



PLAN MOT DISKRIMINERING
OCH KRÄNKANDE
BEHANDLING

SKOLA OCH FRITIDS
Läsåret 2021/2022

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	sid 2
INLEDNING	sid 3
FÖRHÅLLNINGSSÄTT	sid 3
SKOLANS UPPDRAG	sid 4
DEFINITIONER	sid 5-6
Kränkande behandling	sid 5
Kränkningar kan vara	sid 5
Diskriminering	sid 5
Sju diskrimineringsgrunder	sid 6
RIKTLINJER OCH ANSVARFÖRDELNING	sid 6-7
Rektor ska	sid 6
Skolpersonal ska	sid 6
Elever ska	sid 7
Vårdnadshavare ska	sid 7
AKTIVA ÅTGÄRDER	sid 7-10
Främjande och förebyggande	sid 7-9
Åtgärdande arbetet	sid 10
UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE PLAN	sid 11

Bilaga 1 Skolans arbetsplan för likabehandlingsarbetet

Bilaga 2 Fritidshemmets arbetsplan för likabehandlingsarbetet

INLEDNING

I skollagen och i läroplanerna slås det fast att den svenska förskolan och skolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Sådana tendenser ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska säkerställa skolans arbete då det gäller att främja barns och elevers lika rättigheter.

(Texten är hämtad ur Skollagen 1 kapitel 5§ och Lgr 11 – Skolans värdegrund och uppdrag.)

FÖRHÅLLNINGSSÄTT

På Aspen Montessori utgår vi ifrån ett systemteoretiskt förhållningssätt vilket innebär att vår målsättning är att agera utifrån följande arbetssätt:

Vi lever alla i sammanhang där vi påverkar och påverkas av varandra. Allt som sker, sker i samspel mellan människor.

Vi talar med och inte om varandra. Vi betonar människors resurser och möjligheter att skapa nya konstruktiva sammanhang i stället för att fokusera på problemområden.

Vi är allas skola, vi stödjer alla. Det är beteenden vi vill främja eller motverka, inte personer.

Vi tolererar ingen form av kränkande behandling. Då konflikter uppstår vill vi förstå svårigheterna och problemen som leder till dessa situationer och ge var och en av de inblandade en möjlighet att göra sig hörd.

Vi skapar möten vid misskommunikation. Vid dessa möten har vi en neutral samtalsledare för att alla ska känna sig trygga och hörda.

SKOLANS UPPDRAG

Enligt 6 kap i Skollagen angående åtgärder mot kränkande behandling samt 3 kap 15§-20§ i Diskrimineringslagen ska huvudmannen se till att:

Det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. (*Skollagen 6 kap 6§, Diskrimineringslagen 3 kap 16§*)

Vi arbetar med aktiva åtgärder i vårt förebyggande och främjande arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling. (*Skollagen 6 kap 7§, Diskrimineringslagen 3 kap 16§*)

Det upprättas varje år en arbetsplan med åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och diskriminering av barn och elever. (*Skollagen 6 kap 8§, Diskrimineringslagen 3 kap 20§*)

I vårt förebyggande och främjande arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling arbetar vi med aktiva åtgärder enligt modellen: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Se bild nedan:



DEFINITIONER

Kränkande behandling

I Skollagen 6 kap 3§ definieras kränkande behandling som:

”ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt Diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.”

- Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde.
- Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.
- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.
- En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna.

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att den som uppgår att han eller hon har blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

Kränkningar kan vara:

- fysiska (till exempel att bli utsatt för slag och knuffar),
- verbala (till exempel att bli hotad eller retad),
- psykosociala (till exempel att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning),
- text- och bildburna (till exempel klotter, brev och lappar, e-post, sms och mms).

