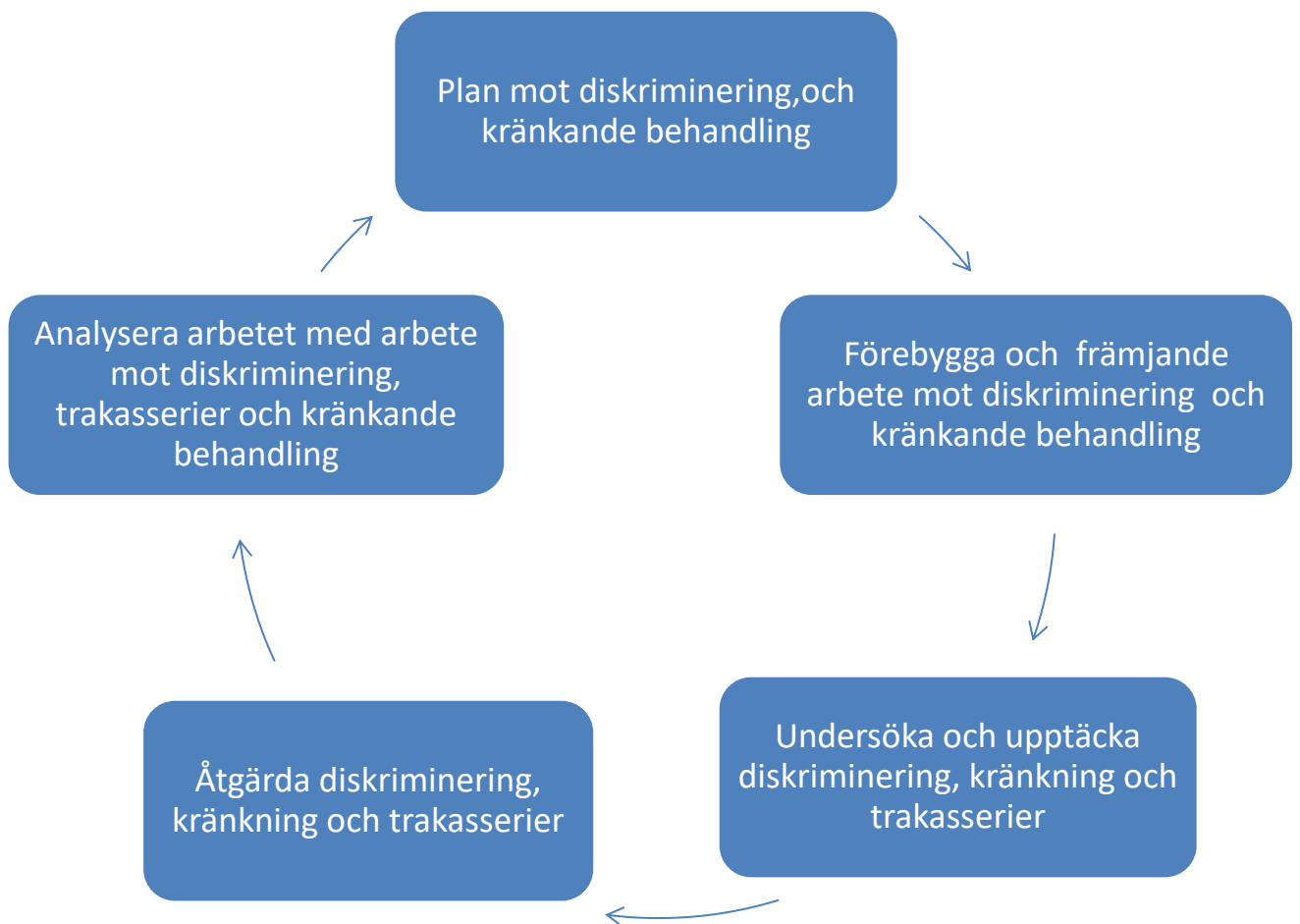


# FÖRSKOLAN, SKOLANS OCH FRITIDSHEMMETS PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING



Verksamhetsformer som omfattas av denna plan är förskolan, klass F-6 och fritidshemmet.  
Planen gäller för läsåret 2023/24  
Utvärdering av läsåret 2022/23 är inkluderad i planen för 2023/24

## Innehåll

1	Policy.....	3
2	Vision .....	3
3	Definitioner .....	4
4	Ansvarsfördelning för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.....	5
5	Främjande arbete .....	6
6	Förebyggande arbete .....	6
7	Upptäcka och anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.....	7
8	Utreda, åtgärda och dokumentera uppgifter om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling .....	7
8.1	Arbetsgång Barn-Barn .....	8
8.2	Arbetsgång Barn/Elev-Vuxen.....	8
8.3	Arbetsgång Vuxen-Barn/Elev.....	9
8.4	Arbetsgång Vuxen-Vuxen .....	10
8.5	Arbetsgång om barn/elev/elevgrupp utsätts för indirekt diskriminering på skolan...	11
9	Barn/elever, vårdnadshavare och personals deltagande i arbetet med planen. ....	12
10	Rutiner för synpunkter och klagomålshantering .....	13
10.1	Så här gör du om du har synpunkter eller klagomål på vår verksamhet:.....	13
	Bilaga 1 - Dokumentation utredning 1(3).....	15
	Bilaga 2 – Skolans trivselsregler.....	18
	Bilaga 4 - Årsplan för förskolan, skolans och fritidshemmets arbete med plan mot diskriminering och kränkning samt klagomålshantering .....	20
	Bilaga 5 - Förskolans främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling .....	22
	Bilaga 6 - Skolans främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling .....	27
	Bilaga 7 - Fritidshemmets främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling .....	35

## 1 Policy

*Det råder nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling i vår förskola, vår skola och på vårt fritidshem.*

## 2 Vision

*Misterhults förskola, skola och fritidshem ska ta tillvara allas lika värde och vara en demokratisk, levande, social gemenskap, som ger trygghet, vilja, lust och mod att lära och lyckas.*

*Vår skola ska vara trygg för barn, elever och personal och fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, och alla former av kränkande behandling. Verksamheten skall arbeta med ett fokus som innebär att våra verksamheter ska kunna vara tillgängliga för alla.*

För att nå dit måste vi kontinuerligt arbeta aktivt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling och sträva efter att uppnå följande:

- alla uppfattar förskolan/skolan/fritidshemmet som en trygg, lugn och säker miljö.
- alla uppfattar skolan som jämlik och jämställd.
- alla känner att de blir respektfullt behandlade.
- alla hanterar konflikter på ett positivt och konstruktivt sätt.
- alla kommunicerar på ett rakt och respektfullt sätt och använder ett vårdat språk.
- alla barn/elever vet vem de ska vända sig till då de själva eller någon kamrat behöver hjälp.
- all personal arbetar medvetet och aktivt för att likabehandlingsplanen följs.
- alla känner positiv förväntan när de går till förskola/skola/ fritidshem.
- alla känner lust att lära och att de utmanas och stimuleras i sina tankar och sitt arbete.
- att de demokratiska värden som beskrivs i läroplanens värdegrund ska genomsyra all verksamhet på förskola, skola och fritidshem.

### 3 Definitioner

**Diskrimineringsgrunder.** En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, bristande tillgänglighet och ålder.

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering.** Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad indirekt diskriminering. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

**Likabehandling.** Med begreppet menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

**Trakasserier** innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck** betyder att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Etnisk tillhörighet** innebär nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**Funktionshinder** innebär varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

**Tillgänglighet** Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar tillräckliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

**Sexuell läggning** innefattar homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Kränkande behandling** innebär ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

**Främjande insatser** 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. Det ska finnas åtgärder för diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning. DO och BEO rekommenderar att ni även beaktar diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck samt ålder inom ramen för det främjande arbetet

**Förebyggande åtgärder** ska bygga på de risker skolan har identifierat i kartläggningen. Det förebyggande arbetet syftar nämligen till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns er verksamhet. Om en kartläggning visar att en skola ”endast” har problem med rasistisk jargong och sexuella trakasserier ska skolan endast sätta in förebyggande åtgärder för att avvärja risker inom dessa områden.

**Huvudman.** Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

## 4 Ansvarsfördelning för arbete mot diskriminering och kränkande behandling

### Huvudmannen ansvarar för

- att skolan bedriver ett målinriktat arbete mot diskriminering och kränkande behandling samt att det finns en uppdaterad och aktuell plan för detta arbete.
- att skolan regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetssätt för att försäkra sig om att det inte finns något som leder till eller riskerar att leda till diskriminering eller kränkande behandling.
- att det finns rutiner för hur man ska utreda, åtgärda och dokumentera om någon i personalen misstänks för att ha utsatt ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling.

