

Wasaskolans

*Plan för det övergripande arbetet mot diskriminering, trakasserier
och kränkningar*

TRYGGHET, SAMARBETE, KUNSKAP, FRAMTID



HT 20 – VT 21

Innehåll

1 Inledning	4
1.1 Skolans plan	4
1.1 Arbetslagets dokument.....	4
1.2 Organisation	4
2 Presentation av skolan	5
3 Wasaskolans ledord.....	5
4 Lagar och förordningar.....	5
4.1 Diskrimineringslagen 2016:828	5
4.1 Skollagen 2010:800.....	6
4.3 Läroplanerna	6
5, Begrepp och definitioner.....	6
Mobbing	7
Direkt diskriminering.....	7
Indirekt diskriminering	7
Trakasserier	8
Trakasserier är ett beteende som kränker någons värdighet och som har samband till en eller flera av diskrimineringsgrunderna.	8
Sexuella trakasserier	8
6. Ansvarsområden.....	9
6.1 Rektor ansvarar för.....	9
6.2 Likabehandlingsgruppen ansvarar för <i>LBG (övergripande) möts en gång pr. månad</i>	9
6.3 Arbetslaget ansvarar för	10
6.4 All personal ansvarar för.....	10
6.5 Elever inkluderas genom att.....	10
6.6 Vårdnadshavare ansvarar för.....	10
7. Delaktighet, förankring och information.....	11
Personalens delaktighet, förankring och information	11
8. Kartläggningsmetoder	12
8.1 Kartläggning elever.....	12
8.2 Kartläggning pedagoger.....	12
8.3 Kartläggning organisation och struktur.....	13
9. Strukturer för akuta händelser.....	13
9.1 Rutiner för när elev kränks eller trakasseras av andra elever.....	13

9.1.2 Att upptäcka och ingripa vid kränkningar eller trakasserier	13
9.1.3 Utredning och analys.....	14
9.1.4 Handlingsplan	14
10. Rutiner när elev diskrimineras, trakasseras eller kränks av någon av skolans personal	14
10.1 Att upptäcka och ingripa vid kränkningar eller trakasserier	14
10.2 Utredning och analys.....	15
11.1 Rutiner och strukturer	15
11.2 Främjande och övergripande aktiviteter.....	16
11.3 Främjande och övergripande aktiviteter.....	16
12. Årets främjande aktiviteter.....	17
Övergripande.....	17
Kränkningar.....	18
Könsuttryck och identitet	18
Kön.....	18
Etnisk tillhörighet.....	18
Funktionsnedsättning	19
Sexuell läggning.....	19
Ålder.....	19
Sexuella trakasserier.....	19
Heder	19
13. Kartläggningar kring trygga/otrygga platser.....	20
14. Kontaktuppgifter	20
15. Anmälningsskyldighet.....	21
16. Stöd och hjälpinstanser	21
16.2 Barnens hjälptelefon (Bris.....	21
16.3 Rädda Barnens föräldratelefon.....	22
Bilaga 1	23

1 Inledning

Skolväsendet i Sverige ska vila på demokratins grund. En av demokratins pelare är tanken om alla människors lika värde. Detta värde ska finnas synligt i all vår verksamhet i och utanför klassrummet, det ska genomsyra vår organisation, våra strukturer och vårt bemötande.

I skolans uppdrag ligger att ha tydliga rutiner vid akuta händelser där individer utsätts, men vi behöver också arbeta främjande och förebyggande för att skapa trygga miljöer för alla våra elever oberoende av deras kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, ålder, könsuttryck eller identitet, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

Arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkningar är av stor betydelse för elevernas mående och är därför direkt kopplat till det förebyggande elevhälsoarbetet.

I Södertälje kommun har varje skola två dokument som rör arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det ena, som du läser nu, är *Skolans plan*, utöver denna finns också *arbetslagets dokument*, en dokumentation av det pågående arbetet i arbetslaget.

1.1 Skolans plan

Här hittar du lagar, definitioner och begrepp, ansvarsfördelning och förslag på kartläggningsmetoder. Här finns även de rutiner och strukturer som styr skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt skolans främjande aktiviteter. De främjande aktiviteterna konkretiseras på arbetslags/stadienivå. Här finns information om var vårdnadshavare kan vända sig om de misstänker att egna eller andras barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på skolan.

1.1 Arbetslagets dokument

Arbetslagets dokument rör det förebyggande arbetet. Varje arbetslag genomför kartläggningar som fångar elevernas åsikter kring situationen i skolan. Lärare gör egna kartläggningar och analyser av situationen. Syftet med kartläggningarna är att synliggöra var och när det kan finnas risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i verksamheten. Resultaten av kartläggningarna utgör sedan en grund för samtal och diskussioner kring vilka åtgärder som bör göras för att skapa en tryggare miljö för alla elever. Såväl elever som lärare är delaktiga i att ta fram förebyggande åtgärder. Både de förebyggande och de främjande aktiviteterna följs upp och utvärderas på arbetslagsnivå.

1.2 Organisation

Arbetslagsnivå: Varje arbetslag har minst en likabehandlingsansvarig som sammanställer de konkretiserade främjande aktiviteterna samt de förebyggande åtgärderna.

Likabehandlingsansvariga ansvarar för de arbetslagsmöten där åtgärderna följs upp och utvärderas. Arbetslagets likabehandlingsansvariga sitter i skolans Likabehandlingsgrupp.