Diskriminering

Ordet diskriminering brukar i vardagligt tal ofta användas om orättvis behandling av olika slag, där någon gör åtskillnad mellan olika människor. Men det som av många uppfattas som diskriminering är inte alltid diskriminering i lagens mening. För att det ska räknas som diskriminering behöver följande vara uppfyllt:

- måste vara en person som blivit missgynnad eller kränkt
- ska finnas ett samband med en diskrimineringsgrund (sexuella trakasserier kräver inte detta samband)
- måste handla om en av de former som beskrivs i lagen
- måste ha skett inom ett av de samhällsområden där lagen gäller.

Sju diskrimineringsgrunder

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

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

RIKTLINJER OCH ANSVARSFÖRDELNING

Rektor ska

- ansvara för att arbetsplaner för likabehandling i de olika verksamheterna upprättas, efterlevs samt årligen utvärderas och revideras.
- ansvara för att personalen får kontinuerlig utbildning för att kunna arbeta aktivt mot all kränkning på skolan.
- se till att all personal, vårdnadshavare och elever känner till att ingen kränkande behandling eller diskriminering är tillåten på skolan.
- se till att utredning görs och åtgärder vidtas, om skolan får kännedom om kränkande behandling(se aktiva åtgärder).

Skolpersonal ska

- följa skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- arbeta förebyggande i vardagen.
- uppmärksamma och stoppa diskriminering och kränkande behandling omedelbart då den upptäcks.
- vara goda förebilder, samt tydligt sätta gränser och ingripa mot kränkningar och negativt beteende.
- som ansvarig pedagog för den elev som berörs, dokumentera de åtgärder och den uppföljning som görs.
- Undervisa eleverna kring planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- ha tagit del av Aspen Montessoris förväntansdokument.

Elever ska

- följa skolans ordnings- och trivselregler.
- bidra till en god skolmiljö och goda relationer till andra elever och personal på skolan.
- berätta för en vuxen om någon far illa.
- ha tagit del av Aspen Montessoris förväntansdokument.

Vårdnadshavare ska

- ta del av Aspen Montessoris ordnings- och trivselregler.
- ta del av skolans värdegrundsarbete samt planen för diskriminering och kränkande behandling.
- kontakta barnets ansvariga pedagoger eller rektor vid misstanke om att något barn blivit utsatt eller utsätter andra för kränkande behandling.
- ha tagit del av Aspen Montessoris förväntansdokument.

AKTIVA ÅTGÄRDER

Främjande och förebyggande arbete

Vi arbetar undersökande på både pedagog och elevnivå för att finna risker för diskriminering. Här utgår verksamheten utifrån rutiner, riktlinjer och hinder i organisationens strukturer i organisationen. Vi analyserar orsakerna till de risker eller hinder som stötts på.

Rektor ansvarar tillsammans med skolans Elevhälsa och huvudman för planens innehåll och kontinuerliga revidering. Barnen/eleverna, vårdnadshavare samt övriga medarbetare är indirekt delaktiga i arbetet med planen genom att deras upplevelser och tankar inhämtas regelbundet på olika sätt och ligger till grund för revidering och fortsatt trygghetsarbete.

Aspen Montessoris gemensamma värdegrund och Planen mot diskriminering och kränkande behandling aktualiseras årligen. Det förebyggande arbetet dokumenteras i levande arbetsplaner för likabehandling för respektive verksamhet (Skolans arbetsplan för likabehandlingsarbete/ Fritids arbetsplan för likabehandlingsarbetet). Planerna aktualiseras, levandegörs och revideras på följande sätt:

- På föräldramöten informerar vi om Aspen Montessoris värdegrund och skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Skolans elevgrupper arbetar med Aspens gemensamma värdegrund kontinuerligt under året.
- AE-ledarna förankrar arbetsplanerna för likabehandlingsarbete i personalgruppen och driver uppföljning och utvärdering samt dokumenterar arbetet kontinuerligt.
- Vid läsårets slut görs en utvärdering av arbetet för likabehandling som ligger till grund för kommande läsårs arbetsplaner, då det gäller arbetet att motverka all kränkande behandling och diskriminering.