### Rektor för enhet

- har ansvaret för att en plan mot diskriminering och kränkande behandling, efterlevs och årligen uppdateras och utvärderas.
- ansvarar för att informera nya barn/elever, ny personal och vårdnadshavare om förskolans/skolans ordnings- och trivselregler, om förskolans/skolans främjande, förebyggande och åtgärdande arbete.
- ansvarar för att personalen kontinuerligt håller sig uppdaterad kring forskning och nya rön för att aktivt kunna arbeta mot alla former av diskriminering och kränkande behandling.
- ansvarar för att aktuell plan mot diskriminering och kränkande behandling finns tillgänglig på hemsidan eller på annat sätt är tillgänglig digitalt.
- ska vara särskilt uppmärksam på om något barn eller elev utsätts för diskriminering eller kränkande behandling av personal i verksamheten.

### All personal

- har ett stort ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och till goda relationer både med andra i personalen, barn, elever samt deras vårdnadshavare.
- tar aktiv del i utvärdering av skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling, och handlar utifrån den.
- har ett ansvar för att arbeta enligt planen för det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet på förskola/ skolan/ fritidshemmet.
- ska vara särskilt uppmärksamma på om något barn eller elev utsätts för diskriminering eller kränkande behandling av någon kollega i verksamheten.

### Barnen/eleverna

- har ett stort ansvar för att bidra till god arbetsmiljö och till goda relationer med både andra barn/elever och personal. I detta ingår att eleverna tar aktiv del i framtagandet och utvärderingen av skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling och arbetar och agerar utifrån den.
- hjälper till med att uppmärksamma och meddela skolans personal om diskrimineringar, trakasserier eller kränkande behandling förekommer.
- ska verka som goda förebilder bland skolkamraterna.
- ska ges utrymme att bidra med förbättringsförslag och uppmärksamma saker som inte fungerar.

### Vårdnadshavare

- har ett stort ansvar kring det främjande arbetet. Om skola och hem tydligt tar avstånd från kränkande behandling får det en positiv inverkan på eleverna.
- har möjlighet att ta del av och påverka innehållet i skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling och har alltid tillgång till planen i digital version.

## 5 Främjande arbete

Varje läsår avslutas med att vi utvärderar läsårets arbete med åtgärderna mot diskriminering och kränkande behandling. I utvärderingen beskrivs hur arbetet bedrivits, vilka mål som har uppnåtts och vad som återstår. Om vi ej har uppnått något av våra mål tar vi fram nya förslag på hur vi ska arbeta för att uppnå målen under kommande läsår.

Barnen och eleverna ges möjlighet att återkommande diskutera normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas. Det sker som ett naturligt inslag i vardagen t.ex på samlingar, mentorstid och på lektionstid i form av reflektioner såväl på individ- som gruppnivå.. Ansvarig för att detta görs i det dagliga arbetet är pedagogerna och alla vuxna i verksamheten.

Skolans planering för främjande arbete sammanställs i bilaga 4. Årsplan för förskolan, skolans och fritidshemmets arbete med plan mot diskriminering och kränkning samt klagomålshantering.

Att läsa böcker hjälper barn/elever att öva upp sin förmåga att tänka abstrakt och reflektera över sig själva och över sig själva i sin omgivning. De olika bilder och berättelser som barn och unga tar del av är en viktig del i deras varseblivning av omvärlden och de samhälleliga normerna och värderingarna.

Det främjande arbetet pågår kontinuerligt under hela läsåret.

**Förskolans** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 5

**Skolans** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 6

**Fritidshemmets** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 7

## 6 Förebyggande arbete

Barnens och elevernas trygghet och trivsel samt uppfattning om förekomster av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kartläggs regelbundet. Kartläggningar och identifierade risker analyseras och tidigare insatser utvärderas. Därefter tas nya mål för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling fram. Hur och när dessa kartläggningar görs framgår av bilaga 4 – Årsplan för förskolan, skolan och fritidshemmets arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Rektor för ansvarig enhet fyller i denna tillsammans med personal.

**Förskolans** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 5

**Skolans** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 6

**Fritidshemmets** främjande och förebyggande arbete framgår av Bilaga 7

## **7 Upptäcka och anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling**

Kränkningar äger ofta rum utanför klassrummet eller bortom vuxnas närvaro, varför vuxennärvaro är av central betydelse för att på ett tidigt stadium upptäcka kränkningar och för att kunna ingripa. All personal på förskolan/skolan har ansvar för barnens/elevernas välbefinnande och för främjande av goda relationer. Det ingår i personalens uppdrag att direkt ingripa vid misstanke om att en elev blivit utsatt för kränkande behandling. Det är också personalens skyldighet att informera ansvarig personal/mentor och rektor så fort de sett eller hört någonting som tyder på att barn/elev far illa och blir/blivit utsatt för någon form av kränkande behandling.

På förskolan arbetar personalen ständigt för att ha uppsikt över situationerna som barnen befinner sig i, genom hög närvaro i och kring barnens lek. I skolan ska rastvärdar finnas på alla raster och de bör ha god uppsikt över de platser där eleverna befinner sig på lektionsfri tid. Rastvärdarna ska ha god kännedom om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling och därigenom också ha hög medvetenheten och kunskap om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. När det händer något på rasten vänder eleverna sig i första hand till respektive rastvärd, därefter mentor eller annan vuxen som man känner förtroende för. Vårdnadshavare vänder sig i första hand till barnets/elevens pedagog/mentor om de får kännedom om att diskriminering/kränkning skett. Rektor skall också alltid informeras så snart det är möjligt och anmäler i sin tur omgående till huvudmannen.

Via planen får vårdnadshavare information om hur de ska rapportera när ett barn eller en elev upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Planen ligger tillgänglig på skolans hemsida eller är på annat sätt tillgänglig digitalt.

Eleverna informeras vid höstterminens början om hur de kan rapportera när ett barn eller en elev upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkandebehandling.

## **8 Utredda, åtgärda och dokumentera uppgifter om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling**

Det är viktigt att i samband med utredning dokumentera samtalen. Vid dessa samtal ska följande finnas dokumenterat:

- Datum.
- Närvarande vid samtalet.
- Händelse, vad har hänt?
- Inblandade, vilka har varit med?
- Hur ska det bli i fortsättningen?
- En överenskommelse sker och dokumenteras.
- Datum för nästa samtal.
- Datum för uppföljning.

Dessa uppgifter dokumenteras enligt bilaga 1 och dokumentet förvaras hos rektor.

## 8.1 Arbetsgång Barn-Barn

Dokumentation sker enligt bilaga 1.

1. Pedagog/mentor får information om händelsen.  
Pedagog/mentor informerar rektor som omgående anmäler det inträffade till huvudmannen.
2. Pedagog/mentor har samtal med den utsatte och andra som kan ge information.
3. Pedagog/mentor har samtal med övriga inblandade.
4. Pedagog på förskolan samtalar med berörda barn kring händelsen. Mentor på skolan genomför samtalet enskilt med varje elev. Samtalen förs omedelbart efter varandra så eleverna inte kan prata sig samman. Samtalen ska dokumenteras.
5. Pedagog/mentor uppmanar de berörda att berätta om samtalet hemma.
6. Vårdnadshavare till samtliga berörda informeras om situationen och vilka åtgärder som planeras.
7. Uppföljningssamtal hålls efter ca: en vecka, både med den utsatte och den eller de utpekade.
8. Har situationen förbättrats? Om problemen trots detta kvarstår sker samling med rektor, berörda pedagoger/mentorer, vårdnadshavare och barn/elev. Då ska en handlingsplan med åtgärdslista upprättas.
9. Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att kränkningen ej fortsätter. Bedömning görs i varje enskilt fall om en anmälan ska göras till andra myndigheter

## 8.2 Arbetsgång Barn/Elev-Vuxen

Dokumentation sker enligt bilaga 1.