Övergripande nivå. Skolan har även en Likabehandlingsgrupp som består av representanter

från varje arbetslag, kurator, skolsköterska, specialpedagog, rektor samt andra på skolan som bjuds in ifall de har specialkompetens inom det aktuella ämnet. Underlaget från kränkingsanmälningar, trygghetsvandringar, annan information som framkommer från arbetslagen kring likabehandling utgör en stor del av elevhälsans förebyggande och främjande diskussioner.

Likabehandlingsarbetet utgår från ett verksamhetsnära aktivitetshjul som strukturerar skolans strategiska arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (bilaga 2)

2 Presentation av skolan

Wasaskolan är en F-9 skola med särskola åk 7-9 och tillhörande fritidshem för årskurserna F-6. Skolan har ca 570 elever och 77 personal. Skolan har ett utbyggt två- eller flerlärarskap i alla årskurser. Wasaskolan är sedan ht-18 en trivselskola, vilket är ett projekt där elever och personal arbetar tillsammans för att skapa en mer aktiv rastmiljö på skolan.

3 Wasaskolans ledord

Skolans uppdrag är att förmedla kunskaper och färdigheter, och att fostra eleverna till rättskänsla, ansvarstagande, generositet och tolerans. Omsorg om den enskildes välbefinnande ska genomsyra verksamheten.

Wasaskolan arbetar utifrån ledorden: Samarbete, Trygghet, Kunskap och Framtid. Det gör att vi aktivt arbetar för att alla elever ska känna sig sedda och trygga på skolan. Vi utgår i allt arbete från samarbete mellan personal-elev, elev-elev och personal-personal. Vi ser att trygghet i klassrum och kringmiljöer är en förutsättning för att lärande för framtiden ska kunna ske. För oss är det en självklarhet att vi skapar en positiv framtid för våra elever.

För att uppnå detta arbetar vi ständigt för att skapa en miljö där hänsyn, gott uppförande och ömsesidig respekt präglar umgängestonen. Alla våra elever har rätt att vistas i skolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering. Skolans personal ska ständigt vara lyhörd för elevernas mående, trygghet och trivsel, i både klassrummen och i de allmänna utrymmena. Personalen ska alltid reagera mot kränkande kommentarer och beteende, ta tag i incidenter så fort som möjligt och följa upp dem.

4 Lagar och förordningar

Arbetet mot diskriminering och trakasserier regleras i Diskrimineringslagen (2008:567/2016:828) medan arbetet mot kränkningar regleras i Skollagen (2010:800). Både lagstiftningarna kräver att det ska finnas ett strategiskt och långsiktigt arbete i verksamheterna.

4.1 Diskrimineringslagen 2016:828

3 kap. Aktiva åtgärder

1§ Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3§ Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande

18§ Utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

4.1 Skollagen 2010:800

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

6§ 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.

8§ 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. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

4.3 Läroplanerna

Våra styrdokument lyfter frågor kring diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i såväl Skolans värdegrund och uppdrag som i kursplanerna.

Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annat trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. (Lgr 11, Lgr 11 grundskolan)

Behovet av kunskap om och diskussioner kring diskriminering, trakasserier och kränkningar och vad det kan betyda för individen och för samhället i stort, finns på olika sätt inskrivet i kursplanerna. Arbetet med barnrättskonventionen och de mänskliga rättigheterna återkommer t.ex. som en röd tråd från förskoleklass upp till gymnasiet.

5, Begrepp och definitioner

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna. *6 kapitlet 3 § skollagen.*

Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller slag och sparkar. Kränkningarna kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling förekommer ofta även på internet, till exempel på sociala medier.

Mobbning

Mobbning är när ett barn eller elev är utsatt för upprepade negativa handlingar och där det hos den/de som utsätter finns ett syfte att tillfoga den andra skada eller obehag. Det ska dessutom finnas en skillnad i styrkeförhållande mellan den/de som utsätter och den som utsätts för att beteendet. Exempelvis brukar det kallas för mobbning om ett barn eller en elev blir utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen.

Diskriminering

Det finns sex former av diskriminering; direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet, instruktioner att diskriminera samt direkt och indirekt diskriminering (se bilaga 1).

Direkt diskriminering

Är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, samt att missgynnandet har att göra med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Är när någon missgynnas genom en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med ett visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Detta gäller såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

är när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte genomfört åtgärder som möjliggör för personen att komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Trakasserier

Trakasserier är ett beteende som kränker någons värdighet och som har samband till en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

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

Kränkningar och trakasserier kan äga rum i den fysiska verkligheten eller via sociala medier. De kan vara fysiska (knuffar och slag), verbala (skällsord), textburna (klotter) eller sociala (utfrysning och ryktesspridning)

Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som blir eller har blivit trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell art som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag eller bilder som är sexuellt anspelade och som upplevs som kränkande för personen. Sexuella trakasserier kan även handla om en sexuell jargong.

(Källa: www.do.se)

Tillsägelser

Rektor eller en lärare får vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra elevernas trygghet och studiero eller för att komma tillrätta med en elevs ordningsstörande beteende. Elever som stör i klassrummet kan komma att avvisas för att

trygga klasskamraters studiero. Elever som avvisas från klassrummet följs upp av mentor, föräldrar informeras och eleven erbjuds undervisning på läxhjälpens anvisade tider.

