



PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

Alla barn och elever ska känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt.

Enhet:

Vilhelm Mobergsgymnasiet

Läsåret:

25/26

Innehåll

Plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund	3
Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell	4
Uppföljning och utvärdering	4
Främjande arbete	5
Kartlägg och undersök risker för kränkningar.....	6
Analys av orsakerna till riskerna	6
Upprätta åtgärder	6
Så här gör vi planen känd	7
Vad gör vi om något händer?	8
Anmälningsskyldighet	8
Arbetsgång vid kränkande behandling	8
Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling.....	9
Synpunkter och klagomål	9
Definitioner	11
Diskriminering.....	11
Diskrimineringslagen 1 kap 4§	11
Diskrimineringslagen 1 kap 5§	12
Källor	12

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Syfte

Syftet med planen är att förebygga och förhindra att kränkande behandling uppstår bland barn eller vuxna på förskola/skola och övrig verksamhet.

Uppdraget att motverka kränkande behandling är en del av det demokratiska uppdraget. Detta hänger i sin tur samman med hela skolans verksamhet. Arbetet mot kränkande behandling bör ses i ett vidare sammanhang och skall omfatta alla påskolan, d v s ungdomar och vuxna som är delaktiga i skolans verksamhet, vilket också omfattar föräldrar/vårdnadshavare.

Kränkande behandling handlar om såväl individen som den miljö som hon eller han befinner sig i. Orsaker till att kränkningar uppkommer kan sällan enbart kopplas till individen eller miljön. Det handlar istället om samspelet mellan individ och miljö. Allt det vi utsätts för i vår arbetsmiljö påverkar hur vi mår och hur vi uppträder mot varandra. Vi är varandras arbetsmiljö.

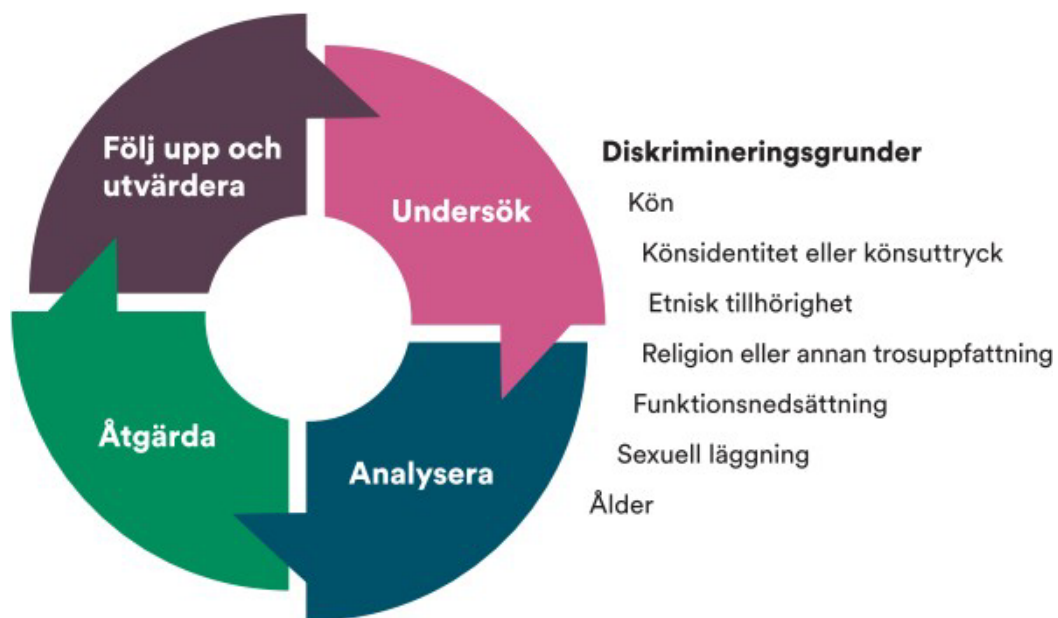
Bakgrund

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över lagen.

Den 1 januari 2020 blev barnkonventionen lag i Sverige. Artikel två i konventionen redogör för alla barns lika värde. Alla barn har samma rättigheter och ingen får diskrimineras.

I skollagen (2010:800) 6 kap regleras skolans ansvar att motverka kränkande behandling av barn och elever genom ett målinriktat arbete. Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Varje år ska en plan upprättas med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som man avser att påbörja under det kommande året.

Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell



Uppföljning och utvärdering

Följ upp och utvärdera **förra verksamhetsårets** insatser och åtgärder.

Enkätsvaren i kommunenkäten från VT 25 visar att 91% av eleverna på VMG upplever sig trygga, vilket är ungefär samma som året innan.

Insatser och åtgärder som bidragit till detta är;

- Personalens stängnings och larmrutin som håller lokalerna i skick
- Rutin vid skolstart och en aktivitetsdag åk 1 + IM
- Närvarorutin där frånvaro anmäls via telefon
- Grupper i personalen som genomlyser olika delar av verksamheten
- En aktiv elevkår som vi samarbetar med
- Temadagar och fortbildning för personal

Främjande arbete

Så här arbetar vi för att barn och elever ska känna sig trygga och utvecklas i verksamheten.