10. Pedagog/mentor får information om händelsen.
11. Pedagog/mentor informerar rektor som omgående anmäler det inträffade till huvudmannen.
12. Pedagog/mentor har samtal med den utsatte och andra som kan ge information.
13. Pedagog/mentor har samtal med övriga inblandade.
14. Pedagog på förskolan samtalar med berörda kring händelsen. Mentor på skolan utför samtalet enskilt med varje elev. Samtalen förs omedelbart efter varandra så eleverna inte kan prata sig samman. Samtalen ska dokumenteras.
15. Pedagog/mentor uppmanar de berörda att berätta om samtalet hemma.
16. Vårdnadshavare till samtliga berörda barn/elever informeras om situationen och vilka åtgärder som planeras.
17. Uppföljningssamtal hålls efter ca: en vecka, både med den vuxna och den eller de utpekade.
18. Har situationen förbättrats? Om problemen trots detta kvarstår sker samling med rektor, berörda pedagoger/mentorer, vårdnadshavare och barn/elev. Då ska en handlingsplan med åtgärdslista upprättas.
19. Vid allvarigare händelser eller i de fall handlingarna inte upphör övervägs om anmälan skall göras till andra myndigheter.



### 8.3 Arbetsgång Vuxen-Barn/Elev

Dokumentation sker enligt bilaga 1.

1. Den person som får kännedom om kränkande behandling av vuxen mot barn/elev är skyldig att vända sig till rektor.
2. Rektor informerar huvudmannen.
3. Rektor träffar den som känner sig diskriminerad/kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Mötet dokumenteras.
4. Utpekad och det kränkta barnet/eleven ska ej sammanföras. Rektor ansvarar för det.
5. Rektor kontaktar barnet/elevens vårdnadshavare och informerar om vad som hänt och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med vårdnadshavare dokumenteras.
6. Rektor träffar den som påstås ha diskriminerat/kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Mötet dokumenteras.
7. Rektor samlar in information om det som hänt från andra parter som närvarit.
8. Rektor träffar den som känner sig diskriminerad/kränkt och dennes vårdnadshavare och den som påstås ha diskriminerat/kränkt. Den som känner sig utsatt avgör om mötet äger rum. Äger mötet rum så dokumenteras det.
9. Rektor vidtar de åtgärder som efter utredningen bedöms som nödvändiga. Åtgärderna dokumenteras.
10. Rektor informerar huvudmannen om tänkta åtgärder.
11. Rektor har uppföljningssamtal med båda parter 2-3 veckor efter första mötet för att kontrollera att diskrimineringen/den kränkande handlingen upphört. Om den har gjort det avslutas ärendet. Mötet dokumenteras.
12. Om diskrimineringen/den kränkande handlingen inte upphört kallar rektorn till nytt möte och beslutar om vilka ytterligare åtgärder som ska vidtas. Åtgärderna dokumenteras.
13. Rektor har uppföljningssamtal med båda parter 2-3 veckor efter det att nya åtgärder vidtagits för att kontrollera att diskrimineringen/kränkande handlingen upphört. Om den har gjort det avslutas ärendet. Mötet dokumenteras.
14. Vid fortsatt diskriminering/kränkande handling kontaktas styrelsen för stöd kring ytterligare åtgärder.
15. Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att diskriminering/kränkning inte sker igen. Bedömning görs i varje enskilt fall om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

## 8.4 Arbetsgång Vuxen-Vuxen

Dokumentation sker enligt bilaga 1.

1. Den person som får kännedom om kränkande behandling mellan vuxna i skolan är skyldig att vända sig till rektor. (Är rektor inblandad i den kränkande behandlingen ska man vända sig direkt till huvudmannen.)
2. Rektor informerar huvudmannen.
3. Rektorn träffar den som känner sig diskriminerad/kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Mötet dokumenteras.
4. Rektor träffar den som påstås ha diskriminerat/kränkt och lyssnar på dennes version av det som hänt. Mötet dokumenteras.
5. Rektor samlar in information om det som hänt från andra parter som närvarit.
6. Rektor träffar den som känner sig diskriminerad/kränkt och den som påstås ha diskriminerat/kränkt. Den som känner sig utsatt avgör om mötet äger rum. Äger mötet rum så dokumenteras det.
7. Rektor vidtar de åtgärder som efter utredningen bedöms som nödvändiga. Åtgärderna dokumenteras.
8. Rektor informerar styrelsen om tänkta åtgärder.
9. Rektor har uppföljningssamtal med båda parter 2-3 veckor efter första mötet för att kontrollera att diskrimineringen/den kränkande handlingen upphört. Om den har gjort det avslutas ärendet. Mötet dokumenteras.
10. Om diskrimineringen/den kränkande handlingen inte upphört kallar rektorn till nytt möte och beslutar om vilka ytterligare åtgärder som ska vidtas. Åtgärderna dokumenteras.
11. Rektor har uppföljningssamtal med båda parter 2-3 veckor efter det att nya åtgärder vidtagits för att kontrollera att diskrimineringen/kränkande handlingen upphört. Om den har gjort det avslutas ärendet. Mötet dokumenteras.
12. Vid fortsatt diskriminering/kränkande handling kontaktas styrelsen för stöd kring ytterligare åtgärder.
13. Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att diskriminering/kränkning inte sker igen. Bedömning görs i varje enskilt fall om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

## 8.5 Arbetsgång om barn/elev/elevgrupp utsätts för indirekt diskriminering på skolan.

Om barn/elev, vårdnadshavare eller någon av skolans personal upplever att ett barn/elev eller en elevgrupp indirekt diskrimineras pga. av att skolan tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutral men som i praktiken missgynnar en elev eller en elevgrupp utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna skall rektor omedelbart informeras. Dokumentation sker enligt bilaga 1.

1. Rektor informerar huvudmannen.
2. Rektorn träffar barnet/eleven eller den elevgrupp som känner sig diskriminerad på skolan och en dialog initieras kring den upplevda diskrimineringen. *Vad består den upplevda diskrimineringen av? När upplevs diskrimineringen? Vad ska/kan ändras för att diskrimineringen ska försvinna?* osv... Mötet dokumenteras.
3. Rektor kontaktar barnets/elevens vårdnadshavare och informerar om mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med vårdnadshavare dokumenteras.
4. Rektor analyserar den upplevda aktuella diskrimineringen tillsammans med styrelsen. Möjliga lösningar dokumenteras.
5. Rektor och styrelsen fortsätter analysen nu tillsammans med barnet/eleven eller representanter för den elevgrupp som upplever sig diskriminerade. Förslag på lösningar presenteras och målsättningen med mötet är att komma fram till en hållbar lösning som innebär att en liknande diskriminering framöver inte är möjlig. Mötet dokumenteras.
6. Rektor och styrelse beslutar om att vidta de åtgärder som efter utredningen bedöms som nödvändiga för att få stopp på diskrimineringen. Åtgärderna dokumenteras och samtliga berörda parter informeras. Bedömning görs i varje enskilt fall om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

## 9 Barn/elever, vårdnadshavare och personals deltagande i arbetet med planen.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling förankras på följande sätt:

- En arbetsgrupp ur personalen tillsammans med rektor formulerar ett utkast som sedan presenteras för övrig personal, barn, elever och vårdnadshavare där dessa har möjlighet att påverka innehållet i planen.
- På förskolan har man i den dagliga verksamheten värdegrundsarbete som utgår ifrån planen och gör den synlig.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling blir känd på följande sätt:

1. All personal informeras om planen och diskuterar innehållet.
2. Eleverna informeras om planen och diskuterar innehållet i samband med läsårsstart.
3. Vårdnadshavare informeras om planen och diskuterar innehållet på föräldramöte eller i annat för ändamålet lämpligt forum.
4. Uppdaterad plan läggs ut digitalt.
5. Vårdnadshavare får information om planen digitalt. Att ny plan finns informeras om via Unikum.

## 10 Rutiner för synpunkter och klagomålshantering

På Misterhult skola, förskola, klass F-6 och fritidshemmet, ser vi synpunkter och klagomål som en del i vårt kvalitetsarbete.

Dina synpunkter är därför viktiga och ger oss möjligheter att identifiera brister, rätta till misstag och förbättra vår verksamhet. Både positiva och negativa synpunkter på hur vi arbetar med våra uppdrag ingår i vårt kvalitetsarbete och uppmuntras.

Det är viktigt att vi får veta om det är något som du är missnöjd med eller som inte motsvarade dina förväntningar. Ta i första hand upp frågan med den i personalen det berör. Du kan även lämna in en skriftlig synpunkt eller ett klagomål. Detta gör du genom att fylla i formuläret i bilaga 3.