Repressalier

Huvudmannen eller skolans personal får inte utsätta en elev för repressalier på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har påtalat brister eller anmält skolan för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

För oss på Wasaskolan är det viktigt att föra en god dialog med våra vårdnadshavare vi är alltid öppna för feedback och utgår från att vuxna tillsammans gör det bästa för barnet.

6. Ansvarsområden

6.1 Rektor ansvarar för

- att varje enskild verksamhet arbetar målinriktat för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- att *Skolans plan* upprättas och utvärderas varje år
- att vårdnadshavare informeras om *Skolans plan*
- att all personal är informerad om *Skolans plan* och de rutiner som ingår i den samt arbetar efter den
- att *Arbetslagets dokument* upprättas
- att förebyggande åtgärder och främjande aktiviteter kontinuerligt följs upp och utvärderas
- att det finns en organisation på skolan som främjar arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- att skolan, när den får kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer, ser till att utredning görs och åtgärder vidtas
- att huvudman informeras om ärenden som rör diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- att kontakta andra myndigheter vid behov

6.2 Likabehandlingsgruppen ansvarar för *LBG (övergripande) möts en gång pr. månad*

- att utvärdera *Skolans plan*, se till att *Skolans plan* revideras årligen samt att den implementeras vid skolstart i augusti.
- att *Skolans plan* utvärderas genom arbetslagens arbete med de främjande aktiviteterna
- att sammanställa skolans kränkingsrapporter en gång pr. månad, detta görs av skolans kurator.
- att se till att resultaten från hälsosamtal diskuteras.
- att lyfta övergripande kartläggningar som t.ex. resultat från den kommungemensamma trygghet och studiero enkäten som Wasaskolan genomför i varje årskurs och mentorer efterarbetar med sina klasser
- att följa upp och stödja arbetslagens arbete i det kontinuerliga arbetet

6.3 Arbetslaget ansvarar för

- att i augusti ta fram gemensamma mål i arbetslaget utifrån vad kartläggningar från tidigare år visat.
- att genomföra kartläggningar där samtliga diskrimineringsgrunder, sexuella trakasserier samt kränkande behandling ingår
- att personal analyserar och diskuterar resultaten av kartläggningarna med syfte att få fram aktiva åtgärder mot de risker och brister som framkommer
- att elever diskuterar resultaten av kartläggningarna med syfte att få fram aktiva åtgärder mot de risker och brister som framkommer
- att förebyggande åtgärder skrivs ned i *Arbetslagets dokument* och implementeras vid skolstart i augusti
- att skolans främjande aktiviteter bryts ned till åldersadekvata aktiviteter och implementeras vid skolstart
- att såväl förebyggande åtgärder som främjande aktiviteter kontinuerligt följs upp och utvärderas
- att i juni sammanställa och utvärdera arbetslagets arbete med de främjande och förebyggande aktiviteterna under det föregående året

6.4 All personal ansvarar för

- att vid ärenden som rör kränkningar, diskriminering eller trakasserier, säkerställa att åtgärder som rör eleverna genomförs, följs upp och utvärderas
- att vid misstanke om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling informera rektor/kurator genom *Anmälan om kränkande behandling Del 1*
- att följa skolans rutiner vid förekomst av kränkningar, trakasserier eller diskriminering
- att arbeta främjande och förebyggande mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- att följa Läroplanens skrivningar och lyfta diskussioner kring och kunskap om diskrimineringsgrunderna i undervisningen
- att ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och/eller samtalston och sträva efter likvärdighet

6.5 Elever inkluderas genom att

- Delta i kartläggningar, och diskussioner kring kartläggningarnas resultat
- Trivselledare ansvarar för trivselaktiviteter för sina kamrater i syfte att främja god rastmiljö
- Berätta för personal i skolan om de själva är utsatta eller misstänker att andra är utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

6.6 Vårdnadshavare ansvarar för

- att berätta för personal i skolan om deras barn eller om de misstänker att andra elever är utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- lyfta frågor vid de föräldrakvällar som skolan genomför 3 ggr/termin

7. Delaktighet, förankring och information

Personalens delaktighet, förankring och information

Skolans plan presenteras och bearbetas vid skolårets början. Nypersonal som börjar under pågående läsår informeras vid välkomstmöte om *Skolans plan* av skolans ledning. Vikarier informeras av skolans kanslist om det förhållningssätt som gäller på skolan.

Personalen deltar i kartläggningar, analyser och diskussioner med syfte att formulera förebyggande åtgärder. Personalen deltar även i samtal och diskussioner för att bryta ned skolans främjande aktiviteter till åldersadekvata aktiviteter. De aktiva åtgärderna (förebyggande och främjande) följs upp och utvärderas kontinuerligt på arbetslagsmöten.

Elevers delaktighet, förankring och information

Skolans plan presenteras och bearbetas vid skolårets början.

Eleverna deltar i kartläggningar, analyser och diskussioner med syfte att formulera förebyggande åtgärder. De aktiva åtgärderna (förebyggande och främjande) följs upp och utvärderas kontinuerligt på klassråd och i mentorsgrupper.

Elevrådet bjuds in till diskussioner kring skolans främjande aktiviteter.

Elevrådet deltar i att ta fram de gemensamma trivselreglerna för skolan

Elevskyddsombud bland eleverna i åk 7-9 arbetar med att förbättra det psykosociala klimatet i klassrum och övriga skolmiljöer.

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavare informeras om skolans arbete vid skolårets första föräldramöte. *Skolans plan* ligger på skolans hemsida och i den digitala lärplattformen. Klasslärare och mentorer lyfter skolans pågående arbete med värdegrund vid behov med vårdnadshavare.