Främjande arbete som all personal ansvarar för:

- Aktivt ta del av och arbeta med de mål som är upprättade i planen mot kränkande behandling på Vilhelm Mobergsgymnasiet.
- Att kontinuerligt aktualisera skolans ordningsregler och planen mot kränkande behandling.
- Att visa lyhördhet gentemot eleverna och uppmuntra deras delaktighet, inflytande och utrymme i verksamheten.
- Är delaktiga i att organisera gemensamma aktiviteter med syftet att eleverna ska lära känna varandra och bli trygga i sina grupper. Exempel på aktiviteter är friluftsdagar, introduktionsdagar mm.
- Att under utvecklingssamtal förvissa sig om elevernas trivsel och, i förekommande fall, fånga upp otrivsel i elevgrupper.
- Att planen mot kränkande behandling presenteras för eleverna vid skolstart samt på föräldramöte i år 1.

Främjande arbete som elevhälsan ansvarar för:

- Att ge kompetensutveckling i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling till personalen.
- Att genomföra medicinska, pedagogiska och sociala överlämningar av elever inför nytt läsår och i förekommande fall under pågående termin.
- Att informera arbetslagen angående elever i behov av särskilt stöd.
- Att samarbeta med andra organisationer och myndigheter såsom socialtjänst, psykiatri och polis.
- Att erbjuda hälsosamtal.

Främjande arbete som arbetslagledarna ansvarar för:

- Att arbetslagen kontinuerligt tar upp frågor kring elevers trygghet och trivsel.
- Att information om elevers trivsel tas upp vid arbetslagsledarmötena samt återkopplar till arbetslagen.

Främjande arbete som rektor ansvarar för:

- Att vid varje medarbetarsamtal diskutera med personalen på vilket sätt de arbetar med att belysa likabehandlingsarbetet i undervisningen.
- Att vid minst två tillfällen per läsår samla all personal för information och diskussion kring de årliga målen i planen mot kränkande behandling.

Kartlägg och undersök risker för kränkningar

Kartlägg **nuvarande situation** på förskolan/skolan.

För att få reda på om och i så fall var det finns diskriminering och kränkande behandling på förskola/skolan görs årligen en kartläggning kring detta.

Barn och elever, personal och föräldrar deltar på olika sätt och för att bidra med förslag på relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet i verksamheten.

I samband med utvecklingssamtal med elever och deras vårdnadshavare tas denna fråga upp.
Vi har även kontinuerliga samtal med elever bl.a på mentorstiden men även när elever söker upp någon vuxen.
Varje vecka har vi EHT där vi diskuterar eventuella kränkningar.
Det är varje lärares ansvar att med eleverna konkretisera och diskutera kränkningar och diskrimineringsgrunder i sin undervisning.

Analys av orsakerna till riskerna

Analysera kartläggningen.

Analysen ligger till grund för prioriterade åtgärder under innevarande verksamhetsår. Analys av kartläggningen skall vara slutförd senast 15 oktober.

För att förhindra diskriminering och kränkande behandling så har vi genom scheman och personalens arbetsrum en skola där vuxna rör sig över hela skolan. Eleverna har alltid nära till en vuxen.
Skulle någon elev känna sig kränkt tar vi skyndsamt tag i detta och pratar med de inblandade.
Vi har också infört att eleverna bara ska prata målspråket i klassrummet så att alla kan förstå vad som sägs.
En vuxen per dag äter pedagogisk lunch med eleverna.

Upprätta åtgärder

Utifrån kartläggning och analys: redovisa de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling på er enhet.

Cosafe utbildning har givits till samtlig personal och vi har tränat gemensamt på APT. Det kommer vi att fortsätta regelbundet med för att bli trygga användare. Vi har ett aktivt förebyggande arbete för att elever inom och mellan klasserna ska lära känna varandra bättre. När de uppkommer situationer som skulle kunna vara en kränkning använder vi rutinen i Draftit. Elevkåren är aktiv och vi stöttar dem i deras idéer kring kafé och trivselutrymmen. Arbeta för att införa slumpmässiga drogtester.

Så här gör vi planen känd

Hur säkerställer vi att barn och elever, vårdnadshavare och personal får kunskap och kännedom om den här planen?

Vilhelm Mobergsgymnasiets plan mot kränkande behandling publiceras på VMG:s informationssida i Classroom. Rektor ansvarar för att nyanställd personal får en genomgång av planen i samband med sin introduktion på arbetsplatsen. I samband med läsårsstart ansvarar respektive mentor för att gå igenom planen med sin mentorsklass. Alla som arbetar på VMG har ett gemensamt ansvar att ta del av planen samt arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Vad gör vi om något händer?