Du får ett kvitto på att ditt ärende tagits emot. Det skriftliga klagomålet blir inte en allmän handling då vi är en fristående verksamhet, men dokumentationen kommer sparas i skolans arkiv som en del av vårt systematiska kvalitetsarbete.

Det ska påbörjas en utredning inom 14 dagar och du ska få besked om vad som hänt med ditt ärende inom 3 veckor. Vid ärende gällande klagomål kommer du även få besked innan ärendet avslutats.

### 10.1 Så här gör du om du har synpunkter eller klagomål på vår verksamhet:

#### Kontakta berörd personal

Allra helst ser vi att du tar upp frågan direkt med den det berör. Om det behövs fyller ni tillsammans i blanketten för synpunkter och klagomål enligt bilaga 3. Gå gärna igenom det du skriver på blanketten muntligt med den som tar emot den. På det sättet säkerställer du att ni har samma bild om vad ärendet innebär. Var noga med att ange om ärendet är en synpunkt eller ett klagomål.

#### Lämna blankett till skolan

Blanketten finns på [www.misterhultskola.se](http://www.misterhultskola.se). Du kan även få en blankett på skolan/förskolan.

Du lämnar blanketten till rektor eller annan personal på skolan.

Du kan också vända dig direkt, eller via telefon och lämna ett muntligt klagomål till någon i skolan i den verksamhet det berör. Den du kontaktar hjälper dig att fylla i blanketten.

Det är möjligt att lämna in anonyma synpunkter och klagomål genom att skicka blanketten med post till skolan eller lämna i förslagslådor på skolan/förskolan, skriv då att du önskar vara anonym i fältet för namn/telefon/epost. Om du väljer att vara anonym kan ingen återkoppling ges i ärendet.

Vid frågor rörande klagomålshantering vänd dig till rektor.

**Återkoppling synpunkter och förbättringsförslag**

När du lämnat in blanketten och markerat att det är en synpunkt eller ett förbättringsförslag, får du återkoppling så snart det är möjligt, dock alltid inom tre veckor. Skolan noterar eventuella åtgärder och ärendet sparas i pärm på skolan.

**Återkoppling klagomål**

När du lämnat in blanketten och markerat att det är ett klagomål, får du återkoppling så snart det är möjligt, dock alltid inom tre veckor. Ärendet dokumenteras enligt bilaga 1 av skolan och du kommer att få återkoppling innan ärendet avslutas.

**Om du inte är nöjd med hantering av ärendet**

Upplever du ingen förbättring tar du kontakt med någon i skolans styrelse. Kontaktuppgifter till styrelsen finns på [www.misterhultskola.se](http://www.misterhultskola.se) under rubriken ”Ledning”

Om du inte är nöjd med skolans hantering av klagomål kan du göra en anmälan till Skolinspektionen [www.skolinspektionen.se](http://www.skolinspektionen.se).

**Bilaga 1 - Dokumentation utredning****1(3)**

När en elev/ett barn eller vuxen anser sig ha blivit utsatt för kränkningar/trakasserier/sexuella trakasserier/diskriminering eller om ett klagomål inkommit till skolan

**Personuppgifter**

Utredarens namn och titel	Datum för utredningen
Ansvarig rektor	Skola/förskola/fritidshem
Namn på elev/barn som blivit utsatt	Elevens klass/barnets avdelning
Namn på involverade elever/barn/personal	
Namn på personal som deltagit i utredning	

**Beskriv händelse och vilka akuta insatser/åtgärder som gjorts.**

Vad har hänt?
Vad är gjort?

**Bedömning av händelsen****2(3)**

Diskriminering utifrån:			
<input type="checkbox"/> kön	<input type="checkbox"/> etnisk tillhörighet	<input type="checkbox"/> funktionshinder	
<input type="checkbox"/> religion/annan trosuppfattning	<input type="checkbox"/> sexuell läggning	<input type="checkbox"/> könsöverskridande identitet/uttryck	
<input type="checkbox"/> ålder	Bristande tillgänglighet		
Trakasserier utifrån:			
<input type="checkbox"/> kön	<input type="checkbox"/> etnisk tillhörighet	<input type="checkbox"/> funktionshinder	
<input type="checkbox"/> religion/annan trosuppfattning	<input type="checkbox"/> sexuell läggning	<input type="checkbox"/> könsöverskridande identitet/uttryck	
<input type="checkbox"/> ålder	<input type="checkbox"/> sexuella trakasserier		
Kränkande behandling: <input type="checkbox"/>			
Klagomål: <input type="checkbox"/>			
Kommentarer till bedömning av att händelsen anses vara diskriminering/trakasserier/kränkning:			
Övrigt:			

**Åtgärder framtagna av skolan (Åtgärder ska vidtas utifrån bedömningen)**

Åtgärd	Mål för åtgärden	Ansvarig	Datum för uppföljning/utvärdering

**Vårdnadshavare som informerats**

Namn	Informerad av	Datum

**Andra personer som informerats (tex arbetslag, rektor, huvudman)**

Namn	Informerad av	Datum



**Bedömning om ärendet behöver behandlas vidare.****3(3)** NEJ gå vidare och avsluta ärendet. JA Samtal mellan berörda parter sker och nya åtgärder planeras av skola och vårdnadshavare tillsammans.**Åtgärder framtagna av skolan och vårdnadshavare tillsammans**

Åtgärd	Mål för åtgärden	Namn på elever/barn vårdnadshavare och skolpersonal som deltagit i samtalet	Ansvarig	Datum för uppföljning/utvärdering

Övriga noteringar

--

**Avslutning av utredning**

Utredning avslutad i samråd med berörda vårdnadshavare vid följande datum	Utredarens underskrift

## Bilaga 2 – Skolans trivselsregler



- SKOLANS TRIVSELREGLER - LÄSÅRET 2022/23

Den gyllene regeln – Behandla andra som Du själv vill bli behandlad.

Vi är på skolan för att lära

Vi har noll tolerans mot våld – vi slåss inte!

Vi elever är överens om att inte använda mobiler på skolan.

Vi har en skola där man känner sig trygg

Vi fattar demokratiska beslut

Vi mobbar ingen!

På vår skola är det viktigt med kreativitet och att få utrymme för att tänka själv.

På vår skola har vi många tillfällen till rörelse

Vi hjälper varandra och tar hänsyn till varandras åsikter.

Vi använder ett trevligt språk

På vår skola är det viktigt att alla trivs

*Dina synpunkter och klagomål är viktiga!  
De hjälper oss att bli bättre*

För att vi ska kunna bli bättre är det viktigt för oss att få veta om du är missnöjd med något på Misterhults friskola förskola, klass F-6 och fritidshem. Synpunkter och klagomål hjälper oss att identifiera brister, rätta till misstag och förbättra oss och våra verksamheter. Detta är en del av vårt systematiska kvalitetsarbete.

**Så här gör du.**

**BLANKETT:** Fyll gärna i blankett nedan för synpunkter och klagomål där du kan berätta din upplevelse av det inträffade. Du kan ladda ner blanketten från vår hemsida <http://www.misterhultskola.se/>, hämta den på skolan i anslutning till förslagslådan. Sedan kan du e-posta, posta eller lämna in blanketten direkt till skolan. Klagomålet blir sedan registrerat och du kan vara anonym.

**MUNTligt KLAGOMÅL:** Du kan också vända dig direkt eller via telefon till någon i skolan i den verksamhet det berör så hjälper de dig att fylla i blanketten.

**OBS! Var noga med att ange om ärendet är en synpunkt eller ett klagomål.**

**Det här händer sen.**

Under förutsättning att du inte är anonym, blir du sedan kontaktad inom 14 dagar och får bekräftelse på att ditt klagomål har kommit till rätt person. Inom 3 veckor får du veta vad som har hänt med din synpunkt eller klagomål.

**Ärendet gäller:**  En synpunkt eller ett förbättringsförslag  Ett klagomål

Skriv ner ditt ärende enkelt och kortfattat

*Använd baksidan på denna blankett om du behöver mer utrymme för text*

Har du varit i kontakt med förskolechef/rektor/personal och framfört synpunkter eller klagomål gällande detta ärende?  
Om JA ange vem du har haft kontakt med.

Ditt namn:

Din adress:

Telefon (och/eller e-postadress):

Om klagomålet inkom muntligt ange vem som tog emot ärendet:

Datum:

Misterhults Skola  
Misterhultsvägen 39  
572 95 Figeholm

Telefon, skolan: 070-9524949  
Telefon, fritids & förskola: 0491-321 01

E-post: [xxxx@misterhultskola.se](mailto:xxxx@misterhultskola.se)

Tack för att du hjälper oss att bli bättre!