8. Kartläggningsmetoder

8.1 Kartläggning elever

För kartläggning används, enkäter, underlag från kränkingsanmälningar, intervjuer, observationer, "huset", information inhämtas från EHT och pedagoger.

I alla kartläggningar är det viktigt att, av hänsyn till elevers integritet, skydda "uppgiftslämnarens" anonymitet. I samtliga kartläggningar finns kön som kategori. Skolinspektionen och kommunen har stort fokus på kön och forskning visar att vi kan behöva olika åtgärder gentemot olika kön.

- Använd de kartläggningar som redan görs på skolan som hälsosamtal, utvecklingssamtal, betygsstatistik. Informationen behöver då avidentifieras och sammanställas med syfte att visa på övergripande mönster. Det främjande och förbyggande arbetet på skolan är inte individriktad utan arbetar med skolans övergripande miljö, gruppnivå och organisation. Individer som utsätts ska ha individuella handlingsplaner.
- Sammanställning av kränkingsrapporter. Även här är det viktigt att avidentifiera informationen. Syftet med sammanställningen är att synliggöra mönster som att vissa trakasserier kopplat till t.ex. religion, kön har ökat/minskat eller att det är särskilda platser som t.ex. korridorer och kapphallar där många kränkningar sker.
- Enkäter. Styrkan i enkäter är anonymiteten. Svagheten är att du bara får svar på det du frågar efter samt att det kan finnas en osäkerhet i hur eleverna uppfattat frågorna. Det är därför centralt att de begrepp som används i enkäten har gått genom med elevgruppen. I verktygslådan finns två enkäter. En rör sexuella trakasserier och en är övergripande och fångar kränkande behandling samt alla diskrimineringsgrunderna.
- Huset. Huset behöver göras i flera steg. Det första steget är att utifrån en karta över verksamhetens trygga och otrygga platser och låta eleverna markera områden där de känner sig trygga (grönt) och där de känner sig otrygga (rött). Nästa steg är att ta reda på vad det är som gör de otrygga platserna otrygga och de trygga platserna trygga. Som vuxen behöver du ha kunskap om diskrimineringsgrunderna för att kunna koppla till dem. För närmare beskrivning gå till Huset i Verktygslådan.
- Flugan: Pedagoger sätter upp en bild på en Fluga vid de platser där kränkningar eller trakasserier är ofta förekommande. Inför t.ex. mentorstid får eleverna uppgiften att fundera över vad Flugan har sett. "Flugans" observationer tas upp till diskussion eller skrivs ned på lappar som läraren sammanställer.

8.2 Kartläggning pedagoger

- Självskattning. Självskattning bygger på just självskattning och samma situation kan skattas olika av olika människor. Självskattningen i sig ger därför ingen "rättvis" bild av situationen. Däremot kan självskattningen vara en bra utgångspunkt för diskussioner. Ett nästa steg efter att självskattningen genomförts är därför att arbeta i par eller mindre grupper där varje fråga i självskattningen diskuteras, t.ex. hur har

varje enskild personal uppfattat frågan och hur har hen arbetat med den.

I verktygslådan finns två former av självskattning:

Övergripande självskattning som tar upp samtliga diskrimineringsgrunder.

Diskussionsunderlag finns under *att förebygga och främja*. Där finns de kopplade till varje diskrimineringsgrund. Diskussionsunderlagen finns även samlade under menyn *Normkritik*

8.3 Kartläggning organisation och struktur

- Är skolans rutiner och strukturer rörande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kända av skolans personal?
- Introduceras nya pedagoger och vikarier till skolans rutiner och strukturer rörande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?
- Är skolans fysiska miljöer tillgängliga för samtliga elever?
- Är skolans undervisning organiserad på ett sådant sätt att alla elever har möjlighet att delta?
- Är skolans regler neutrala i relation till diskrimineringsgrunderna?

9. Strukturer för akuta händelser

En karta över de processer som ska träda i gång vid akuta situationer finns i Verktygslådan, [Processkarta](#). Här hittar du även anmälningsblanketter, stödmaterial och en längre beskrivning av kommunens rutiner vid ärenden där elever utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av andra elever eller av personal vid skolan.

9.1 Rutiner för när elev kränks eller trakasseras av andra elever

9.1.2 Att upptäcka och ingripa vid kränkningar eller trakasserier

- All personal ska vara uppmärksam på indikationer på att en elev utsätts för trakasserier eller kränkningar.
- All personal som själv ser eller hör, får information om eller på annat sett misstänker att en elev utsätts för trakasserier eller kränkningar har ett ansvar att ingripa eller hämta den hjälp som behövs för att stoppa den pågående kränkningen eller trakasseriet.
- Personal som själv ser eller får information om att någon elev utsätts för trakasserier eller kränkningar tar kontakt med elevens klasslärare/mentor som ansvarar för att föra vidare arbete med ärendet.
- Klasslärare informerar kurator (som har delegat från rektor att mottaga kränkingsanmälningar). Använd blankett: *Anmälan om kränkande behandling Del 1* Kurator informerar rektor löpande och sammanställer kränkingsanmälningar och informerar huvudman.