Anmälningsskyldighet

Förskollärare, lärare och annan personal i förskolan och skolan måste anmäla kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier som personalen får kännedom om och som sker i samband med förskolans eller skolans verksamhet. Anmälan ska göras till rektor och därefter görs anmälan i Drafit. Rektorn måste i sin tur anmäla vidare till huvudman. Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn eller en elev berättar om en kränkning för någon i personalen eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning.

Källa: 6 kapitlet 10 § skollagen, Skolinspektionens beslut med diarienummer 2011:1859 och Skolinspektionens beslut med diarienummer 2018:5136.

Du som arbetar i verksamheten ska skyndsamt anmäla om ett barn eller en elev kan ha blivit utsatt för kränkande behandling.

- Förskollärare, lärare eller annan personal ska anmäla till rektorn.
- Rektorn ska i sin tur anmäla till huvudmannen.
- Om du arbetar i en pedagogisk verksamhet som inte är en skolenhet eller förskoleenhet, t ex öppen förskola och fritidshem, ska huvudmannen utse en medarbetare som tar emot anmälan.

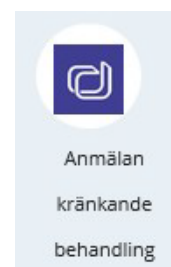
Du ska anmäla när du får kännedom om kränkande behandling, även om du själv uppmärksammar en händelse som kan vara kränkande. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan. Det kan göras så snabbt som möjligt efteråt. Tänk på att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Arbetsgång vid kränkande behandling

All misstanke gällande kränkande behandling (barn/elev-barn/elev, vuxen-barn/elev, barn/elev-vuxen) ska skyndsamt anmälas.

Hela processen: anmälan, åtgärder, uppföljning, godkännande av rektor och huvudman sker i det digitala verktyget KB-process, Drafit.

Anmälan om kränkande behandling i KB-process görs via ikonen kränkande behandling under fliken favoriter på EmmaNet.



Dokumentationen i KB-process ska ge svar på frågorna:

- När hände det?
- Var hände det?
- Vilka var inblandade?
- Vad var det som hände?
- Hur agerar vi? Åtgärder?
- Vad gör vi för att förhindra att det händer igen?
- **Rektor** ansvarar även för att dokumentera när uppföljning skall ske.
- **Huvudman** följer kontinuerligt alla enheters anmälningar vid bildningsnämndens möte.

Arbetsgång vid arbete med kränkning

1. Den i personalen som får information om, upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera utan dröjsmål.
2. Kränkningen dokumenteras av berörd personal på Draftit. Informationen som skrivs kommer från egna iakttagelser, andras vittnesmål och/eller från de inblandade individerna.
3. Ärendet lämnas till rektor. Rektor informerar huvudmannen. (Sker automatiskt i Draftit).
4. Rektor ansvarar för att utredning av kränkningen genomförs. Eventuella åtgärder samt ansvarig för dessa bestäms *vid behov* i enlighet med Skollagen 6 kap. 10 §. Kränkningar som faller under brottsbalkens regler, t.ex. misshandel, ofredande, olaga hot, förtal, sexuellt ofredande eller hets mot folkgrupp, polisanmäls av rektor.
5. Rektor, men huvudansvar, samt personal arbetar för att åtgärderna ska uppfyllas.
6. Uppföljning sker.
7. Om incidenten anses avslutad stängs utredningen. Om den inte anses avslutad vidtas ytterligare åtgärder.
8. Vid behov återgår ärendet till punkt 5 och arbetsgången fortlöper tills incidenten är avslutad och ärendet stängs.

Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling

- Vänd er i första hand till berörd personal.
- Till rektor/chef för enheten.
- Förvaltningschef.

Synpunkter och klagomål

Barn/elever och vårdnadshavare kan lämna synpunkter/klagomål kring situationen på förskolor/skolor/övriga verksamheter inom bildningsförvaltningen i Emmaboda kommun på följande sätt.

- Vänd er i första hand till berörd personal.
- Till rektor/chef för berörd enhet.
- Via Emmaboda kommuns hemsida under Rutiner för Synpunkts- och klagomålshantering på förskolor, skolor och övrig verksamhet inom bildningsförvaltningen.

Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskriminering kan till exempel ske genom skolans regler, dokument eller rutiner. En elev kan också bli diskriminerad om eleven blir särbehandlad på grund av t ex en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning eller dylikt.

Diskrimineringslagen 1 kap 4§

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: 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,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Lag (2014:958)

Diskrimineringslagen 1 kap 5§

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Lag (2014:958)

Källor

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/koll-pa-studiero/framja-studiero-genom-att-motverka-krankande-behandling-och-diskriminering>

<https://www.do.se/om-diskriminering/>

<https://www.emmaboda.se/utbildning--barnomsorg/synpunkter-och-klagomal-in-om-bildningsforvaltningen.html>



Emmaboda kommun

Box 54, 361 21 EMMABODA

Växel 0471-24 90 00

kommunen@emmaboda.se, www.emmaboda.se