## Bilaga 4 - Årsplan för förskolan, skolans och fritidshemmets arbete med plan mot diskriminering och kränkning samt klagomålshantering

### Hösttermin

Månad	Vad ska göras	Vem är ansvarig
Terminsstart	Utkast till ny plan tas fram tillsammans med personal	Rektor skola
	Gå igenom utbildningsbehov och se över vilka möjliga utbildningar som behövs under året.	Rektor skola
		Rektor skola
	Skolans personal går igenom tankar kring plan och trivselregler	Rektor skola
	Inplanering av klassråd, elevrådsverksamheten, mentorssamtal och värdegrundsarbete	Mentorer/Pedagoger
	Fritidsråd för att göra barnen delaktiga i fritidsverksamheten. Gå igenom planen och uppsatta mål med barnen	Fritidspersonal
		Planen färdigställs och publiceras digitalt. Att ny plan finns på hemsidan läggs ut via Unikum
September	Möte med samtliga elever. Information om planen och trivselreglerna, samt diskussioner om innehållet	Rektor skola
	Kartläggning av barnen på förskolan påbörjas och utvecklingssamtal erbjuds minst en gång per år	Rektor förskola
	Utvecklingssamtal planeras för elever i skolan	Rektor skola
Oktober	Vårdnadshavare informeras om klagomålshantering och planen mot diskriminering och kränkande behandling. På föräldramöte och forum för samråd diskuteras innehållet i planen	Rektor förskola
November December	Utvecklingssamtal med alla skolans elever	Pedagoger och rektor
	Kartläggning av elevernas utveckling genomförs med elever i skolan	Pedagoger och rektor

### Vårtermin

Månad	Vad ska göras	Vem är ansvarig
Januari		
	Fritidsråd för att göra barnen delaktiga i fritidsverksamheten	Fritidspersonal
	Planeringstid för förskolepersonal för att ge tid att planera in verksamheten för terminen	Rektor förskola
Februari/Mars	Utvecklingssamtal planeras för elever i skolan	Rektor skola
	Barnintervjuer på förskolan som en del av kartläggning	Rektor förskola
	Enkätundersökning eller liknande till vårdnadshavare i förskola och skola som del av kartläggning av trygghet och trivsel i skolan	Rektor enhet
Maj	Vårdnadshavare och skolpersonal diskuterar resultatet av årets arbete med planen	Rektor skola

	Utvärdering av arbetet med planen	Rektor enhet
	Analysera hur raster och arbetsro på lektionstid har fungerat? Vad kan göras bättre till nästa år?	Rektor skola
	Analysera hur övergångsrutiner fungerat för skolan	Rektor skola
		Rektor skola
	Kartläggning av elevernas utveckling genomförs med elever i skolan	Rektor/mentor
Juni	Diskuterar resultatet av utvärderingen av de uppsatta målen samt utvärderar planen med samtlig personal. Nya mål sätts upp för nästa läsår.	Rektor enhet

## **Bilaga 5 - Förskolans främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling**

### **Förskolans främjande arbete**

Följande görs för att främja barnens kunskap om diskriminering och kränkande behandling:

- Ansvarig personal för barngrupperna ser till att ”Förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling” görs känd för vårdnadshavare.
- Vi arbetar för att medvetandegöra för barnen att de är olika individer men lika mycket värda genom t.ex. samlingar och diskussion, läsa böcker, reflekterar om innehållet kopplat till diskrimineringsgrunder och kränkning och genom vårt förhållningssätt i det dagliga arbetet.
- Pedagoger reagerar och aktivt hjälper barnen med konflikthantering vid konflikter som de inte lyckas lösa själva.
- Vi arbetar för att vara synliga för barnen för att minska risken för diskriminering och kränkande behandling.

### **Förskolans främjande kompetensutveckling på personalnivå**

Följande görs för att främja personalens kunskap om diskriminering och kränkande behandling:

- All personal i förskolan ska ha god kännedom om förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen görs tillgänglig digitalt så alla som vill kan läsa den. Den finns även tillgänglig i pappersform vid förskolans entré. Planens innehåll presenteras för ny personal av rektorn.
- All personal ska veta vilka aktuella mål som planen innehåller och att ständigt arbete krävs för att målen ska uppnås. Dessa följs också upp och utvärderas kontinuerligt med jämna mellanrum.
- Utbildning/kompetensutveckling av personal under våra möten där vi reflekterar tillsammans. Genomgång görs kontinuerligt av både rektor och personal. Önskemål lyfts med rektor.

## Förskolans mål med det främjande arbete kopplat mot de sju diskrimineringsgrunderna

Följande mål för 2023/24 har tagits fram utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

I enlighet med Läroplanen för förskolan (Lpfö18) ska förskolan ge varje barn förutsättningar att utveckla;

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till andra människors situation samt vilja hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället.

Dessa strävansmål ska genomsyra hela vår verksamhet i vardagliga situationer. Vi arbetar utifrån situationer som uppstår i vardagen men också genom planerade aktiviteter där vi lyfter värdegrundsfrågor. Förskolan arbetar aktivt med ”Grön Flagg” där frågor som berör hållbar utveckling är i fokus.

Diskriminerings Grund	Mål	Insats	Resurs	Tidplan	Ansvar	Uppföljning
Kön	Flickor och pojkar ska få lika stort inflytande och utrymme i verksamheten	Pedagogerna ser till att bryta mönster av stereotypisk lek genom att hantera de situationer som uppstår, förändra miljön m.m.  Pedagogerna arbetar för ett gemensamt inkluderande förhållningssätt samt arbetar för att motverka stereotypa mönster i lek.  Pedagoger för öppna dialoger med barnen och sinsemellan.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Könsöverskridande identitet eller uttryck.	Alla ska ha rätt att välja klädstil utan att bli påverkade av fördomar från andra.	Pedagogerna arbetar utifrån normer och värden som främjar att alla har ett fritt val och allas lika värde.  Vi hanterar de olika situationer som uppstår i vardagen.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Etnisk tillhörighet	Alla ska behandlas lika oavsett hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung	Om frågor uppstår diskuterar vi dessa med barnen och belyser människors lika värde oavsett nationalitet, etniskt ursprung eller hudfärg. Förskolan tänker normkritiskt vid inköp av materia/leksaker.	Pedagoger	2023/24	Rektor	

Religion och trosuppfattning	Barnen ska veta att det finns olika religioner.	Vi uppmärksammar de olika religioner som förekommer hos barn och vuxna på förskolan utifrån de kommer på tal.  Vi pratar om traditioner och religiösa högtider kopplat mot aktuella religioner.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Sexuell läggning <i>Homosexualitet</i> <i>Bisexualitet</i> <i>Heterosexuell läggning</i>	Synliggöra olika typer av familjebildningar.	Använder till exempel barnböcker som synliggör olika typer av familjebildningar anpassat efter barnens ålder och tar diskussionerna med barnen när de har frågor.	Pedagoger	2023/24	Rektor	.
Ålder	Ingen ska känna sig åldersdiskriminerad i förskolan	Verksamheten i stort anpassas i första hand efter barnens förmågor och inte ålder. Vi arbetar för att de yngre ska kunna delta i äldres lek och vice versa genom att föreslå lösningar utifrån ett inkluderande tänk.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Funktionsnedsättning <i>Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga</i>  <i>Bristande tillgänglighet</i>	Alla ska kunna delta i verksamheten, leken eller på utflykten oavsett funktionshinder.	Aktiviteter, utflykter och andra händelser planeras utifrån att alla barn ska få lika förutsättningar att delta.  Vi diskuterar funktionshinder tillsammans med barnen i syfte att normalisera faktum att alla människor är unika.	2023/24	2022/23	Rektor	



## Förskolans kartläggning av trygghet och trivsel tillsammans med barnen och vårdnadshavare

Barnens trygghet och trivsel samt uppfattning om förekomster av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kartläggs regelbundet på följande sätt:

- Barnintervjuer hålls av rektor/biträdande rektor där frågor kring lärande och utveckling, normer och värden, trygghet och trivsel, inflytande och ansvarstagande ingår.
- Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.
- Vid inskolning av nya barn presenteras planen för vårdnadshavare.
- Enkät för vårdnadshavare våren 2024.

