

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Rev. 2020-09-23

Urfjälls Montessoriskola, Kungsängen 2020/2021



Vår vision.

På Urfjälls montessoriskola ska alla barn och elever förvänta sig att mötas av respekt och trygghet. På vår skola ska trygghet och studiero prägla vår lärmiljö och på Urfjälls montessoriskola är det aldrig tillåtet att kränka en annan människa.

Bakgrund

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ändrades den 1 januari 2017. Lagändringen innebär att utbildningssamordnare har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och skyldigheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder. Skolan ska dokumentera alla delar (kartläggning, främjande och förebyggande åtgärder, uppföljning, utvärdering samt samverkansskyldigheten) av det löpande arbetet under året.

Samverkan

Elever

Eleverna har regelbundet klassråd där trygghetsfrågorna ofta lyfts upp. Råden dokumenterar sina samtal och dessa tas med till elevrådet för vidare arbete. TT (trygghetsteamet) går runt i klasserna och samtalar med eleverna om vilka platser på skolan som eleverna upplever som trygga respektive otrygga på skolan, både inne och ute, samt får en bild av hur det är de olika klasserna just då. Skolans ordningsregler är framtagna med eleverna och vårdnadshavarna har fått inkomma med synpunkter på dessa. Ordningsreglerna togs fram med eleverna inför läsåret 18/19, de har uppdaterats inför läsåret 20/21. Den nya uppdaterade reglerna har bearbetats i klasserna i augusti 2020.

Anställda

Alla medarbetare utvärderar årligen, i samband med skolans utvärderingsdagar i juni, verksamhetens arbete kring motverkande av diskriminering och kränkande behandling. Bla utvärderas elevnekäten och origo-enkäten. Analyser och förslag ligger till grund för skolans utveckling i arbetet för nästkommande plan.

Vårdnadshavare.

Vårdnadshavare får information från skolan via E-mail, vklass, veckobrev, skolans hemsida mm. Föräldrarna bjuds också in till föräldramöte på hösten, i år har dock enbart vårdnadshavare till nya elever bjudits in pga Covid 19. Vi på Urfjäll har många år prövat att bjuda in vårdnadshavare till föräldraråd men uppslutningen har varit dålig och därför har skolan valt att lägga denna samverkansform åt sidan ett tag.

Förankring av planen.

Planen förankras för medarbetare på våra gemensamma APT (arbetsplatsträffar). TT går runt i klasserna där gruppen arbetar med att samtala med eleverna om och skapa en förståelse för planens innebörd. TT är noga med att förklara vad de olika begreppen står för så att förståelsen blir konkret och tydlig. Skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras vid föräldramöte under augusti/september. Planen finns också tillgänglig på skolans hemsida.

Uppföljning och utvärdering

Utvärdering av förra årets plan

Förra årets plan har utvärderats i samråd med rektor och medarbetare på skolan. Vi har analyserat och utvärderat de åtgärder som genomförts.

Samverkan i utvärderingen av förra årets plan

Samverkan har skett på personalens utvärderingsdagar i juni. Eleverna har varit delaktiga genom vår egen trygghetsenkät som genomfördes i maj månad. Vårdnadshavarna har besvarat den kommungemensamma enkäten, Origo.

Resultat av utvärderingen av förra årets plan.

EHT och TT har analyserat resultaten av vår egen skolenkät. Resultatet visar att en andel elever upplever otrygghet vid raster. Det finns ett fåtal barn som är rädda för andra barn på skolan, och ett flertal som ser att det finns barn på skolan som andra är dumma mot. Enkäten visar också att arbetsron i blivande åk 3 behöver fortsätta att förbättras. Vi bedömer också att resultatet visar att vi behöver fortsätta att jobba förebyggande med språkbruket generellt på skolan. Eleverna är nöjda med tryggheten på toaletterna och lugnet i kapprummen, men vi personal upplever att det fortfarande finns möjlighet till utveckling när det gäller lugn och ro kring toaletter och i kapprum samt att hålla toaletterna fräscha. Vi har uppdaterat vår skolenkät för att tydliggöra vissa frågor som vi upplevde att fick ett otydligt svar på. Vi har infört ett nytt utvärderingsinstrument som heter Relationskollen där vi kartlägger personalens relationer till alla elever i skolan. Detta för att få en bild av hur elevernas relationer till de vuxna ser ut och om det finns barn som vi behöver uppmärksamma extra i detta avseende. Vi kommer även att införa Kompiskollen för att synliggöra elevernas relationer sinsemellan som kan ge oss ett underlag för att kunna arbeta förebyggande kring detta.

Uppföljning och utvärdering av året plan.

På Urfjäll har vi ett årshjul för planen. Detta ser ut som följande:

Augusti/oktober: Presentera planen, Kompiskollen, Relationskollen.

November/december: Trygghetsenkäten för elever.

Januari/mars: Utvärdering/uppföljning/undersöka, analysera och åtgärda.

