

# Fyrkappans likabehandlingsplan / plan mot kränkande behandling

**Verksamhetsformer som omfattas av planen:**

Förskoleklass, grundskola och fritidshem

**Läsår**

2022/2023



**MONTESSORISKOLAN  
FYRKAPPAN**

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
Vår vision	3
<b>Delaktighet i upprättandet och utvärdering av planen</b>	<b>3</b>
Elevernas delaktighet	3
Vårdnadshavarnas delaktighet	3
Personalens delaktighet	4
Utvärdering av likabehandlingsplanen	4
<b>Förankring av planen</b>	<b>4</b>
<b>Handlingsplan vid diskriminering och kränkande behandling - akuta skedet</b>	<b>5</b>
<b>Upplägg för förebyggande och främjande arbete</b>	<b>6</b>
<b>Förebyggande åtgärder mot kränkande behandling</b>	<b>7</b>
Mål	7
<b>Aktiva åtgärder - diskrimineringsgrunderna</b>	<b>8</b>
Mål	8
<b>Årshjul för processerna - vad gör vi när?</b>	<b>9</b>
<b>Ordningsregler</b>	<b>10</b>

## Inledning

Du läser just nu Fyrkappans plan mot kränkande behandling och dokumentation av aktiva åtgärder. Planen är en sammanslagning av *Plan mot kränkande behandling*, som regleras av skollagen och arbete med *aktiva åtgärder* som regleras i diskrimineringslagen. Planen gäller för Fyrkappans förskoleklass, grundskola samt fritidshem. Huvudman och rektor är ansvariga för att planen upprättas och utvärderas.

## Vår vision

Vi på Fyrkappan vill att alla våra elever ska känna trygghet och finna studiero i skolan och i fritidshemmet. De ska få möjlighet att växa som individer och ge andra elever samma chans att växa. Vi tolererar inte trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling mot varken barn eller vuxna.

*Vårt ledord är TÄNKÅ: Trygghet, Årlighet, Nyfikenhet, Kunskap och Ansvar.*

## Delaktighet i upprättandet och utvärdering av planen

### Elevernas delaktighet

Eleverna är delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen genom att:

- de besvarar trivselenkäten
- de utvärderar resultatet av trivselenkäten tillsammans med lärarna i klassråd och tar med resultatet till skolorådet som analyserar resultaten med rektor. Eleverna är med och diskuterar åtgärder utifrån den gemensamma analysen.
- trygghetsrådet, som bl.a består av elevrepresentanter, är med och skapar åtgärder kopplade till likabehandlingsplanen.
- trygghetsvandringar genomförs där eleverna får berätta var på skolan till exempel risken för att kränkas ökar. Resultatet vidarebefordras till Trygghetsrådet där det analyseras och diskuteras.

## Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarna är delaktiga genom att:

- de genomför trivselenkäten
- de analyserar delar av resultatet av trivselenkäten och diskuterar åtgärder vid större föräldramöte som genomförs på höstterminen

## Personalens delaktighet

Personalen är delaktig genom att:

- de genomför trivselenkät som sammanställs och utvärderas av rektor.
- de analyserar och skapar åtgärder utifrån sina egna slutsatser, resultatet av vårdnadshavares och elevers resultat av trivselenkäten
- de håller klassråd med eleverna och utifrån detta skapas aktiva åtgärder

## Utvärdering av likabehandlingsplanen

*Fyrkappans plan mot diskriminering och kränkande behandling* utvärderas i samband med att den nya planen upprättas. Alla de processer som sätts igång för att skapa den nya planen används därför även för att utvärdera den föregående planen.

## Förankring av planen

Processen kring planens framtagande förankras i organisationen genom ovanstående kanaler. Den färdigställda planen förankras genom:

- att den läggs upp på hemsidan
- att den presenteras i rektorns information till vårdnadshavarna via Unikum
- att den presenteras och diskuteras i styrelsen
- att den presenteras och diskuteras i klassråd, skolråd och trygghetsråd

Därefter förankras planen kontinuerligt utifrån att de åtgärder som presenteras i planen och genomförs i verksamheten.