Det förebyggande och främjande arbetet sker kontinuerligt i skolans vardag och struktureras med hjälp av följande regler, sammanhang, riktlinjer och konstellationer:

Trivselregler och Ordningsregler

- "Trivsel och Ordningsregler" är framtagna av personal och rektor. Dessa aktualiseras årligen i elevrådet och därefter i klasserna och anslås i klassrummen.
- Vårdnadshavare informeras på föräldramötet.

Elevråd och Klassråd

- Elevrådsmöte hålls tre till fyra gånger per termin. Ansvarig personal kallar till möte och håller i mötet.
- Varje klass har samlingar och klassråd, där eleverna har möjlighet att ta upp olika situationer som kan ha uppstått i skolan. Frågor som rör hela skolan tas vidare till Elevrådet.

Personal och elever arbetar aktivt med värdegrundsfrågor i det dagliga arbetet

- Alla elever oavsett ålder arbetar med gruppövningar för att öka självförtroende och självkänsla.
- Samlingar i olika former där alla får komma till tals.
- Elevsamtal enskilt eller i grupp efter behov.
- Alla elever medvetandegörs om vikten av att bry sig om varandra och ta hjälp av vuxna när man upplever att en skolkamrat är utsatt eller ensam.
- Pedagogerna gör analyser av sin verksamhet utifrån diskrimineringsgrunderna och formerna. Detta sker inför nya moment och dokumenteras i en mall som sedan är vägledande då en liknande situation uppstår.

Trygg miljö

- Vi har en schemalagd rasttillsyn, vilket innebär att det alltid finns flera vuxna ute på skolgården, då eleverna är där. Rastvärdarna känns igen genom den neonfärgade västen.
- Vuxen närvarar vid omklädning inför och efter idrottslektion för åk 1 till åk 3. För åk 4 och åk 5 finns idrottsläraren till hands.
- Vuxennärvaro i våra kapprum i samband med på- och avklädning vid raster.
- Faddersystem från förskoleklass till åk 5.
- Vi har gemensamhetsskapande aktiviteter för hela skolan.
- Överlämning av information kring elever och grupper sker i samband med byte av verksamhet, för att möjliggöra en trygg och positiv övergång.
- Vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling ska all personal medverka till att utreda uppgifter samt rapportera till rektor.
- Om en elev känner sig kränkt av annan elev eller vuxen skall eleven vända sig till någon vuxen på skolan.
- Rektor arbetar nära organisationen och säkerställer på så sätt att det är korta kommunikationsvägar för föräldrar och personal till rektor.

- En trygghetsenkät genomförs en gång per läsår med skolans elever samt trygghetsvandringar.
- Samlingar i olika former där alla får komma till tals både enskilt eller i grupp detta efter behov sker regelbundet. Detta blir en viktig del i verksamhetens undersökande arbete.

Elevhälsa

- EHT - rektor, specialpedagog, skolsköterska och skolkurator sammanträder varje vecka.
- Uppkommer behov, på gruppnivå eller individnivå, lämnar pedagogerna in en stödansökan till EHT. Då bjuds berörda pedagoger in till EHT för att skapa samsyn och fastställa lämpliga insatser.
- En gång per termin träffas rektor, pedagoger och specialpedagog i en klasskonferens för att kartlägga enskilda elevers behov samt det sociala klimatet i gruppen.
- Specialpedagog har handledning/uppföljning kring extra anpassningar med alla arbetslag var tredje vecka.
- Elevhälsans olika professioner kan kallas in till handledning vid behov.
- Åtgärdsprogram upprättas vid behov av specialpedagog i samarbete med ansvarig pedagog och vårdnadshavare.

Föräldrasamverkan

- Samarbete och kommunikation med vårdnadshavare sker alltid vid uppkomna situationer.
- Vi ber vårdnadshavare ta kontakt med skolan om de känner oro för sitt barn eller för andras barn.
- Vid utvecklingssamtalen diskuteras trivsel och trygghet tillsammans med eleven och vårdnadshavare.