April/Juni: Trygghetsenkät för elever. Origoenkät för vårdnadshavare, Utvärdering/uppföljning, undersöka, analysera och åtgärda. Relationskollen pedagoger och elever.

Kartläggning och analys av orsaker:

Metod för kartläggning

Planen kan, vid behov uppdateras löpande under pågående läsår. På Urfjäll har vi följande metoder för kartläggning.

Trygghetsteamets och EHT's samlade kunskap

Personalens observationer

Skolans trygghetsenkät

Den kommungemensamma enkäten

Origo-enkäten

Elevråd

Klassråd

Resultat och analys av kartläggningarna

TT samlar in alla resultat och analyserar kartläggningen. Resultatet presenteras för både elever och medarbetare som kommer med förslag på lämpliga åtgärder.

Genomförda åtgärder.

Skolnivå:

Gruppenivå:

Individnivå:

Främjande arbete på Urfjälls Montessoriskola under läsåret 2020/2021

Mål	Aktivitet	Förutsättning	Tidsperiod	Ansvar	Uppföljning
Trygga raster	Rastvärdar som bär väst/jacka	Rastvärdsschema	Vinterhalvåret	Rastvärdar	Nov/dec April/juni
Trygga raster	Organiserade rastaktiviteter	Ansvarig personal planerar aktiviteterna. De går ut 10 minuter innan rastens början för att förbereda.	Hela läsåret	Rastvärdar	Nov/dec April/juni

Mål	Aktivitet	Förutsättning	Tidsperiod	Ansvar	Uppföljning
Trygg skolmiljö	Klassrumsregler	Pedagogerna beslutar i samråd med eleverna. Att dessa efterlevs under året.	Hela läsåret	Mentorer och lärare	Nov/dec April/juni
Trygg skolmiljö	Ordningsregler	All personal deltar i framtagandet av reglerna som sedan befästs via rektor. All personal deltar i det löpande arbetet med att hålla reglerna levande. Ordningsreglerna finns uppsatta i hallarna.	Vid läsårets början	All personal	Nov/dec April/juni
Trygg skolmiljö	Goda vanors veckor Planerade aktiviteter för en trygg start där vi lägger grunden för trygghet och arbetsro. Genomgång av regler och rutiner på skolan och i klassrummet. Stärkande övningar på individ- och gruppnivå.	En tydlig plan och tid avsatt för detta arbete.	Startas upp vid läsårsstart och följs upp löpande under hela året. Efter varje lov körs en genomgång av goda vanors veckor.	All personal	Nov/dec April/juni
Trygga relationer	Fadderverksamhet Samverkan mellan skola/förskola. Fklass-åk 3, Lilla-åk 2 och Mellan/stora- åk 1. Det startar med läsgrupper.	Samarbete mellan de ansvariga i faddergrupperna.	Start v. 46	Mentorer	Nov/dec April/juni
Trygg skolmiljö	All gruppindelning och klassrumsplacering bestäms av pedagog.	Alla pedagoger ska följa detta.	Hela läsåret	Alla pedagoger	Nov/dec April/juni

Mål	Aktivitet	Förutsättning	Tidsperiod	Ansvar	Uppföljning
Trygghet, gemenskap, tradition	Skoljoggen samverkan förskola/skola. Förskolan har en egen skoljogg runt Urfjäll.	Alla berörda pedagoger deltar. Tydliga PM:n och tydlig arbetsfördelning.	september	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter genomförd aktivitet.
Trygghet, gemenskap, tradition	Urfjäll on ice, samverkan förskola, Björnarna/skola.	Alla berörda pedagoger deltar. Tydliga PM:n och tydlig arbetsfördelning.	februari	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter genomförd Aktivitet.
Trygghet, gemenskap, tradition	Musikalen	Alla berörda pedagoger deltar och samarbetar. Tydliga PM:n och tydlig arbetsfördelning.	april	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter genomförd aktivitet.
Trygghet, gemenskap, tradition	Luciatåg	Alla berörda pedagoger deltar. Tydliga PM:n och tydlig arbetsfördelning.	december	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter genomförd aktivitet
Trygghet, gemenskap, tradition	Lillsjödagen en friluftsdag vid Lillsjön för förskolan Björnarna och skola. Förskolan har en egen Lillsjödag vid Urfjäll.	Planeringen för skolan sker av idrottsläraren och förskolan planerar för sitt.	maj	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter genomförd aktivitet
Trygghet, gemenskap, tradition	FN-dagen Storsamling med förskolan och skolan	Alla berörda pedagoger deltar. Tydliga PM:n och tydlig arbetsfördelning.	oktober	Ansvarsgruppen	Nov/dec April/juni samt i AL i direkt anslutning efter

					genomförd aktivitet.
Mål	Aktivitet	Förutsättning	Tidsperiod	Ansvar	Uppföljning
Trygga relationer	Relationskollen, personal – elev Kompiskollen, elev-elev	Att blanketter delas ut och tid avsätts.	september, mars	Rektor/TT	Oktober, december, april

Förebyggande åtgärder.

