



Kristianstads
kommun

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Barn- och utbildningsförvaltningen

RESURSSKOLAN

Främja, förebygg, upptäck och åtgärda

Planen visar skolans arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Planen omfattar även aktiva insatser för att verka för barns och elevers lika rättigheter och åtgärder för att motverka diskriminering.

lla barn och elever har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av förskolan och skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla barn och elevers lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Planen bygger på skollagens kapitel 6
Diskrimineringslagens kapitel 3**

Planen gäller för läsåret:

2019/20

Ansvarig för planen:

Enhetschef Monika Åängasköld

Barn och elever har varit delaktiga genom:

Klassråd och elevråd



Fastställd av förvaltningschefen 2017-05-04

1. Lagstiftningen

I **skollagens kapitel 6** finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Varje förskola och skola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen.

I **diskrimineringslagens kapitel 3** finns regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. Förskola och skola har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Skyldigheten omfattar även att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbete med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom ett fortlöpande arbete i fyra steg, *undersöka, analysera, åtgärda* samt *utvärdera* och *följa upp*. I detta arbete ingår även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

En löpande dokumentation ska göras av det arbete som bedrivs på grupp- och organisationsnivå. Av dokumentationen ska det framgå om det avser diskriminering, trakasseri eller kränkning. Om dokumentationen ska göras digitalt används G-Suite – team-drive. Det är då mycket viktigt att beakta att **inga känsliga** uppgifter får framkomma. På individnivå sker dokumentationen i mall från metodboken alternativt i edWise.

2. Plan mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

Målsättningen med planen är att

- främja allas lika rättigheter
- vara ett konkret verktyg i arbetet för att förebygga och motverka diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling

Inom barn- och utbildningsförvaltningen i Kristianstad gäller




- varje verksamhet ska årligen upprätta en plan
- planen ska finnas tillgänglig på förskolans/skolans hemsida

3. Definitioner

Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks, och detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

På **diskrimineringsombudsmannen**  finns mer att läsa om diskrimineringsgrunder, vad lagen säger och olika exempel.

Kränkning

Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. (Skolverkets Allmänna Råd). Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykiska och/eller ske via sociala medier.

Trakasserier

Kränkningar kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna är trakasserier.

4. Organisatorisk ansvarsfördelning

Skolchef

- ansvarar för att skyndsamt följa upp av enhetschef anmälda fall av kränkningar och eller trakasserier, samt anmäla, enligt delegeringsordningen till Barn- och utbildningsnämnden.

Enhetschef





- ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, hålls aktuell, följs upp och finns på hemsidan.
- ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling.
- ansvarar för att stöd ges till elever som utsatts för diskriminerande eller kränkande behandling och att stöd ges till den som orsakat händelsen.
- ansvarar för att elevhälsan är delaktig i arbetet mot kränkningar, trakasserier och diskrimineringar.
- kontakter och informerar skolchef vid samtliga fall av kränkningar och eller trakasserier och anmäler via blankett i metodboken.
- ansvarar för att orosanmälan när så krävs, sker jämlikt socialtjänstlagen 14 kap §1.
- ansvarar för att kontakt med polis tas för samråd och att anmälan sker, i de fall då incidenten faller under allmänt åtal.

Skolans medarbetare

- har ansvar för kontakter med barnet/eleven och vårdnadshavare, som får information om eller bevittnar en kränkande eller diskriminerande händelse.
- ska informera enhetschef och dokumentera på avsedd blankett.
- informerar elever och föräldrar om Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Arbetslaget

- där kan man i första hand få stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen.
- diskuterar med barn och elever frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Eventuella förtydliganden eller tillägg till ovanstående ansvarsområden utifrån

Resursskolan behov:

Trygghetsteamet på skolan, som består av enhetschef, kurator samt representanter från Resursskolans alla enheter har som mål att leda och utveckla arbetet med normer och värden på skolan. Gruppen ska vara ett komplement till elevhälsan med tydligt uppdrag att



uppmärksamma signaler kring det psykosociala klimatet samt utforma och utveckla främjande, förebyggande och åtgärdande insatser.



5. Mål för skolans värdegrundsarbete

De grundläggande värden som förskolans/skolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på.