# Handlingsplan vid diskriminering och kränkande behandling - akuta skedet

Diskriminering är även kränkande behandling. Vad som är diskriminering och vad som är kränkning kan vara svårt att på förhand veta. Av den anledningen är det mycket viktigt att personal agerar om de får kännedom om att ett barn på något vis utsätts för kränkande behandling eller diskriminering. Vid kränkande behandling utreder den personal som har bäst kännedom om händelsen. Diskriminering utreds alltid av rektor. Oavsett har rektor alltid huvudansvaret för att utreda diskriminering och kränkning och se till att detta upphör.

Om personal upptäcker att det förekommer diskriminering eller annan kränkande behandling ska personal agera utifrån följande rutin (denna finns även nedtecknad i den blankett som används vid utredning):

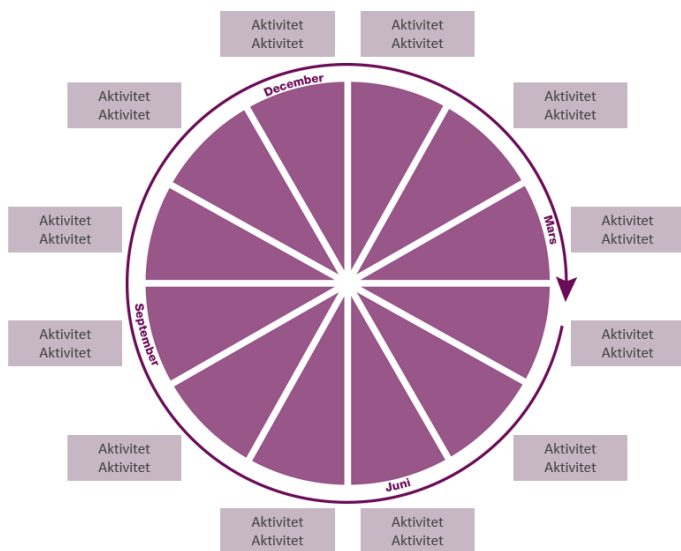
- 1.) Då personal misstänker att ett barn har utsatts för diskriminering ska ärendet omedelbart lämnas över till rektor att utreda.
- 2.) Vid kränkande behandling genomförs utredning av den personal som först får kännedom eller som har mest kännedom om händelsen, enligt följande:
  - a.) Samtal med berörda elever genomförs direkt. Samtliga inblandade elever ska få ge sin version av det inträffade.
  - b.) Personal informerar rektor om händelsen och dokumentera det de självt sett och hört samt elevernas versioner i blanketten "*Utredning för upplevd kränkning*".
  - c.) Vårdnadshavare kontaktas och informeras om händelsen samt att en utredning har startat.
  - d.) Dokumentation sammanställs utifrån att alla samtal är klara. Den som utreder stämmer av med rektor (eller annan ansvarig på plats) och/eller EHT-personal, om eventuella åtgärder.
  - e.) Dokumentation överlämnas till rektor.
  - f.) Förebyggande åtgärder implementeras i arbetslaget tillsammans med rektor och EHT. Tas upp på kommande mentorsmöte.
  - g.) Återkoppla valda och lämpliga delar till föräldrarna till de inblandade barnen.
  - h.) Uppföljning efter lämplig tid med inblandade elever.
  - i.) Dokumentation överlämnas till huvudman.

## Upplägg för förebyggande och främjande arbete

Våra utgångspunkter är att vi vill skapa **flera kortsiktiga mål som leder mot långsiktiga mål**. Då arbetet i skolan är föränderligt och då förutsättningarna snabbt kan ändras behöver åtgärderna som skapas följas upp och utvärderas med samma flöde.