9.1.3 Utredning och analys

- Klasslärare/mentor genomför en första utredning. Hur många som behöver vidtalas beror på den uppkomna situationen.
- Samtalen med de inblandade ska ske skyndsamt och enskilt. Eleven som blivit utsatt ska inte utfrågas tillsammans med eleven/eleverna som misstänks ha trakasserat eller kränkt hen.
- Syftet med utredningen är att få in tillräckligt med information för att kunna bedöma vilka åtgärder som behöver sättas in så att kränkningarna och trakasserier upphör.
- Om händelsen kan anses uppklarad och inte kräva vidare åtgärder sparas blanketten om *Anmälan om kränkande behandling Del 1* i elevakten för att säkerställa att upprepade kränkningarna och trakasserier fångas upp och åtgärdas.

9.1.4 Handlingsplan

- Om händelsen inte kan anses vara uppklarad görs en [handlingsplan](#). Mall för detta finns i Verkttyglådan.
- En handlingsplan ska upprättas för både den elev som utsätts och den/de som utsätter.
- Skolan behöver ta ställning till om andra myndigheter ska kontaktas
- En återkoppling görs till huvudman inom 3 månader på blanketterna *Anmälan om kränkande behandling Del 2 och 3*.

10. Rutiner när elev diskrimineras, trakasseras eller kränks av någon av skolans personal

10.1 Att upptäcka och ingripa vid kränkningar eller trakasserier

- All personal ska vara uppmärksam på indikationer på att en elev utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.
- All personal som ser eller hör en elev utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkningar har ett ansvar att ingripa eller hämta den hjälp som behövs för att stoppa pågående kränkningar, trakasserier eller diskriminering.
- Personal som ser, hör eller får information om att någon elev utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar av en av skolan anställda informerar rektor eller en av rektor utsedd person.
- Rektor informerar genast huvudman på blanketten *Anmälan om kränkande behandling Del 1*
- Rektor informerar vårdnadshavare
- Om eleven upplever sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad av rektor skickas Blanketten *Anmälan om kränkande behandling Del 1* direkt till huvudman.

10.2 Utredning och analys

- När en anställd är misstänkt för att diskriminera, trakassera eller kränka en elev är det rektor som ska utreda ärendet. Rektor kan söka stöd av kommunens HR avdelning
- När rektor är misstänkt för att diskriminera, trakassera eller kränka en elev är det huvudman som ska utreda ärendet.

10.3 Handlingsplan

- Handlingsplan ska alltid upprättas när elev har utsatts av en av skolans anställda.
- Handlingsplan ska upprättas för såväl den personal (åtgärdsplan) som utsätter samt för den/de elever som utsatts.
- När elever utsatts av en anställd behöver oftast EHT kopplas in i utredningen och upprättande av elevens/elevernas handlingsplan.
- Det ska finnas en kontinuerlig uppföljning av elevens/elevernas situation. I direkt anslutning till händelserna bör uppföljning ske på daglig basis.
- Åtgärderna för den anställda kan variera från stödsamtal till disciplinära åtgärder beroende på allvaret i händelsen. Dennas åtgärdsplan ska följas upp kontinuerligt
- Vårdnadshavare (om eleven är under 18 år) samt huvudman ska informeras kontinuerligt.
- Utvärdering av handlingsplanen ska ske inom 8 veckor. Huvudmannen informeras skriftligt på blanketterna om *Anmälan om kränkande behandling Del 2 och 3*

11. Utvärderingar av förra årets *Skolans plan*

11.1 Rutiner och strukturer

Skolans *elevhälsoteam* träffas en gång i veckan med syfte att lyfta elevärenden och tillsammans arbeta för ett förebyggande och främjande arbete och arbetet sker på både grupp och individnivå. EHT använder underlag som utredningar om stödinsatser, åtgärdsplaner, kränkingsanmälningar och hög skolfrånvaro utöver informationen från LBG.

Wasaskolans likabehandlingsgrupp består av representanter från varje arbetslag, fritids och skolledning. Gruppen leds av skolans kurator. Likabehandlingsgruppen har haft regelbundna träffar där gruppen har fokuserat på olika teman varje träff. Det vi kan se är att vårens pandemi påverkat skolans arbetet och det uppstartade arbetet med likabehandling behöver återupptas till hösten 2020.

Likabehandlingsgruppen har delvis fått igång arbetet ute i arbetslagen utifrån den arbetsgång som finns i kommunen. Personalen arbetar efter skolans rutiner för hantering av kränkningar, trakasserier och diskriminering. Nya medarbetare har informerats om dessa rutiner. Vi ser att vi kan behöva starta upp läsåret med att påminna oss själva kring hur, vad och varför vi ska fortsätta vårt medvetna likabehandlingsarbete.

VT 19 fastställde likabehandlingsgruppen ett *årshjul* utifrån samlad information gällande trygga områden samt förbättringsområden. Elevrådet har även varit delaktiga i processen utifrån att

skolans kurator har deltagit i elevrådsmöten och samlat information gällande utvecklingsområden som bör göras på skolan utifrån elevernas önskemål.

HT 19 årshjulet implementeras. Arbetslagen ska få ta del av årshjulet och har tilldelats kompendium kring de olika teman som finns på årshjulet. I kompendium finns olika exempel på samarbetsövningar/redovisningar av de olika teman som fastställts på årshjulet. Alla kompendier som tilldelats arbetslagen är anpassade utifrån de olika årskurserna. Arbetslagen ska påbörja dokumentation i arbetslagens dokument för att likabehandlingsarbetet ska kunna utvärderas och utvecklas. Det här var en klar önskan vi hade hösten 2019. Arbetet behöver förstärkas genom delaktighet i alla nivåer på skolan och vi kommer därför att starta om vårt arbete under hösten 2020.