Värdegrunden omfattar

- människolivets okränkbarhet
- individens frihet och integritet
- alla människors lika värde
- jämställdhet mellan könen
- solidaritet mellan människor

Det är dessa värden som ska förmedlas och alla medarbetare ska främja aktning för människans egenvärde och vår gemensamma miljö.

Beskriv hur de värden som finns i förskolans och skolans värdegrund märks i det dagliga arbetet mot kränkningar och diskriminering på förskolan/skolan.

Resursskolans vision är att alla elever ska känna sig trygga i en arbetsmiljö som bygger på ömsesidig respekt. Kontinuerligt och integrerat värdegrundsarbete har visat sig vara viktigt för en bra psykosocial miljö, där vi värnar om och respekterar vars och ens egenvärde. Både vuxna och elever ska medvetet arbeta för ett tillåtande arbetsklimat där alla trivs och känner sig trygga. All personal har som uppgift att se till alla elever och stärka dem i deras personliga utveckling och bemöta alla med respekt.

I den konkreta dagliga verksamheten är ett av Resursskolans centrala arbetsområden att personal fungerar som föredömen för eleverna, där skolans värden förkroppsligas både genom vad personalen gör och säger. Att värdegrunden dagligen förmedlas på detta sätt upprätthålls genom dialog på gemensamma konferenser, kollegialt stöd och lärande vilket mäts genom den årliga Trygghet- och trivselenkäten för elever och Resursskolans medarbetarenkät som är en del av skolans kvalitetsarbete.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld.

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld



Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

6. Främjande och förebyggande arbete

6.1 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av främjande karaktär:

- Verksamheten präglas av omsorgspedagogik och ett lågaffektivt bemötande.
- Nära samarbete med olika samhällsaktörer t.ex. socialtjänst, BUP, barn- och ungdomshabiliteringen.
- Hög personaltäthet och små enheter.
- Social färdighetsträning som ett stående inslag i skolvardagen.
- Ämnet diskriminering och kränkande behandling är en stående punkt på alla enheternas veckovisa personalmöten.
- Veckovisa Connection-samtal mellan skola och hem i syfte att fördjupa samarbetet.
- Närvaro av personal i alla delar av verksamheten, både inne och ute.
- Föräldramöten där samarbete mellan hem och skola poängteras, i syfte att arbeta efter ett gemensamt förhållningssätt.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras på föräldramöten.
- Stärka all personals kunskaper och kompetens kring värdegrundsfrågor.
- Välplanerad struktur vid såväl antagning, utskolning som skolvardagar.
- All personal ska känna ett grundläggande stöd från elevhälsan och enhetschef.
- Verksamheter och aktiviteter planeras och utvärderas utifrån Plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Alla elever ska engageras och involveras i värdegrundsarbetet. Detta sker genom kontinuerligt genomförda värdegrundsövningar och gemensamt arbete kring trivselregler och bemötande.
- Begreppen demokrati, diskriminering, trakasserier, rasism, främlingsfientlighet och



kränkande behandling skall diskuteras fortlöpande.

- Kontinuitet och gemensamma strukturer för att bygga igenkänning och trygghet.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

6.2 Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt (se mer under steget Kartlägg). Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av förebyggande karaktär:

- Verksamheten präglas av omsorgspedagogik och ett lågaffektivt bemötande
- Nära samarbete med olika samhällsaktörer t.ex. socialtjänst, BUP, barnhabiliteringen.
- Hög personaltäthet och små enheter.
- Social färdighetsträning som ett stående inslag i skolvardagen.
- Ämnet diskriminering och kränkande behandling är en stående punkt på alla enheternas veckovisa personalmöten.
- Veckovisa Connection-samtal mellan skola och hem i syfte att fördjupa samarbetet.
- Ett proaktivt elevarbete för ett gott språkbruk utan hotelser, svordomar, könsord och kränkningar. Vägledning genom ett gemensamt förhållningssätt eftersträvas.
- Skolmöte där samarbete mellan hem och skola poängteras, i syfte att arbeta efter ett gemensamt förhållningssätt.
- Resultat från kommunens Trygghet- och trivselenkät analyseras i syfte att utveckla skolans värdegrundsarbete samt synliggöra elevernas synpunkter och vidare tankar.
- Raster med hög personalnärvaro i syfte att ha bra uppsikt över eleverna. Detta för att minimera konflikter samt lösa de eventuella som uppstår och på så vis få ett lugnare klimat även inomhus.
- Strukturerad rastaktivitet erbjuds för ökad delaktighet och gemenskap samt för att förebygga att konflikter uppstår.
- Extra tät personalnärvaro vid situationer där konflikter tenderar att uppstå, exempelvis matsalskö, omklädningsrum och korridorer.



Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

7. Kartläggning av nuläget

Beskriv hur nuläget kartläggs, t ex. trygghet och trivselenkät, elevrådsmöte, kränkingsutredningar, kontakter från vårdnadshavare, elevhälsans kartläggningar mm. Medarbetare och elever ska involveras i kartlägningsarbetet.

- Trygghets- och trivselenkäten genomförs varje år. Den jämförs med föregående år och analyseras i syfte att hitta mönster, framgångsfaktorer och riskfaktorer.
- Det genomförs årligen en medarbetarenkät som en del av Resursskolans kvalitetssäkring och som bland annat innehåller frågor om diskriminering och kränkning som också analyseras och jämförs med Trygghets- och trivselenkätens resultat.
- Varje termin gör Elevhälsoteamet en kartläggning av alla eleverna på Resursskolan genom att intervjua mentorerna. Dessa ligger till grund för ytterligare insatser under året.
- Veckovisa Connection-samtal mellan skola och hem i syfte att bygga allians och fånga upp förändringar i elevens situation och mående.
- Klassråd och elevråd genomförs regelbundet där elevernas åsikter och tankar relateras till skolans fortskridande arbete mot diskriminering och kränkande behandling.
- Kränkingsutredningar sker i enlighet med Plan mot diskriminering och kränkande behandling samt kommunens allmänna riktlinjer.
- Elevhälsan genomför vid behov exempelvis skolsociala kartläggningar där elevens mående, situation och behov utreds.
- Pedagogiska kartläggningar genomförs för alla elever av mentor/arbetslaget en gång per läsår.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Czech

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld



Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

8. Framtagande av planerna

Beskriv hur planen arbetats fram, och vilka som deltagit i arbetet, inklusive barn och elevers delaktighet.

Resursskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling har tagits fram genom kollegialt samarbete i Trygghetsteamet som innehåller representanter från Resursskolans alla enheter. Dessa har i sin tur samarbetat med hela kollegiet på de veckovisa personalkonferenserna, varvid all personal på Resursskolan har varit delaktig i framtagandet av planen. Elevernas delaktighet har tillförsäkrats genom klassråd och elevråd där elevernas synpunkter har hämtats in och beaktats.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-10-01

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2019-09-01

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

9. Förankringsarbete

Beskriv på vilket sätt planen ska vara ett levande dokument och vara känd och förankrad hos barn/ elever, medarbetare och vårdnadshavare:





- Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas och utvärderas av Trygghetsteamet i samråd med enhetschef, elevhälsoteam och elevråd och återfinns på skolans hemsida samt väl synlig i utskrivet format på alla enheter.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras för vårdnadshavare på föräldramöten på respektive enhet och distribueras i anpassat format till berörda. Där finns det möjlighet för vårdnadshavare att komma med synpunkter.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling görs levande genom det värdegrundsarbete skolan bedriver under hela läsåret och som presenteras i denna plan.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2019-09-10

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

10. Utvärdering

Planen ska årligen utvärderas och revideras vid behov.

Föregående års plan

Beskriv och utvärdera föregående års åtgärder:

- Trygghets- och trivselenkäten för eleverna genomförs varje år och genom att analysera resultaten har arbetslagen fått underlag för hur de ska arbeta vidare med den egna enheten avseende värdegrund och bland annat förstärka elevernas tillförsikt i att personal löser konfliktfyllda situationer.
- I början av föregående termin genomförde EHT lokala prognosmöten vilket innebar en fullständig genomgång tillsammans med mentorerna av alla eleverna på Resursskolan och eventuella behov som särskilt behövdes uppmärksammas, däribland behovet av fördjupande skolsociala kartläggningar.

Vilka deltog i utvärderingen?

Utvärderingen administrerades av enhetschef, kurator och Trygghetsteamet, dock erbjöds all personal och alla elever att delta genom enkäterna.