Utifrån detta perspektiv skapar vi på Fyrkappan **ett långsiktigt mål för kränkande behandling och ett mål per diskrimineringsgrund**, som ska leda arbetet åt rätt håll under hela läsåret.

Som modell utgår vi ifrån det upplägg för systematiskt kvalitetsarbete som både skolverket och diskrimineringsombudsmannen förespråkar (se figur ovan till höger). Den går ut på att vi **undersöker hur verksamheten ser ut och belyser de problem** vi har. Vi tar reda på **orsakerna till problemen** genom att systematiskt analysera problemen tillsammans. Utifrån vad analysen visar **skapar vi åtgärder som vi genomför, följer upp och utvärderar**. Hela denna process ligger sedan **till grund för att på nytt undersöka** vilka problem vi ser i verksamheten och analysera dess orsaker.



Som tillägg till den modell vi använder för att skapa systematik i arbetet använder vi oss även av **årshjul för att skapa struktur** (se figur till vänster). Årshjulet riktar vårt arbete och skapar tydlighet i vad som ska göras när. Vi för dokumentationen kring det löpande arbetet. Vilka problem och orsaker vi ser i verksamheten, vilka åtgärder vi vidtar, hur vi följer upp och hur vi utvärderar. Allt är kopplat till årshjul så att vi kan se att arbetet sker fortlöpande.

# Förebyggande åtgärder mot kränkande behandling

## Mål

Fyrkappan ska ha en miljö fri från allvarliga kränkningar som kan kopplas till verksamhetens brister. Vi ska arbeta för att varje elev som kommer hit ska göra det med lust inför skolan och en känsla av att han eller hon kan ta och ges plats på sina egna villkor.

## Åtgärder, uppföljning, utvärdering och dokumentation

En dokumentation över arbetet med förebyggande åtgärder mot kränkande behandling skall föras och ligga som grund för nästa års arbete. Vi väljer att fokusera på avgränsade och tydliga insatser.

# Aktiva åtgärder - diskrimineringsgrunderna

## Mål

Fyrkappan ska ha en miljö fri från diskriminering och trakasserier. Varje elev som kommer hit ska göra det med lust inför skolan och en känsla av att han eller hon kan ta och ges plats på sina egna villkor.

Varje år ska vi ha arbetat med varje diskrimineringsgrund under minst ett tillfälle.

Diskrimineringsgrunderna är följande: Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Sexuell läggning, Funktionsnedsättning, Religion eller annan trosuppfattning, Ålder.

## Åtgärder, uppföljning, utvärdering och dokumentation

En dokumentation över arbetet med diskrimineringsgrunderna skall föras och ligga som grund för nästa års arbete.

## Årshjul för processerna - vad gör vi när?

Månad	Vad gör vi för att strukturerat föra arbetet framåt?
Augusti	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> </ul>
September	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd och skolråd</li> <li>➤ Föräldramöte med utvärdering av trivselenkät</li> <li>➤ Eleverna utvärderar trivselenkät i klassråd, skolråd och trygghetsteam</li> <li>➤ Trygghetsvandring genomförs</li> <li>➤ EHT</li> <li>➤ Likabehandlingsplan och ordningsregler fastställs och publiceras</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> </ul>
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Trygghetsrådet möts</li> </ul>
November	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Trygghetsrådet möts</li> </ul>
December	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> </ul>
Januari	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> </ul>
Februari	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Trygghetsrådet möts</li> </ul>
Mars	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Trygghetsrådet möts</li> </ul>
April	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> <li>➤ Trygghetsrådet möts</li> </ul>
Maj	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Trivselenkät genomförs</li> <li>➤ Klassråd &amp; skolråd</li> <li>➤ Styrelsemöte</li> <li>➤ Möten i personalgruppen; kollegialt / mentor / fritids</li> </ul>





**Juni**

➤ **Trivselenkät analyseras**