Utvärdering av årshjulet görs VT 20, arbetslagen får under tiden inkomma med förslag på hur klasserna ska arbeta kring olika teman. Förslagen tas upp på likabehandlingsträffarna av representanterna. Tyvärr kom detta arbete av sig under våren. Istället lades mycket tid och fokus på att öka samarbetet med vårdnadshavare. Vi har haft kontinuerliga samtal med vårdnadshavare under terminen och det har skapat ett fint samarbete kring barnen mitt i en rådande pandemi. Något som vi känner att vi behöver fortsätta hålla i under kommande läsår. Det var inte möjligt att genomföra kartläggning om trygga och otrygga platser på grund av pandemin.

11.2 Främjande och övergripande aktiviteter

Det fanns en klar målbild på skolan att få igång vårt arbete i likabehandlingsgruppen under läsåret. Vi kommer att fortsätta vårt arbete till hösten 2020. Det första vi kommer att göra är att utse en stark likabehandlingsgrupp. Vi behöver ha ett team som jobbar med våra övergripande frågor på skolan och utvecklar vårt arbete kontinuerligt.

11.3 Främjande och övergripande aktiviteter

Under läsåret 19/20 har skolan gjort flertalet förebyggande insatser;

- Trivselskolaprojektet
- Fritidshemslärare har haft ett utvecklingsuppdrag inom fritidshemmet och verksamheten har bidragit till ökad elevdelaktighet och flera lärande situationer för våra elever på fritids.
- Elevcoach och lärarassistent har arbetat som fasta mentorer mot klass på högstadiet
- Utökad specialpedagog med övergripande utvecklingsuppdrag för elevhälsan
- Utveckling av tjejgruppen till att erbjuda även pojkar på högstadiet aktiviteter
- Uppehållsrum för högstadiet, ett rum som elevrådet åk 7-9 ställt iordning och gjort gemensamma regler för.
- Skolans café öppnade på morgonen även för personal, vilket skapade ett välkommet mottagande för elever i skolans atrium på morgonen
- Fasta sittplatser i matsalen även för eleverna på högstadiet och medföljande pedagoger i matsalen.
- After school – fotbollsturnering som genomförs för våra högstadielever
- Utvecklad rastbod med material för våra elever på låg och mellanstadiet
- Skolgården smyckades med att fler spel ritades upp marken ex: fia med knuff, bokstavs ormar

12. Årets främjande aktiviteter

Wasaskolan har valt att fokusera på följande främjande områden för läsåret 20/21

Övergripande

- All personal startar året med att synliggöra skolans arbete med värdeorden: samarbete, trygghet, kunskap och framtid.
- All personal utbildas i hur, vad och varför vi arbetar med att kränkingsanmälningar.
- All arbetslag startar läsåret med att analysera och skapa åtgärder utifrån förgående år och skapar nya mål för ökad trygghet och studiero.
- Arbetslag F-3 arbetar för att öka den pedagogiska rastverksamheten och elevernas ökade delaktighet
- Arbetslag 4-6 kommer att arbeta med samarbete i klassrum och utanför och elevens delaktighet.
- Skolans särskolan för högstadieelever ökar graden av samarbete med skolans yngre elever genom att upprätta faddersystem.
- Kurator arbetar utifrån SPMS:s delaktighetsmodell i syfte att kartlägga elevens vardag
- Skolsköterska återkopplar regelbundet elevhälsoenkät svar
- Årskursmentorers införs på högstadiet i syfte att öka måluppfyllelse, trygghet och mående på skolan.
- Vid de årskursvisa EHM möten som sker under läsåret synliggörs flickors behov av stödinsatser i större utsträckning.
- Elevhälsan arbetar än mer förebyggande utifrån det samlade underlag som inkommer via resultat, enkäter och trygghetsvandringar.
- Representanter från skolans likabehandlingsgrupp deltar i Dugnaderna för kontinuerlig kompetensutveckling
- Representanter från skolans likabehandlingsgrupp träffas regelbundet månadsvis för att följa upp arbetet i arbetslagen utifrån skolans aktivitetshjul.
- Rektor och Kurator följer systematiskt upp det sociala arbetet som pågår kring skolans elever och sätter tidigt in åtgärder.
- Skolan använder sig av den digitala verktyglådan som stöd i arbetet
- Skolan har infört trivselledare som håller rastaktivitetsverksamhet. Trivselledare finns i alla stadier och ansvariga elever har fått ta del av utbildningen kring rastaktiviteter.
- Skolan har externa resurser i form av fältare som kommer till skolan en gång i månaden för deltagande på SSFP där även polis och fritidsgård närvarar. Syftet med dessa möten är att arbeta både förebyggande och åtgärdande för att se över elevernas skolgång men även fritid.

Kränkningar

- Elever och lärare upprättar tillsammans gemensamma trivselregler i början av läsåret
- Eleverna har fasta tider och platser i matsalen
- Skolan har schemalagda rastaktiviteter under längre raster.
- Det finns en medföljande vuxen till idrottssalen, mobiltelefoner samlas in innan eleverna går in i idrottssalen.
- All personal arbetar aktivt med elevernas språkbruk.
- Skola inför en nolltolerans mot skojbråk.
- Strukturer för kränkingsanmälningar påminnes om och vi arbetar mer strukturerat i vårt uppföljande arbetssätt.

