

# **Furulundsskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Läsåret 2015-2016**

## Innehållsförteckning

1. Bakgrund.....	3
2. Syfte .....	3
3. Rutiner för information till skolans huvudman.....	3
4. Skolledningens ställningstagande.....	3
5. Personer som omfattas av planen.....	4
6. Gemensam vision .....	4
7. Lagar och förordningar .....	4
8. Diskrimineringsgrunder .....	4
9. Aktuell terminologi.....	4
10. Förebyggande åtgärder .....	5
11. Kartläggning .....	6
12. Nulägesbeskrivning.....	6
13. Analys.....	7
14. Mål för läsåret 2014/15 .....	7
15. Uppföljning.....	8
16. Handlingsplan och rutiner vid Furulundsskolan .....	9
17. Dokumentation.....	10

Bilaga 1 incidentrapport

Bilaga 2 åtgärdsprogram

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## 1. Bakgrund

Skolan har under många år haft i uppdrag att förebygga och aktivt motverka alla former av mobbning och kränkande behandling. 2006 trädde lagen mot diskriminering och kränkandebehandling i kraft vilket medförde att skolornas ansvarsskyldighet ökade ytterligare. Skolan har därför skyldighet att varje år utarbeta en plan mot kränkande behandling/en likabehandlingsplan i enlighet med den diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2009. Denna stadgar att även eleverna ska involveras i arbetet vid upprättande, uppföljning, utvärdering och omarbetning av en sådan plan. Personalens och elevernas medverkan är viktig, eftersom kunskap, delaktighet och engagemang ökar ansvarstagandet och ger mening och kraft i arbetet att skapa ett gott arbetsklimat och en säker miljö för alla.

Skollagen 6 kap 6 § stadgar att:

*"Huvudmannen ska 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 8 § stadgar att:

*"Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan 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 avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan."*

## 2. Syfte

Alla elever skall kunna känna sig trygga i skolan och bemötas och behandlas med respekt. Skolan har därför skyldighet att vidta åtgärder för att främja en god arbetsmiljö. Skolan ska dessutom förebygga och förhindra att elever utsätts för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Skolan har att agera så snart någon ur personalen får kännedom om att en elev känner sig diskriminerad eller utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling. Skolan ska då utan dröjsmål utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

## 3. Rutiner för information till skolans huvudman

Skolledningen ansvarar för att anmälningar och misstankar om kränkande behandling utreds. Skolledningen ansvarar även för att skolans huvudman informeras samt hålls löpande underrättad om ärendets gång.

## 4. Skolledningens ställningstagande

Vi arbetar tillsammans för att stärka gemenskapen och betonar alla människors lika värde. På Furu-lundsskolan verkar vi för nolltolerans gällande alla former av mobbning, diskriminering eller annan kränkande behandling.

## 5. Personer som omfattas av planen mot diskriminering och kränkande behandling

Denna plan gäller för och omfattar samtliga elever och samtlig personal, såväl lärare som övrig personal, på Furulundsskolan i Sölvesborg.

## 6. Gemensam vision

Skolsituationen för Furulundsskolans elever skall präglas av trygghet, engagemang, framtidstro och personligt ansvar. Furulundsskolan skall vara en frizon mot kränkande behandling, varför nolltolerans skall vara en självklarhet.

## 7. Lagar och förordningar

Skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utgår från ett stort antal lagar, förordningar och policydokument, nämligen:

- FN:s barnkonvention
- Skollagen
- Gymnasieförordningen
- Läroplan för gymnasieskolan
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Brottsbalken
- Arbetsmiljölagen
- Sölvesborg Bromölla kommunalförbunds arbetsmiljöpolicy
- Furulundsskolans arbetsmiljöpolicy
- Furulundsskolans lokala arbetsplan

## 8. Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt att främja lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringsgrunderna definieras enligt följande:

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

## 9. Aktuell terminologi

### **Direkt diskriminering:**

En elev missgynnas i förhållande till andra elever med hänsyn till diskrimineringsgrunderna

### **Indirekt diskriminering:**

En elev missgynnas genom att skolan tillämpar t ex en till synes neutral bestämmelse som i praktiken missgynnar t ex en elev med visst kön

### **Kränkning:**

Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Annan kränkning:**

Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker en elevs värdighet t ex genom ryktesspridning, förlöjliganden, utfrysning, elaka mail eller SMS

**Mobbning:**

En person är mobbad när han eller hon upprepade gånger och under viss tid blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer

**Trakasserier:**

Kränkningar som har samband med diskrimineringsgrunderna

**Sexuella trakasserier:**

Trakasserier på grund av sexuell läggning

**Sexuell läggning:**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:**

Transvestiter, trans- och intersexuella personer och andra transpersoner

**Etnisk tillhörighet:**

Att tillhöra en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg

**Rasism:**

Åsikt att vissa folkgrupper är mindre värda och därför kan förtryckas, utnyttjas och kontrolleras

**Främlingsfientlighet:**

Rädsla för och stark motvilja mot grupper från annan kultur som på något sätt skiljer sig från den egna

**Funktionsnedsättning:**

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga

Diskriminering, trakasserier och annan kränkning kan ta sig olika uttryck. Det kan vara fråga om texter, bilder och ljud i olika sammanhang, även via modern digitalteknik.

Kränkningar kan också vara verbala, psykiska, psykosociala eller rent fysiska eller bestå av t ex rasistiska och främlingsfientliga symboler eller musik.

## **10. Främjande åtgärder samt förebyggande åtgärder**

Skolans verksamhet och organisation skall utformas på ett sätt som främjar goda relationer och trygga lärmiljöer. Därför är det viktigt att det förebyggande arbetet är långsiktigt på såväl individ- som grupp- och skolnivå. Arbetet hålls samman av en övergripande strategi och integreras som en naturlig del i skolans övriga arbete.

Genom diskussioner i klassråd, hälsosamtal, utvecklingssamtal samt elevvårds- och överlämnande-konferenser kan kränkningar och trakasserier tidigt uppmärksammas och åtgärdas. Alla som arbetar på Furulundsskolan, personal som elever, har ansvar för att vara observanta på och ingripa mot sådana övergrepp. Återkommande diskussioner om etik, moral, människors värde, jämställdhets- och genusfrågor, relationer och demokratins grunder ska kontinuerligt äga rum i såväl undervisning som i enskilda samtal.

Exempel på aktiviteter som genomförs:

- Uppstartsdag för årskurs-ett eleverna med syfte att skapa grund för ett gott gruppklimat.
- Värdegrundsövningar i klasserna genomförs och leds av elevhälsoteamet.
- Samarbetsövningar är ett naturligt inslag i samtliga kurser.

## 11. Kartläggning

Kartläggning görs på följande sätt:

- Furulundsskolan genomför årligen en trivselenkät för alla elever där bland annat frågor om trivsel, trygghet, psykosociala miljön, bemötande och relationer, mobbning, främlingsfientlighet och allmänt välbefinnande på skolan ställs.
- Hälsosamtal av hålls av skolsköterska med alla årskurs-ett elever.
- Elevhälsoteamet tillsammans med rektor har "öppet möte" varje vecka dit all personal kan komma om de känner oro för någon elev.
- Styrgrupp och skyddskommitté har möte kontinuerligt under läsåret.
- Varje termin hålls klassamtal där mentorerna, tillsammans med skolledning, SYV och elevhälsan, diskuterar situationen i de olika klasserna.
- I arbetslagets uppgifter ingår att ha kontinuerliga diskussioner omkring det sociala klimatet i klasserna och mellan eleverna.
- Under de återkommande klassråden diskuterar elever och mentor frågor kring det förbyggande och främjande arbetet rörande trivseln och klimatet på skolan. På detta sätt blir eleverna delaktiga i framtagandet av likabehandlingsplanen.
- Vid de terminsvis återkommande utvecklingssamtalen diskuterar eleven, vårdnadshavaren och mentorn trivsel samt situationen i klassen och på skolan i allmänhet. Mentorn informerar om skolans arbete mot kränkning och för likabehandling samt förklarar vårdnadshavarens rätt att vara delaktig i detta arbete.

