för. Vissa elever berättar hellre för skolsköterska, skolpsykolog, elevstödjare eller biträdande rektor. Alla vuxna tar direkt ansvar och skickar inte eleven vidare. Föräldrar uppmanas att först kontakta klassläraren som är den som har mest kunskap om relationer kring eleven. Informationen går sedan vid behov vidare från klasslärare till biträdande rektor.



Rektor är ytterst ansvarig men arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och mobbning leds av biträdande rektor. Medlemmar i antimobbningsgruppen är ansvariga för att förmedla information mellan antimobbningsteamet och arbetslagen samt arbeta aktivt förebyggande och med aktuella elevärenden.

### **7.3. Rutiner för personalens respektive chefs skyldighet att anmäla**

Vid misstanke eller vetskap om att någon/några utsätts eller utsätter andra för trakasserier eller kränkande behandlingar skall följande rutiner följas:

- Den som uppmärksammar kränkande behandling eller diskriminering är skyldig att se till att en anmälan sker samt att föräldrar kontaktas. Anmälaren och den som kontaktar föräldrar behöver inte vara den som först uppmärksammar men denne person är i sådana fall ansvarig för att utse vem som ska anmäla och vem som ska kontakta vårdnadshavare (t ex klasslärare, fritidspersonal...). I vissa fall behöver man kontakta vårdnadshavare direkt och i vissa fall kan man lämna över information vid dagens slut.
- Anmälan ska skyndsamt mailas till biträdande rektor (Anna) genom en blankett som ligger på Kvarnet/Antimobbningsteamet och heter "Anmälan gällande kränkande behandling, mobbning, diskriminering". Man kan också prata direkt med Anna och då skriva anmälan tillsammans.
- Anmälaren ska samma dag prata med annan personal (t ex klasslärare, fritidspersonal) så att alla berörda är medvetna om vad som hänt.
- Biträdande rektor (Anna) gör vidare en anmälan till Uppsala kommun via DokÄ och blankett som finns på insidan "Anmälan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling".

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

När en anmälning avseende diskriminering eller kränkande behandling har inkommit ska den utredas, åtgärder ska sättas in och utredningen ska dokumenteras. Rutiner för detta är följande:

- Händelsen utreds direkt av den personal som upptäcker/blir uppmärksam på det inträffade. Den personen ger direkt tillsägelse till den elev som har trakasserat samt tar hand om den elev som blivit utsatt. Man har också samtal med båda eleverna enskilt och om möjligt direkt med dem båda tillsammans.
- När biträdande rektor har fått en anmälan är denne skyldig att göra en formell utredning som dokumenteras på Uppsala Kommuns blankett "Utredning med anledning av anmälan om kränkande behandling" som finns på Insidan. I utredningen samlas information både från elever, personal och i vissa fall föräldrar.

- I utredningen fastslås vilka åtgärder som ska genomföras för att förebygga att liknande händelse sker igen. Biträdande rektor är ansvarig för att åtgärderna genomförs.
- När utredning är gjord ska också en uppföljning göras. Biträdande rektor bestämmer tidpunkt för detta och ansvarar för att den genomförs.
- Biträdande rektor beslutar om polisanmälan eller anmälan till sociala myndigheter skall göras.
- Skolan erbjuder stödjande samtal med den som utsatts för våld, trakasserier eller annan kränkning. Samtalen kan genomföras av medlem av antimobbingteamet, klassläraren eller skolpsykolog/skolkurator.
- Rektor ansvarar för säkerställande av undervisning för berörda elever.

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

Om det finns misstanke om att en personal har kränkt en elev ska följande rutiner följas:

- Eleven och/eller den personal som får vetskap om kränkningen ska anmäla detta till rektor. Anmälan kan ske muntligt eller via email på den blankett som finns på Kvarnet och heter "Anmälan gällande kränkande behandling, mobbning, diskriminering".
- Rektor gör en utredning och inhämtar uppgifter från alla berörda.
- Om rektor efter utredning kommer fram till att en kränkande behandling förekommit ska denne kontakta HR Center. Utifrån ärendets art tas det upp för bedömning av eventuella arbetsrättsliga åtgärder.
- Rektor ansvarar för att kränkning/mobbning upphör omedelbart och vidtar de åtgärder som behövs.
- En uppföljning sker alltid över de överenskommelser och åtgärder vi gör med de inblandade i varje enskilt fall. Detta gäller den utsatte, den som utfört handlingarna samt föräldrar. Rektor ansvarar för att uppföljningen görs.

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

Denna plan revideras fortlöpande under läsåret vid behov.

I maj/juni utvärderas insatserna från årets plan och en kartläggning av eventuella risker samt en analys av kartläggningen görs.

Fastställande av nästkommande plan görs av antimobbingteamet under första delen av höstterminen. Biträdande rektor ansvarar för att den nya planen är färdig och publicerad på Kvarnet samt på hemsidan innan höstlovet 2018.

## 8. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE

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

Arbete i klass utifrån de olika fokusområden som beskrivs i 3:1. Alla elever blir delaktiga i arbetet med värdegrundskvarnen då alla klasser/grupper kommer att skapa sin egen version.

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

På arbetslagsmöten samt på APT(arbetsplatsträff) förmedlas information om planen. All personal ska vara medveten om innehållet och de ska aktivt arbeta med värdegrundsfrågor och förebyggande arbete i klasser, på fritids och i varje situation där vi möter våra elever. Personalen har under höstterminen arbetat fram en ny värdegrund flör hela skolan. Denna ska implementeras under läsåret i alla elevgrupper.

## 9. ATT GÖRA PLANEN KÄND - FÖRANKRING

### *Barnen/eleverna*

- Äldre elever arbetar med planen för att själva förstå den men också för att förankra den för de yngre eleverna.
- Äldre elever informerar de yngre eleverna under året.

### *Vårdnadshavarna*

- Information på höstterminens föräldramöte.
- Möjlighet till diskussion vid utvecklingssamtalet.
- Planen presenteras på ett föräldrarådsmöte.
- Planen finns lättillgänglig på skolans hemsida.

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

- Genom arbetslagsmöten och APT.
- Planen finns på Kvarnet under antimobbningsgruppens sida.