Kompetensutveckling

- Personalen får genom föreläsningar, litteraturläsning, handledning och diskussioner kunskap i att arbeta med den sociala och emotionella utvecklingen. De får även kompetensutveckling för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering. Målet för detta arbete är att pedagogerna vid planering väljer arbetssätt och material så att alla kan delta på likvärdiga villkor.
- Vi arbetar kontinuerligt med vår värdegrund vid APT, arbetslagsmöten och studiedagar. Arbetet sker med all personal på skolan för att vi skall ha en gemensam plattform att stå på.

Åtgärdande arbetet

När vi identifierat risker eller hinder i verksamheten men ändå ser att det finns delar som måste åtgärdas arbetar vi enligt modellen som finns nedan. Personalen arbetar även övergripande med de aktiva åtgärderna för att se så att alla diskrimineringsgrunder täcks in.

Vi stoppar omgående oönskade beteenden!

Följande arbetsgång arbetar vi efter för att lösa konflikter. Många konflikter stannar vid punkt 1 men vid behov fortsätter vi följa arbetsgången.

1. Pedagogerna börjar med samtal med samtliga inblandade.
2. Pedagogerna hjälper barnen att nå en överenskommelse om hur vi agerar härifrån och framåt.
3. Pedagogerna informerar vårdnadshavarna och berörd personal om vad som har hänt, samt om de överenskommelser som gjorts.
4. Pedagogerna dokumenterar överenskommelsen och arbetsinsatserna.
5. Pedagogerna ansvarar för uppföljning samt analys tillsammans med eleverna. Vid behov sker återkommande uppföljningsmöten.
6. Om vi inte ser förändringar i beteendet, trots insatserna, informeras rektor.
7. Vid behov kallar rektor till ett möte med berörda pedagoger, vårdnadshavare och personal från elevhälsan för beslut kring fortsatta åtgärder.

Om det uppkommer situationer där elever känner sig utsatta eller uttryckligen kränkta, arbetar vi utifrån följande arbetsgång, där ansvaret att agera omfattar all personal på skolan.

1. Vid upplevelse av kränkning görs en anmälan om utredning om kränkande behandling som lämnas till rektor. Rektor upprättar ett ärende och anmäler det skyndsamt till huvudman. Rektor ser till att en utredning initieras.
2. Pedagogerna samtalar med samtliga inblandade.
3. Vid påvisad upplevelse av kränkning upprättas en handlingsplan. Om samtalen påvisar att ingen kränkning skett läggs ärendet ned.
4. Pedagogerna informerar vårdnadshavarna gällande handlingsplanen/alternativt nedlagd utredning.
5. Pedagogerna ansvarar för att handlingsplanen följs och att insatserna dokumenteras samt att återkoppla till rektor vid handlingsplanens avslut.
6. Rektor avgör tillsammans med pedagogerna om handlingsplanen bör förlängas eller avslutas.
7. Pedagogerna informerar vårdnadshavare när ärendet är avslutat.
8. Uppföljning kring ärendet sker kontinuerligt av huvudman.

UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE PLAN

Målet är att alla barn ska känna sig trygga på Aspen Montessori

För oss betyder det att:

Alla barn ska känna sig trygga med varandra och ha ett respektfullt bemötande.

Alla barn ska känna sig trygga att gå till en vuxen.

Alla barn ska känna sig trygga på alla delar av skolans område.

Utifrån kartläggning kring trivsel och trygghet (20/21) samt i vårt kvalitetsarbete ser vi följande utvecklingsområden:

- Fortsätta organisera och få igång bra rastaktiviteter som når "rätt" barn
- Fortsatt språk- och attitydssatsning
- Förväntansdokumentet blir en naturlig del i vårt arbete
- Arbeta vidare med den fysiska miljön – "ordning och reda" och öka känslan av att det är "rent på skolan".
- Utveckla ansvarskänslan hos eleverna för vår miljö, material och redskap.
- Fokusera på funktionsnedsättning och kön/ könsidentitet eller könsuttryck vid diskrimineringsgrunderna.