## Förskolans analys av kartläggning och utvärdering av tidigare insatser

### Utvärdering 2022/23 av förskolans insatser

Förskolans arbete med att lyfta och ifrågasätta normer är ett pågående arbete. Detta arbetas med i den dagliga verksamheten såväl som på reflektionsmöten. Förskolan arbetar också tillsammans för att få en samsyn kring förskolans rutiner för att skapa trygghet för alla barn. Genom gemensamma reflektioner och ett aktivt arbete för att kartlägga normer främjar vi också vår strävan efter att ha ett gott likabehandlingsarbete.

Under 2021/2022 inkom till förskolan inga inrapporterade kränkingsanmälningar. Vad gäller det främjande pedagogiska arbetet, förs aktivt dialoger medarbetare emellan om vilka situationer som det finns en risk att ett barn känner sig kränkt beroende på hur vi väljer att hantera situationen. Rektor som även arbetar som pedagog i arbetslaget ansvarar för att hålla likabehandlingsarbetet levande.

Barnintervjuer som gjorts för året visar att alla barn har någon kompis att leka med och det är lätt att komma in i barnens lek. Om något barn inte får vara med av någon orsak så är pedagoger där och stöttar. Vårdnadshavarenkäten visar också på stor trivsel i barngruppen, vilket vi tolkar som förskolan gör ett bra arbete kring att inkludera barnen. Vi kan se att det finns goda paralleller med vårt värdegrundsarbete och barnens trivsel på förskolan.

På vår förskola får alla vara den de är fullt ut. Vi anpassar verksamheten efter barnen och allas röst måste få bli hörd. Det är viktigt att barns identiteter blir bekräftade och att alla pedagoger arbetar för att detta ska bli realitet.

Förskolan fortsätter att stötta barnen i hur en bra kompis ska vara och sprida ett inkluderande förhållningssätt. Genom att arbeta aktivt med relationer ser vi resultat både i trivsel och gemenskap så som lärande.

## Förskolans mål för arbete ökad målpåfyllelse 2022/23

Följande mål för 2023/24 har tagits fram.

Kartläggning	Mål	Insats	Resurs	Tidplan	Ansvar	Uppföljning
Trivsel på förskolan	Alla barn ska känna sig trygga och trivas i förskolan.	Vi pratar om vad som gör en bra kompis tillsammans med barnen. Vi samtalar kring förväntningar på hur man kan bete sig mot varandra. Vi arbetar aktivt för att få med alla i leken.	Pedagoger	2023/24	Rektor	.
Trivsel på förskolan	Ingen skall känna sig åldersdiskriminerad i förskolan	Verksamheten i stort anpassas i första hand efter barnens förmågor och mognad. Vi arbetar för att de yngre ska kunna delta i äldres lek och vice versa genom att föreslå situationsanpassade lösningar.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Trivsel på förskolan	Alla skall behandlas lika oavsett hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung	Om frågor uppstår diskuterar vi dessa med barnen och belyser människors lika värde oavsett nationalitet, etniskt ursprung eller hudfärg. Förskolan tänker normbrytande vid inköp av material.	Pedagoger	2023/24	Rektor	
Tillgänglighet på förskolan	Alla ska kunna delta i undervisningen, leken eller på utflykten oavsett funktionshinder.  Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar tillräckliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.	Aktiviteter, utflykter och andra händelser planeras utifrån att alla barn ska få lika förutsättningar att delta.  Vi diskuterar funktionshinder tillsammans med barnen utifrån ett gemensamt lärande perspektiv i syfte att skapa förståelse för att var och en är unik.	Pedagoger	2023/24	Rektor	

## Bilaga 6 - Skolans främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling

### Skolans främjande arbete

Följande görs för att främja elevernas kunskap om diskriminering och kränkande behandling:

- Ansvariga pedagoger arbetar i respektive grupp utifrån de behov som finns i gruppen och som antingen identifieras av pedagogen och/eller eleverna.
- Alla rastvärdar har god kännedom om planen mot diskriminering och kränkande behandling och handlar där efter. Rastvärdar initierar vid behov lekar och aktiviteter för att ge möjlighet för alla att ha någon att vara med på rasterna. Rastvärdarna rapporterar till övrig personal på skolan om något inträffat som vi tillsammans behöver hålla ögonen på.
- Rastvärdar rör sig både inomhus och på skolgården och ingriper vid alla former av misstänkt kränkande behandling eller trakasserier.
- Kontinuerliga samtal och diskussioner förs i arbetslaget och med eleverna. Den som upptäcker en kränkning eller trakasserier följer våra åtgärdslistor och initierar gemensamt samtal kring detta vid närmast påföljande gemensamma möte i personalgruppen. Rör det sig om något som behöver hanteras skyndsamt antecknas det på tavlan i personalrummet och informeras det om på Unikum för att sprida information till de som inte arbetar den dagen.
- Samtal anordnas för att skapa medvetenhet hos eleverna om att de har rätt till inflytande och hur de i olika situationer kan realisera sina möjligheter att påverka i skolan.
- Elevernas delaktighet och inflytande på verksamhetens olika delar och sitt eget lärande är centralt och grundläggande i arbetet på vår skola. Vi ser elevdelaktighet på riktigt i stort och smått i en verksamhet som genomsyras av demokratimedvetenhet som en stark framgångsfaktor för såväl skolresultat, social utveckling som för att skapa arbetsro.
- Klara och tydliga regler är viktiga i skolan. Skolans Trivselsregler diskuteras fram gemensamt med eleverna, klargörs och fastställs vid höstterminens start och kan vid behov diskuteras och eventuellt omprövas om behov därav uppkommer.
- Verksamheten förutsätter att barnen ska känna sig trygga i skolmiljön och vår uppfattning är att umgänget över åldersgränserna främjar detta genom att skapa förståelse och empati.
- I vår skola är det viktigt att hjälpa eleverna att kunna se varandra som individer, med likheter och olikheter.
- Vi ser det som utvecklande och viktigt att våga stå för den man är och att tala sanning.

### **Skolans främjande kompetensutveckling på personalnivå**

Följande görs för att främja personalens kunskap om diskriminering och kränkande behandling:

- All personal i skolan ska ha god kännedom om och vara väl insatt i skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Ny personal får kännedom om planen via rektor. All personal i verksamheten ska veta vilka aktuella mål som planen innehåller och ständigt arbeta för att målen ska nås.
- Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling hanteras och värderas kontinuerligt på personalen veckomöten såväl det övergripande arbetet som det på detalj(individnivå).
- Rektor gör tillsammans med medarbetarna en årlig genomgång av utvecklingsbehovet och tar gärna emot förslag på kompetensutvecklingsinsatser.
- I samarbete med samtlig personal tas årligen fram en plan för kompetensutvecklingsbehov av mer övergripande natur.

### **Skolans mål med det främjande arbete kopplat mot de sju diskrimineringsgrunderna**

Följande mål för 2023/24 har tagits fram utifrån diskrimineringsgrunderna.

Skolan vill och ser ett behov av att fortsätta med temat ”Människors lika värde – rättigheter och skyldigheter” att hantera såväl ämnesvis på ordinarie lektioner som inom olika temaarbeten. Tanken är att genom detta arbete sätta fokus på de sju diskrimineringsgrunderna och hur vi genom ökad kunskap och större medvetenhet om desamma kan skapa större tolerans inför människors olikheter såväl i skolan som i ett större sammanhang..

Utvärdering: Genom att vi under flera år fokuserat på att arbeta kring Barnkonventionen och mänskliga rättigheter har övergången till att konventionen numera fått nationell lagstatus visserligen uppmärksammas av oss på skolan men inte varit något som givit anledning till extra uppmärksamhet. Eleverna har uttryckt uppfattningen att man varit förvånad att det inte redan haft den juridiska status som nu skapades och att den moraliska och etiska giltigheten måste ha funnits långt dessförinnan. Detta har lett till värdefulla och spännande diskussioner om rättsmedvetande och om och i så fall på vilket sätt vårt handlande styrs av förändringar i lagstiftningen.