Könsuttryck och identitet

- Könsneutrala toaletter finns
- Vid prov, enkäter etc. där det krävs att kön ska uppges finns alternativet Annan.
- Det finns flexibla lösningar kring ombyte, duschning etc. inför gymnastikundervisningen.
- Skolans personal arbetar aktivt för att vidga normer kring kön och könsuttryck.
- Skolan arbetar under kompetensutvecklingsdagar med att synliggöra ett normkritiskt förhållningssätt.

Kön

- Wasaskolan analyserar trygghetsenkäter utifrån kön. Kartläggningar har kön som faktor och att kön finns med i alla analyser.
- Arbetslag åk 7-9 kommer att aktivt arbeta med likabehandlingsarbete med särskilt fokus på jämställdhet. Betyg analyseras, juventas utbildar både personal och elever
- Skolan har både tjej- och killgrupp för åk 7-9 dessa hålls av skolkurator och elevstödjande funktioner.
- SYV arbetar både på individ- och gruppnivå med genusfrågor för att vidga perspektiv och motverkar stigma.
- Flickor och pojkars måluppfyllelse följs upp och synliggörs och åtgärder för att minska diskrepans upprättas.

Etnisk tillhörighet

- Elevernas flerspråkighet används som en resurs i klassrummet och alla lärare arbetar utifrån ett språkkunskapsutvecklande arbetssätt.
- Lärare arbetar medvetet mot stereotypa föreställningar om etniska grupper

Religion och annan trosuppfattning

- Lärare har kunskap om vilka högtider och traditioner som firas av eleverna (där de vill uppge det) och ser i största möjliga mån till att utflykter, större prov, föräldramöten etc. inte läggs i anslutning till dessa
- Lärare synliggör och använder elevers kunskaper om och erfarenheter av olika religioner, när eleverna känner sig bekväma med det

Funktionsnedsättning

- Hjälpmedel finns tillgängliga och presenteras för samtliga elever i klassen
- Klassrummet möbleras med utgångspunkt i elevers behov av olika inlärningsmiljöer
- Alla elever ges möjlighet att nyttja stödinsatser i klassrummet.
- Alla klasser lär sig och förstår varför vi har olika stödbehov i klassen. Våra elever ska våga vara annorlunda!

Sexuell läggning

- HBTQ frågor integreras i undervisningen t.ex. genom att vi lyfter viktiga reformer kopplade till Hbtq i SO undervisningen.
- Regnbågsflaggan finns synlig på skolan
- Lärare arbetar med HBTQ frågor i alla klassrum.

Ålder

- Lärare är medvetna om språkbruk och använder inte ord som har en negativ klang relaterat till ålder som t.ex. småbarn, bebis, fjortis
- Skolledningen analyserar återkommande personalgruppen utifrån ålder i syfte att ha en medvetet stor spridning i personalgruppen.

Sexuella trakasserier

- Lärare lyfter vikten av att respektera människors kroppsliga integritet
- Könshierarkier och stereotypa uppfattningar av kön synliggörs och diskuteras utifrån elevernas ålder och kursplaner.

Heder

- Skolan använder [Origo](#) och det stöd som finns där
- Skolans personal utbildas kring risker och varningstecken relaterade till hedersproblematik

13. Kartläggningar kring trygga/otrygga platser

- Likabehandlingsgruppens representanter har beslutat att arbetslagen ska göra trygghetsvandringar/kartläggning i varje klass.
- Likabehandlingsgruppen har tillsammans sammanställt kartläggningsresultaten.
- Skolan genomför en enkät för alla skolan elever under hösten 2020

Resultat/analys av kartläggningar av trygga/otrygga platser på Wasaskolan:

Under våren har vi inte fått till en kartläggning pga av den rådande pandemin. Vi har haft hög frånvaro av elever och arbetat med ett flexibelt lärande och höga grad av samverkan med föräldrar. Vi blickar nu framåt mot kommande läsår med tillförsikt.

14. Kontaktuppgifter

Ta i första hand kontakt med din/elevens klasslärare, mentor eller en vuxen på skolan som du/ni har förtroende för. Om det av olika orsaker inte fungerar kan du ta kontakt med

Kontaktuppgifter till personer som elever eller vårdnadshavare kan vända sig till

Rektor: Charlotte Waltersson-Fredin charlotte.waltersson.fredin@sodertalje.se

Biträdande rektor: Mille Panic miladin.panic@sodertalje.se

Biträdande rektor: Soraya Saadati soraya.saadati@sodertalje.se

Kurator: Kristin Issaki kristin.issaki@sodertalje.se

Skolsköterska: Deyana Goryal deyana.goryal@sodertalje.se

Årskursmentorer:

Johanna Jakobsson johanna.jakobsson@sodertalje.se

Hannan Masud hannan.masud@sodertalje.se

Fredrik Strandberg fredrik.strandberg@sodertalje.se

Elevstödjare åk 6:

Tony Garabet tony.garabet@sodertalje.se

Om du/ni inte upplever att skolan gör vad de enligt lag är ålagda att göra ta kontakt med verksamhetschefen

Grundskolan: Jenny Stanser jenny.stanser@sodertalje.se

Om du inte heller här får det stöd du/ni anser att ni har rätt till kan ni gå vidare till

BEO (barn- och elevombudet). [BEO](#)

DO (diskrimineringsombudet). [DO](#)

15. Anmälningsskyldighet

Enligt Socialtjänstlagen 14 kap. 1 § är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet det vill säga personal inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola, skyldiga att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd.