På vilket sätt har barn/elever varit delaktiga?

Genom klassråd och elevråd.

Ansvarig/a: Enhetschef, Monika Åängasköld

Innevarande års plan

Utvärdering kommer att ske i enlighet med Plan mot diskriminering och kränkande behandling punkt 7; kartläggning av nuläget under höstterminen 2018.

Ansvarig/a: Enhetschef, Monika Åängasköld

14. Kompetens

Beskriv på vilket sätt medarbetarnas kompetens kring hur ett målinriktat arbete för att förebygga kränkningar, diskriminering och trakasserier bedrivs hålls uppdaterad.

- Ämnet diskriminering och kränkande behandling är en stående punkt på alla enheternas veckovisa personalmöten så att diskussionerna om hur Resursskolan ännu bättre kan arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande hålls levande.
- Viss personal på Resursskolan har under läsåret 2016/17 genomgått utbildning i ICDP. Kunskapen används i det dagliga bemötandet.
- Elevhälsoteamet tillhandahåller handledning och konsultation till personalen efter behov.
- Resursskolan använder kontinuerligt externa resurser.

Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld



15. Arbetsgång

Beskriv arbetsgången då barn/elev eller medarbetare upplever att kränkning, hot eller misshandel inträffar mellan barn/barn, elev/elev eller vuxen/barn, vuxen/elev.

En av skolans elever säger att upplever sig vara, kränkt, hotad eller blivit utsatt för misshandel av elev eller av skolans personal eller annan vuxen.

1. Uppgiftsmottagaren/mentor ber eleven berätta om sin upplevelse. Enskilt!
2. Uppgiftsmottagaren/mentor för anteckningar/dokumentation.
3. Prata med arbetslaget och samla information, dokumentera.
4. Prata med utpekade/förövarna. Dokumentera deras upplevelse av händelserna. Enskilt! Vid behov kan gemensamt samtal med de inblandade utföras.
5. Vårdnadshavare till samtliga inblandade informeras och kan vid behov kallas till separata möten med mentor. Vid dessa möten ska lägesbeskrivningar delges, möjligen kan ytterligare information samlas in från vårdnadshavare.
6. Ärendet dokumenteras i edWise, samt kommuniceras med enhetschef.
7. Enhetschef fattar beslut om ärendet är en kränkning, diskriminering eller inget av det och meddelar uppgiftslämnaren/mentor.
8. Enhetschef anmäler till skolchef att en kränkning/diskriminering skett.
9. Mentor tillsammans med uppgiftslämnaren bedömer vilka åtgärder som behöver vidtas, ev i samråd med enhetschef. Dokumentation ska ske i edWise.
10. Mentor ansvarar för uppföljning av ärendet. Ev kan uppföljningen ske av uppgiftslämnaren efter samråd med mentor.
11. Mentor avslutar dokumentationen i edWise när ärendet är helt avslutat och meddelar enhetschef/ansvarig från elevhälsan att så har skett.



Ansvarig-/a för genomförande: Enhetschef, Monika Åängasköld

Uppföljning ska ske: 2019-09-02

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Utvärdering ska ske: 2020-06-15

ansvarig: Enhetschef, Monika Åängasköld

Checklista

- det framgår tydligt om planen gäller verksamhetsår eller kalenderår
- planen är daterad och vem som ansvarar framgår
- resultat av tidigare utvärderingar har vägts in i framtagande av innevarande plan
- planen är upprättad i samverkan mellan barn/elever
- planen är upprättade i samverkan med pedagogisk personal och skolledning
- elevhälsan har varit delaktig (skola)
- en kartläggning är gjord på individ-, grupp och organisationsnivå
- den fysiska miljön är beaktad
- hur medarbetarnas kompetens ska hållas uppdaterad finns beskrivet
- arbetet sker med aktiva åtgärder genom fyra steg:
 - undersöka
 - analysera
 - åtgärda
 - utvärderas och följs upp



- det fortlöpande arbetet dokumenteras
- främjande insatser finns beskrivna
- förebyggande insatser finns beskrivna
- en kartläggning av nuläget är gjord
- rutin för anmälan till förskolechef/rektor finns och följs
- rutin för anmälan till skolchef finns och följs
- planen finns på verksamhetens hemsida