Diskriminering s grund	Mål	Insats	Resur s	Tidpla n	Ansva r	Uppföljnin g
Kön	Flickor och pojkar ska få lika stort inflytande och utrymme i verksamheten	Undvika aktiviteter med könsindelning. Medvetandegöra genusperspektivet i stort i samhället.  Se till att båda könen får lika stort inflytande på planeringen av samtliga aktiviteter		2023/24	Alla	
Könsöverskridande identitet eller uttryck.	Flickor/kvinnor och pojkar/män får klä sig i vilken stil man vill och det ska accepteras av alla i skolan.	Diskutera värderingar inom skolans verksamhet. Vidga könsbegreppet genom att belysa transsexualitet och könsbyten. Se film och diskutera. Priderörelsen och HBTQ. Uppmärksamma Prideveckan.		2023/24	Rektor	
Etnisk tillhörighet	Alla ska behandlas lika oavsett hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung	Att belysa människors lika värde oavsett nationalitet, etniskt ursprung eller hudfärg och skapa en trygg miljö där alla barn och elever blir respekterade. Lyfta fram allas olikheter som styrkor och betona allas lika värde. Nolltolerans mot rasism och rasistiska emblem eller gester		2023/24	Alla	
Religion och trosuppfattning	Elever ska veta vad religionsfrihet innebär oavsett vad eller vem man tror på.	Uppmärksamma och synliggöra olika religioner som förekommer i samhället.  Konkret prata om traditioner och religiösa högtider kopplat mot olika religioner.		2023/24	Alla	
Sexuell läggning <i>Homosexualitet</i> <i>Bisexualitet</i> <i>Heterosexuell läggning</i>	Synliggöra olika typer av familjebildningar. Priderörelsen och HBTQ-begreppet Se Prideveckan ovan	Diskussioner med klasserna. Fånga upp ämnet när det aktualiseras i vilken form det än kan vara.		2023/24	Rektor	
Ålder	Ingen ska känna sig åldersdiskriminerad i skolan	Regler/rutiner som tas fram med åldersindelning ska undvikas men i de fall de är nödvändiga vara väl förankrade hos personal och elever.		2023/24	Rektor	
Funktionsnedläggning Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga  Bristande tillgänglighet	Alla ska kunna delta i undervisningen, leken eller på utflykten oavsett funktionshinder.  Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedläggning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar tillräckliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen	Undervisning, lek och utflykter ska planeras så att alla ges förutsättning att delta.  Diskutera olika funktionshinder tillsammans med eleverna och skapa en trygg miljö där alla blir respekterade oavsett funktionsförmåga  Diskutera självklarheten i att alla skall ha samma		2023/24	Rektor	

	ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.	tillgänglighet till verksamheten och ge alla elever möjligheter att utveckla sin fulla potential.				
--	--	---	--	--	--	--

**Skolans mål med det främjande arbetet  
kopplat mot mänskliga rättigheter och Barnrättslagen**

Följande mål för 2023/24 har tagits fram utifrån mänskliga rättigheter och FNs barnkonvention.

Vi har på skolan sedan ett antal år inlett med ett omfattande arbete i personalgrupperna för att se till att vi är medvetna om hur våra värderingar, vår barn- och människosyn och våra tankar kring detta påverkar arbetet tillsammans med eleverna.

Tanken är att framförallt innehållet i Barnrättslagen skall genomsyra allt arbete i klassrummen såväl i det rent praktiska arbetet men framför allt i det förhållningssätt som vi har kring elevernas delaktighet och inflytande, som alltid behöver finnas som en självklar del vid planeringen av arbete och undervisning. Vi resonerar ständigt kring rättigheter och skyldigheter för såväl elever som vuxna.

Utvärdering av 2022/23 års insatser:

Ett viktigt arbete som ständigt behöver fortgå. Mänskliga rättigheter och demokrati både som begrepp i vardagen och på ett övergripande plan behöver vara ett stående fokusområde.

Mål	Insats	Resurs	Tidplan	Ansvar	Uppföljning
Eleverna ska veta vad Barnrättslagen innebär och varför den finns.	Se ovan	Alla	2023/24	Rektor	
Eleverna ska veta vad demokrati och yttrandefrihet innebär och hur det ser ut i olika delar av världen.	Se ovan	Alla	2023/24	Rektor	

### Skolans kartläggning av trygghet och trivsel tillsammans med elever

Elevernas trygghet och trivsel samt uppfattning om förekomster av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kartläggs regelbundet på följande sätt

- Genom mentorssamtal och/eller andra individuella samtal med eleverna.
- Genom elevrådsverksamhet och/eller annat forum för tydlig elevdelaktighet.
- Via klass/grupp diskussioner och eventuella klassråd.
- Enkät och/eller samtal där bl a normer och värden, trivsel, ansvar och inflytande ingår.
- Enskilda intervjuer inför utvecklingssamtal med samtliga elever ledda av mentor.
- Utvecklingssamtal med elev och vårdnadshavare.
- Gemensamt möte för alla minst en gång per termin för att få fokus på nuläge och problemområden.
- Personalen involveras i kartläggningen via sitt mentorskap samt via möten där all personal deltar.
- Plan för introduktion av nya elever. Varje elev tilldelas en mentor som ansvarar för kontakten med vårdnadshavarna.
- Rastvärdarnas iakttagelser av rastverksamhet, rastklimat och nivån av acceptans för olikheter.

### Skolans analys av kartläggning och utvärdering av tidigare insatser

Personalen analyserar kartläggningar och identifierade risker på studie/planeringsdagar samt kontinuerligt på personalmöten och omgående i vardagen vid incidenter.

Åtgärder som vi ser ger ett positivt resultat av och som vi ska fortsätta med

Respektive medarbetare ser till att kränkande och/eller nedsättande kommentarer och handlingar under skoltid får en **omgående** uppföljning. Absolut nolltolerans skall råda på detta område.

Utvärdering 2022/23:

Mycket stort fokus på detta under det gångna läsåret. Har fått stor effekt. Alla typer av nedsättande/kränkande kommentarer har följts upp såväl med enskilda elever, i elevgrupp och vid behov även med hemmet.

Det förekommer fortfarande nedsättande kommentarer och emellanåt ett ovårdat språk men vi ser att just den omständigheten att vi alltid ingriper och tar i situationen omgående gör att det står klart för alla att man inte kommer undan med detta beteende.

Mycket viktigt att vi internt ständigt kommunicerar kring detta så att vi har en samsyn kring hur vi hanterar och bemöter incidenter.

Vi behöver ytterligare arbeta för att i alla lägen inta samma förhållningssätt och samma sätt att kommunicera de regler som tagits fram för skolan. Att stå enade i detta ser vi som helst avgörande för att nå framgång i kommunikationen med barn och elever.



Stor förbättring av arbetsron under det gångna året. Vi har sett att små elevgrupper, ett stort elevinflytande och självbestämmande från elevernas sida på alla nivåer i skolans verksamhet har mycket gynnsam effekt på arbetsron och dessutom stärkt intresset för skolarbetet.

- Arbetsron i skolan har förbättrats men arbetet måste ständigt fortgå. Vi ser att en individuell anpassning av lärmiljöerna för eleverna automatiskt har väsentligen givit bättre förutsättningar för förbättrad arbetsro. I detta sammanhang ser vi att möjligheterna till ekonomiskt stöd för lärmiljö som en del av särskilt stöd för eleverna är ytterst betydelsefullt för såväl pedagogers individuella som gemensamma reflektioner runt vilka förutsättningar vi ger eleverna att kunna möta skolans förväntningar och hur vi kommunicerar kring detta.
- Vi arbetar vidare med individuella lösningar för att skapa stimulerande och anpassade lärsituationer för att åstadkomma maximala förutsättningar för utveckling.

Värdegrundsarbetet måste ständigt vara i fokus och anpassas efter vad som händer i skolan. Extra uppmärksamhet kring situationen efter lov och ledigheter då det blir tydligt att ramarna för elevgruppen behöver återställas.

Utvärdering 2022/23:

Detta arbete har stor effekt och är någonting vi ständigt behöver ha stort fokus på. Ingenting får hamna mellan stolarna utan alla typer av incidenter behöver följas upp och hanteras.

- Vi behöver fokusera såväl på elevernas rättigheter som skyldigheter i skolan och vi har planer för att under läsåret 2022/24 fortsätta att använda FN:s barnkonvention och Barnrättslagen som en utgångspunkt för att låta alla ämnen och diskussioner genomsyras av de frågeställningar kring rättigheter och skyldigheter som kommer till uttryck där.

Utvärdering 2022/23: Mycket värdefullt att alla elever får en egen medvetenhet kring både rättigheter och skyldigheter och hur dessa samverkar. Har ökat förståelsen för komplexiteten i dessa frågor och vars och ens eget ansvar.

Inför läsåret 2023/24:

Rastvakten undersöker om det finns önskemål med någon gemensam aktivitet under den rasten man ansvarar för och försöker stimulera att rasten används för rörelse och så mycket aktivitet över åldersgränserna som möjligt.