Resultaten från enkäterna samt protokollen från möten och konferenser lämnas till rektor. Undantaget är utvecklingssamtalen där endast de delar som berör dessa frågor redovisas till rektor.

## 12. Nulägesbeskrivning

Trivselenkäten 2015 besvarades av 285 elever av 557. Det gav följande resultat:

Fråga	2015 (2014 års resultat i parantes). Anges i procent
Jag känner mig säker och trygg i skolan	Alltid: 77,2 (77,2) Ofta: 19,3 (19,5) Ibland: 2,5 (3,3) Aldrig: 1,1 (0,2)
Jag har ofta någon att prata med i skolan	Alltid: 76,8 (75,8) Ofta: 18,9 (20,7) Ibland: 2,8 (3,1) Aldrig: 1,4 (0,5)
Jag blir trevligt bemött på skolans område	Alltid: 62,5 (56,8) Ofta: 31,6 (37,1) Ibland: 4,9 (4,7) Aldrig: 1,1 (1,4)
Jag trivs i skolan	Alltid: 53 (52,6) Ofta: 36,5 (37,1) Ibland: 8,8 (7,7) Aldrig: 1,8 (2,6)
Jag blir positivt bemött av mina lärare	Alltid: 48,4 (51,1) Ofta: 46 (43,6) Ibland: 4,6 (4,7) Aldrig: 1,1 (1,8)
Jag blir positivt bemött av mina studiekompisar	Alltid: 51,6 (56,0) Ofta: 40,4 (37,5) Ibland: 6,3 (5,9) Aldrig: 2,8 (0,7)
Har du under din gymnasietid utsatts för kränkande tilltal	JA: 18,9 (15,7) NEJ: 81,1 (84,3)
Har du någon gång under din gymnasietid varit utsatt för mobbing, rasism eller utfrysning	JA: 11,6 (7,7) NEJ: 88,4 (92,3)
Pågår detta fortfarande	JA: 33,3 (39,4) NEJ: 66,7 (60,6)

### 13. Analys

Kartläggningen i övrigt (se 11) visar på hög trivsel bland eleverna och att känslan av trygghet är stor. De incidenter som kommit till skolans kännedom har varit kränkningar på sociala medier och de har kunnat lösas relativt snabbt. Det visar att vårt främjande och förebyggande arbete har varit framgångsrikt.

Trivselenkäten visade likväl att det förekommer mobbing vilket är mycket bekymmersamt. 11,6% - 31 stycken av 285 svarar att de någon gång under sin gymnasietid varit utsatt för mobbing, rasism eller utfrysning. Av dessa svarar 9 stycken att det fortgår fortfarande. Här har inte våra övriga kartläggningskanaler fungerat fullt ut. Vår kartläggning visar att det till största delen sker genom sociala medier och att det därför blir svårare att få grepp och kännedom om för skolan. Arbetet med att trygga skolmiljön måste utvecklas.

Enkätresultatet diskuterades i klassråden f v b till programutskott och skolkonferens och slutligen till arbetsmiljökommittén före fastställandet. Utöver MBL-information och behandling i styrgruppen för arbetsmiljö presenterades ett förslag för arbetslagen. Detta remissförfarande har resulterat i mål och konkreta åtgärder med en klar ansvarsfördelning etc i denna likabehandlingsplan. På så vis bör kravet på elev- och personalmedverkan vid utarbetandet av planen vara uppfyllt.