Förebyggande arbete på Urfjälls Montessoriskola under kommande läsår 2020/2021.

Mål	Aktivitet	Förutsättning	Tidsperiod	Ansvar	Uppföljning
Vårdat språk bland eleverna	Nolltolerans för ovårdat språk. Markera direkt om det används. Handlingsplan finns.	Alla vuxna på skolan agerar.	Hela läsåret	Alla vuxna och TT gruppen	December, juni
Lugn och ro i kapprummen	Lärare följer med sina elever till kapprummet efter avslutad lektion och ser till att övergången från lektion till rast går lugnt till. Efter avslutad rast följer fritidspersonal som är bunden till första inringda klass med upp i kapphallen för att säkerställa en lugn övergång mellan rast och lektion. Läraren tar emot sina elever vid klassrumsdörren.	Att alla pedagoger följer detta beslut.	Hela läsåret.	Alla berörda pedagoger	December, juni
Trygga och fräscha toaletter	Vid start av terminen går lärarna igenom toalettreglerna och vad som förväntas, löpande hela terminens gång. Detta följs upp vid behov. Vi sätter upp nya bilder och regler på alla toaletter.	Att alla vuxna på skolan agerar direkt om detta inte fungerar.	Hela läsåret	Alla vuxna på skolan	December, juni

Studie-social ro i åk 3	Handlingsplan upprättad för klassen.	Att förutsättningarna finns för att efterleva handlingsplanen.	Hela läsåret.	Mentor och lärare	Oktober, december, april, juni
Trygga raster.	Cirkulerande rast- värdar.	Att vi har tillräckligt med personal ute på raster.	Hela läsåret.	Fritids	Kontinuerligt.
Säkerställa goda relationer i och kring åk 2	Aktivera och utmana alla elever till kreativ lek och goda sociala relationer.	Att alla är insatta i och arbeta aktivt med de sociala utmaningarna i åk 2.	Hela läsåret.	Rastvärdar och mentor	Kontinuerligt
Trygga raster	Vara noga med gränsen mellan förskola och skola på raster så att skolbarnen inte går över till förskolan.	Att vi har tillräckligt med personal ute på raster. Att eleverna vet var skolgränsen går på rasttid.	Hela året	Rastvärdar	Kontinuerligt
En trygg miljö.	Samtal i grupperna och med individer om trygghet, kompisskap och demokratiska värderingar.	Avsatt tid för samtal med grupper och individer.	Hela läsåret.	TT/Mentor	I samband med enkät.

Att upptäcka, utreda och dokumentera diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra barn/elever

Alla medarbetare på skolan har, enligt skollagen, anmälningsskyldighet. Om en medarbetare får veta att en elev anser sig har blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling är han/hon skyldig att informera rektor. Rektor är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudman.

En anmälan ska göras samma dag den händelsen inträffat till rektor, på en särskild blankett. Berörd medarbetare utreder och dokumenterar händelsen. Händelsen ska skyndsamt utredas. Lämpliga insatser för att reda ut och hindra upprepning ska vidtas. VH ska informeras och göras delaktiga om vilka insatser som görs.

Vid befarad kränkning, diskriminering eller trakasserier utfört av en medarbetare ska alltid utredning göras av rektor.

Rutiner för uppföljning

Berörd pedagog ansvarar för att uppföljning sker. Om inte insatserna är tillräckliga ska ärendet gå till EHT som ev beslutar om att TT ska ta över ärendet. Om det visar sig att TT:s insatser inte är tillräckliga lämnar TT till EHT. Där beslutar rektor om vidare insatser. All uppföljning ska dokumenteras och VH ska informeras.

Rutiner för dokumentation

Alla ärenden ska dokumenteras på en särskild blankett som lämnas till rektor.

Ansvaret för ärendet ska dokumentera utredning och uppföljning.

Rektor ansvarar för diarieföring av anmälan och följer ärendets gång via TT representant i EHT.

Styrdokument

Diskrimineringslagen och skollagen.

Beroende på vilken typ av kränkningar det gäller finns det två olika lagar som vi behöver förhålla oss till: Skollagen och diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen talar om huvudmannens skyldigheter och denne får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Med trakasserier menas kränkande behandling som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Skollagen reglerar skolpersonalens och huvudmannens skyldigheter om de får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling som inte har något samband med diskrimineringsgrund. Med kränkande behandling menas handlingar som utan att vara kopplade till diskrimineringsgrunderna kränker ett barns eller en elevs värdighet. En kränkande handling kan vara fysisk, psykisk eller psykosocial. Det kan också vara bilder, sms, fotografier i sociala medier.

Sex former av diskriminering.

Lagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är:

Direkt- och indirekt, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering

är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunderna

De sju diskrimineringsgrunderna

1. Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

3. Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom

och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

5. Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

6. Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

7. Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.