De allra flesta elever uttrycker att man känner sig trygg i skolan och att man har någon att vara med. Alla uttrycker att man vet vem man kan vända sig till om man vill prata eller ha hjälp med något under skoldagen.

## Skolans mål för arbete mot diskriminering och kränkning för 2023/24

Följande mål för 2023/24tagits fram från kartläggning av verksamheten

Kartläggning	Mål	Insats	Resurs	Tidplan	Ansvar	Uppföljning
Nedsättande ord, svordomar och öknamn.	Fortsatt nolltolerans FOKUSOMRÅDE	All personal ser till att kränkande kommentarer och handlingar under skoltid får en omgående uppföljning. Extra insatser i pojkarnas omklädningsrum	Skolpersonal	2023/24	Rektor	.
Elever på skolan har inte alltid någon att vara med under rasterna.	Alla som vill ska ha någon att vara med.	Rastvärdar uppmärksammar om någon elev hamnar utanför och initierar vid behov lekar och aktiviteter som motverkar detta. Mentorerna ansvarar för att arbeta med gruppen så att samtliga får vara med. Elevhälsoinsatser av kurator planeras in. Gemensamt planerade aktiviteter vissa raster.	Alla	2023/24	Rektor	.
De flesta elever upplever att de har någon vuxen att vända sig till på skolan, men inte alla	Alla barn ska känna att de har förtroende för någon vuxen i personalen	Kartläggning genom samtal hållna av mentor.	Skolpersonal	2023/24	Rektor	.
Det dagliga värdegrundsarbetet måste alltid vara i fokus	Alla ska bli mer medvetna om hur deras handlande kan mottas och uppfattas av andra	Kontinuerligt vardagsarbete och spontant arbete. Barnkonventionens värden i fokus.	Skolpersonal	2023/24	Rektor	.
Respekten för varandra och allas olikheter behöver ständigt diskuteras	Alla i skolan ska visa respekt för varandras olikheter.	Värdegrund i undervisningen ständigt närvarande. Förebyggande elevhälsoinsatser.	Skolpersonal	2023/24	Rektor	.
Kränkningar på skoltid KAN inträffa.	INGA kränkningar får ske på skolan.	Hålla samtalet om alla typer av kränkningar levade hos alla i skolan. All personal ska ingripa <b>omgående</b> så fort de får kännedom om kränkande handlingar. STÄNDIGT FOKUSOMRÅDE!!!!	All personal	2023/24	Rektor	.
Arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling ska ge utrymme för föräldramedverkan	Ge vårdnadshavare möjlighet att lämna åsikter som kan hjälpa skolan att förbättra sitt arbete.	Vårdnadshavare delaktiga i framtagande av planen.	Rektor	2023/24	Rektor	.

## **Bilaga 7 - Fritidshemmets främjande och förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling**

### **Fritidshemmets främjande arbete**

Följande görs för att främja barnens kunskap om diskriminering och kränkande behandling:

- Ansvarig personal för barngrupperna ser till att ”Fritidshemmets plan mot diskriminering och kränkande behandling” görs känd för barngrupperna.
- Arbete för att hjälpa barnen att se varandra som individer, med likheter och olikheter.

### **Fritidshemmets främjande kompetensutveckling på personalnivå**

- All personal på fritidshemmet ska ha god kännedom om fritidshemmets plan mot diskriminering och kränkande behandling och ska veta hur ”akuta situationer” ska hanteras. Rektor ser till att ny personal har kännedom om planen.
- All pedagogisk personal ska veta vilka aktuella mål som planen innehåller och ständigt arbeta för att målen ska nås.
- Forum för personal där arbetet mot diskriminering och kränkande behandling kontinuerligt hanteras och värderas. Genomgång görs på veckomöten tillsammans med skolan.
- Tillsammans med skolans personal deltar fritidspersonalen i samtal, kartläggning av risker och sammanhang där kränkningar riskerar att förekomma.

## Fritidshemmets mål med det främjande arbete kopplat mot de sju diskrimineringsgrunderna

Följande mål har tagits fram för verksamheten inför 2023/24

Diskrimineringsgrund	Mål	Insats	Resurs	Tidplan	Ansvar	Uppföljning
Kön	Flickor och pojkar ska få lika stort inflytande och utrymme i verksamheten. Diskussioner kring olika situationer i samhället där könet spelar roll för hur man behandlas.	Undvika aktiviteter med könsindelning. Belysa att vi fortfarande lever i ett samhälle där det inte är självklart att könen behandlas lika. Se till att elevrådet har jämn fördelning pojkar/flickor		2023/24	Rektor	
Könsöverskridande identitet eller uttryck.	Flickor och pojkar får klä sig i vilken stil man vill och det ska accepteras av alla i skolan	Aktivt hålla diskussionen kring det fria valet levande		2023/24	Rektor	
Etnisk tillhörighet	Alla ska behandlas lika oavsett hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung	Belysa människors lika värde oavsett nationalitet, etniskt ursprung eller hudfärg och skapa en trygg miljö där alla blir respekterade.		2023/24	Rektor	
Religion och trosuppfattning	Barnen ska veta vad religionsfrihet innebär oavsett vad eller vem man tror på.	Uppmärksamma de olika religioner som förekommer hos barn och vuxna i skolan.  Konkret prata om traditioner och religiösa högtider kopplat mot aktuella religioner		2023/24	Rektor	
Sexuell läggning <i>Homosexualitet</i> <i>Bisexualitet</i> <i>Heterosexuell läggning</i>	Synliggöra olika typer av familjebildningar.	Använda böcker och filmer som synliggör olika typer av familjebildningar anpassat efter barnens ålder.		2023/24	Rektor	
Ålder	Ingen ska känna sig åldersdiskriminerad på fritidshemmet	Regler/rutiner som tas fram med åldersindelning ska undvikas och annars vara väl förankrade hos personal och barn.		2023/24	Rektor	
Funktionsnedsättning <i>Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga</i>  <i>Bristande tillgänglighet</i>	Alla ska kunna delta i leken eller på utflykten oavsett funktionshinder.	Undervisning, lek och utflykter ska planeras så att alla ges förutsättning att delta.  Diskutera olika funktionshinder tillsammans med eleverna och skapa en trygg miljö där alla barn blir respekterade oavsett funktionsförmåga		2023/24	Rektor	

## Fritidshemmets kartläggning av trygghet och trivsel tillsammans med barnen

Barnens trygghet och trivsel samt uppfattning om förekomster av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kartläggs regelbundet på följande sätt

- Planen presenteras i samband med inskolning av nya elever.
- Samtal med eleverna inför fritidsråd och inför skolans utvecklingssamtal.
- Enkät till vårdnadshavare en gång per läsår som en del av skolans enkät.

## Fritidshemmets analys av kartläggning och utvärdering av tidigare insatser

Personalen analyserar kartläggningar och identifierade risker på planeringsdag och på veckomöten.

Personalen deltar enligt ovan i samtal, utvärdering, kartläggning och planering av det framåtsyftande arbetet tillsammans med skolans personal.

Samtal med eleverna.

Under läsåret 2023/24 kommer fritidshemmet ha en verksamhet som blir en naturlig följd tidsmässigt och organisatoriskt en förlängning av skoldagen där elever kvarstannar olika länge främst beroende på hur skolskjutsarna organiseras över tid.

Vi ser att det av den anledningen är svårt att ur ett insats- och utvärderingsperspektiv särskilja arbetet enligt denna plan mellan skola och fritidshem, varför vi framöver väljer att ha gemensamma insatser och en gemensam utvärdering.

Under läsåren 2020/2021/2022 har fritidshemmet haft en verksamhet med anpassade aktiviteter utifrån ett Covid19-perspektiv, där särskilt fokus legat på rörelse och lek eftersom det under denna period funnits ytterst begränsade möjligheter för våra elever att utanför skoltid kunna umgås med andra barn och/eller utöva några sportaktiviteter. Då vi i vår verksamhet fungerar som en liten enhet med egna skolskjutsar och mycket liten kontaktyta med andra än de i vår egen verksamhet har vi kunnat se möjligheten att även under den tid då samhället i övrigt varit som mest nedstängt kunna erbjuda sport/musik/fritidsaktiviteter för alla elever för att därmed kunna åstadkomma en allmänt extra hälsofrämjande effekt i en för oss alla svår tid.