### 14. Mål för läsåret 15/16 - Planerade åtgärder

**Vår övergripande målsättning är:**

- Att förhållningssättet mellan elev och personal ska främja ett positivt, öppet, solidariskt och vänligt klimat i skolan.
- Att ALLA elever trivs och känner trygghet i skolan.
- Att ingen elev under några omständigheter utsätts för kränkande behandling.
- Att elever och personal iakttar, är lyhörda och ingriper då någon utsätts för kränkande behandling och/eller mobbing

**Undervisning:**

**Mål:** Undervisningen om likabehandlingsfrågor ska genomsyras av skolans värdegrund genom t ex:

1. Rollspel, värderingsövningar och diskussioner om alla människors lika värde
2. Diskussioner utifrån film, litteratur m om människors fördomar, attityder och människosyn
3. Undervisning omkring lagstiftning, etik och moral vid användandet av sociala medier, mobiltelefoner och bilder
4. Undervisning om mänskliga rättigheter och om barnkonventionen i samhällskunskap och närliggande ämnen.
5. Förståelse för andra kulturer främjas genom att Furulundsskolan prioriterar olika internationella projekt

### 15. Information

På följande sätt informeras om Furulundsskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling:

1. Den nya planen mot diskriminering och kränkande behandling sätts in i skolans ABC-pärm och all personal får information härom på de inledande studiedagarna i augusti 2014.

**Ansvarig:** Berörd rektor

2. Planen mot diskriminering och kränkande behandling tas upp vid introduktionen av nyanställda.  
**Ansvarig:** Berörd rektor
3. Alla klasser informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling i början av läsåret, varvid den enskilde elevens ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö betonas. I detta sammanhang uppmärksammas också broschyren "Elevvården vid Furulundsskolan" som utgör en förenklad version och som delas ut till alla elever i början av årskurs 1.  
**Ansvarig:** Klassföreståndarna
4. Föräldrar till elever i årskurs 1 får kortfattad information om Furulundsskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling vid det inledande föräldramötet på höstterminen 2014  
**Ansvarig:** Ansvarig rektor
5. Den nya planen mot diskriminering och kränkande behandling läggs ut på Furulundsskolans hemsida  
**Ansvarig:** Kommunikationsansvarig

## 16. Uppföljning

Planen mot diskriminering och kränkande behandling följs upp och revideras minst en gång per läsår. Det görs på följande sätt:

Elevvårdsteamet följer kontinuerligt upp elever som utsatts för kränkningar. Därefter rapporterar kurator till arbetsmiljökommittén om kränkningar och/eller diskrimineringar som inträffat under året.

**Ansvarig:** Kurator

Utvärdering och analys dokumenteras i Furulundsskolans årliga kvalitetsredovisning och är en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

**Ansvarig:** Ansvarig rektor

## 16. Handlingsplan och rutiner vid Furulundsskolan

Den som får kännedom om kränkande behandling har skyldighet att agera utan dröjsmål. Detta gäller all personal på Furulundsskolan. Redan misstanke om att kränkningar förekommer bör uppmärksammas. Observera att även enstaka tillfälle/incident kan vara kränkning och att det är elevens uppfattning och känsla som bestämmer. Den senaste tidens förflackning av begreppet kränkning i ungdomars språkbruk behöver dock uppmärksammas. T ex är tillrättavisningar som har till syfte att upprätthålla ordning och miljö inte att betrakta som kränkning. Att en elev känner sig orättvist behandlad behöver inte vara en kränkning.

Alla anställda som får kännedom om något förhållande där man tror att en elev under 18 års ålder far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och skydd är skyldiga att anmäla till Socialtjänsten.

De åtgärder som beskrivs i dokumentationen måste tydligt kopplas till vilken typ av incident som har inträffat. Kränkningar, trakasserier och diskrimineringar ger olika åtgärder.