En del fall av trakasserier och kränkande behandling kan också utgöra brott. En bedömning av om en polisanmälan ska göras bör ske i varje enskilt fall. En vårdnadshavare kan själv alltid göra en polisanmälan.

Vid händelser som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska Arbetsmiljöverket underrättas. Detta gäller även händelser som orsakats genom våld eller hot om våld.

Polisens, socialtjänstens, skolans utredning har olika syften. Oavsett om en anmälan har gjorts till en annan myndighet eller inte är verksamheten alltid skyldig att utreda påstådda trakasserier eller kränkande behandling och vidta relevanta åtgärder för att komma till rätta med dessa.

16. Stöd och hjälpinstanser

16.1 Kommunens socialtjänst för barn och ungdom Tel 08-523 038 08:

Lärare kan vända sig till kommunens socialtjänst för rådgivning om man ska göra en anmälan när man misstänker att ett barn far illa.

Föräldrar kan själva vända sig till socialtjänsten för att få stöd i sitt föräldraskap, om man är orolig för sitt barns beteende eller om det finns oro för att barnet använder alkohol eller droger. Socialtjänsten gör en utredning för att bedöma barnets behov och om det behövs insatser till föräldrarna och/eller barnet. Socialtjänstens personal har tystnadsplikt och det kostar inget att gå till socialtjänsten. Om en ungdom under 18 år själv kontaktar socialtjänsten måste dock vårdnadshavare informeras.

www.sodertalje.se

16.2 Barnens hjälptelefon (Bris) Tel: 11 61 11: Till Barnens hjälptelefon kan alla under 18 år ringa om vad som helst. Inga problem är för stora eller små. Tillsammans med en vuxen försöker ni hitta en lösning på det som inte känns bra. Samtalet är gratis och det syns inte på telefonräkningen att du har ringt. Alla vuxna på Barnens hjälptelefon har tystnadsplikt och får inte berätta för någon vad

samtalen handlar om.

www.bris.se

16.3 Rädda Barnens föräldratelefon Tel: 020-786 786. Till Rädda Barnens föräldratelefon är alla som vill välkomna att ringa med stora och små frågor som rör barn och föräldraskap. Kanske kan samtalet ge nya infallsvinklar och lite hjälp med att samla mod och kraft. Ditt samtal är anonymt och kostar inte mer än en samtalsmarkering.

www.rb.se

Bilaga 1

Diskrimineringsgrunderna

Kön: att någon biologiskt och juridiskt definieras som kvinna eller man. Diskrimineringsgrunden *kön* kan kopplas till formuleringar i samtliga läroplaner om jämställdhet mellan kvinnor och män, kravet på att skolan aktivt ska främja kvinnor och mäns lika rätt och möjligheter, samt att skolan har ett ansvar att motverka traditionella könsmonster (Lgr 11, Lgr 11grundsär). Eller ... att skolan aktivt ska främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter och att eleverna ska uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är kvinnligt och manligt (Lgy 11, Lgy 13 gymnasiesär)

Könsidentitet eller uttryck: Begreppet kön består av flera olika delar. Biologiskt kön och juridiskt kön skyddas av diskrimineringsgrunden *kön*. I begreppet kön ingår även *könsidentitet och könsuttryck*: *Könsidentitet* är en persons självupplevda kön, det vill säga det kön du känner dig som (kvinna, intergender, icke-binär, man, transperson osv.). *Könsidentiteten* behöver inte samstämma med det juridiska eller biologiska könet. *Könsuttryck* beskriver hur en person uttrycker sitt kön genom attribut som socialt förknippas med könstillhörighet, till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, röst etc. Skyddet som diskrimineringsgrunden ger är viktigt för personer som har en könsidentitet eller ett könsuttryck som ibland eller hela tiden skiljer sig från könsnormerna. Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning.

Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller likande förhållanden. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En person som bor i Sverige kan identifiera sig både som svensk och t.ex. kurd, syrian eller amerikan. Varje person har rätt att definiera sin egen etniska tillhörighet/tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning: religiösa åskådningar som t.ex. Kristendom, Islam och Hinduism. Annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med religiös åskådning som t.ex. ateism. Religionsfriheten är skyddat i både internationella konventioner och i svensk lag. Undervisningen ska, enligt skollagen, vara icke-konfessionell. En person behöver inte vara troende för att utsättas för diskriminering utifrån religion, det räcker att någon antar att hen är t.ex. kristen eller muslim och agerar utifrån det.

Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionsnedsättningar som t.ex. allergier, ADHD, dyslexi, hörsel- eller synnedsättning beskriver inte ett statiskt tillstånd, utan personens funktionsförmåga varierar beroende på situationen och den omgivande miljön. Funktionshinder är de hinder som finns i omgivningen och som gör det svårt för personer med funktionsnedsättning att fungera optimalt. Skolan är ansvarig för att såväl undervisning som fysiska platser är tillgängliga för elever med funktionsnedsättning.

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell. Det handlar om vem personen blir förälskad eller attraherad av. Diskrimineringsgrunden skyddar även mot diskriminering eller trakasserier som rör anhörigas sexuella läggning.

Ålder: hur många år du är. Diskrimineringsgrunden gäller alla åldrar. Oftast är det yngre och äldre som diskrimineras.

Bilaga 2 arbetslagets dokument

Bilaga 3