Rektor bedömer, i samråd med huvudman, huruvida polis bör inkopplas och i så fall i vilket skede. Synen på brottslig handling ska bedömas på samma sätt i skolan som utanför skolan. Skolledningen



polis anmäler brott i skolan. Uppföljning görs beroende på det enskilda fallet med barn och ungdomsteam eller socialtjänsten direkt.

Olika parter:

- elev-elev
- elev-personal
- personal-elev
- personal-personal

Arbetet dokumenteras fortlöpande samt åtgärdsplaner skapas.

### **Elev-elev**

1. Den i personalen som upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera skyndsamt genom att inhämta information från uppgiftslämnaren och de direkt berörda. Vid detta samtal skrivs en incidentrapport (se bilaga 1).
2. Mentor och skolledning informeras omgående om vad som framkommit vid samtalet och incidentrapporten lämnas till rektor. Mentor kontaktar vårdnadshavare.
3. Huvudmannen informeras av skolledningen och hålls fortlöpande informerad om ärendets gång.
4. Uppföljningssamtal med berörda parter hålls. Vid detta samtal fylls del 2 av incidentrapporten i.
5. Om inte detta heller får önska effekt kallar rektor till elevvårdskonferens med bland annat rektor, mentor, kurator, elev och vårdnadshavare. Vid denna skrivs ett åtgärdsprogram (se bilaga 2).

### **Elev-personal**

Elev som känner sig kränkt, trakasserad eller diskriminerad av personal:

1. Rektor kontaktas.
2. Rektor håller samtal med berörda parter, såväl kränkare som kränkta, omgående. Vid detta samtal skrivs en incidentrapport (se bilaga 1). Om kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering konstateras kontaktas föräldrar till elever som ej fyllt 18 år.
3. Rektor bedömer om grunden till det inträffade ligger hos den enskilde läraren eller hos hela organisationen.
4. Utifrån den bedömning rektor gjort skrivs ett åtgärdsprogram (se bilaga 2) där åtgärder specificeras på individ- eller organisationsnivå.
5. Enskilda uppföljningssamtal hålls av rektor med de inblandade. Tiden kan variera beroende på hur situationen sett ut och hur samtalen med de inblandade har gått.
6. Föräldrar informeras av rektor om samtalens resultat.
7. Om överenskomna åtgärder inte följs eller inte gett önskat resultat tas beslut om fortsatt tillvägagångssätt av rektor efter uppföljningssamtalen.

### **Personal-elev**

Personal som känner sig kränkt, mobbad eller utsatt för annan forn av trakasseri:

Se åtgärder för Elev-personal

### **Personal-personal**

Personal som känner sig kränkt, mobbad eller utsatt för annan forn av trakasseri av personal:

Se åtgärder för Elev-personal

### **17. Dokumentation**

Dokumentation av incidenter sker alltid med hjälp av en incidentrapport (se bilaga 1) och om problemen kvarstår vid uppföljningssamtalet med hjälp av ett åtgärdsprogram (se bilaga 2).

#### **Förvaring av dokumentation**

Incidentrapporter och åtgärdsprogram förvaras hos rektor

# Incidentrapport

## Del 1

Datum då incidentrapporten skrivs:.....

**Inblandade parter:**

(namn och klass)

.....  
.....

**Beskrivning av incidenten:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Plats där incidenten inträffade:**

.....

**Datum då incidenten inträffade:**

.....

**Åtgärder som kommer att vidtas:**

.....  
.....  
.....  
.....

**Ansvarig/ansvariga för dessa åtgärder:**

.....  
.....

**Datum för uppföljning: .....**

**Underskrift av samtliga deltagande personer**

---

## Del 2

Del 2 skrivs vid uppföljningssamtalet.

### Resultat av vidtagna åtgärder:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Åtgärder för att händelsen inte ska upprepas:

.....  
.....  
.....  
.....

### Incidenten kan avses

avslutad

ej avslutad  Vid ej avslutad incident skrivs åtgärdsprogram.

### Underskrift av samtliga deltagande personer

.....

