



Plan för att främja trygghet och studiero samt motverka diskriminering, kränkande behandling och mobbning.

Läsåret 24-25

Gullhögskolan

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Vårgårdas kommuns värdegrund	3
1.2	Våra styrdokument	3
1.2.1	Diskrimineringslagen	3
1.2.2	Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018.....	4
1.2.3	Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§	4
2	Begrepp	4
3	Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår	5
4	Mål för läsåret	6
5	Konkreta åtgärder	6
6	Främjande arbete	6
7	Förebyggande arbete	7
7.1	Förankring.....	7
7.2	Förankringsarbete av denna plan.....	7
7.3	Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom.....	7
8	Ett ärendes gång	7
9	Uppföljning och implementering	8
9.1	Ansvar.....	8
9.2	Elevhälsoteam	8
9.3	Personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor	8
9.4	Skolledning	8
10	Bilagor	9
10.1	Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)	9
10.2	Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev).....	10

1 Inledning

1.1 Vårgårdas kommuns värdegrund

Med respektfullt bemötande, individanpassade lösningar och hög tillgänglighet levererar Vårgårda kommun välfärdstjänster som överträffar förväntningarna. Detta förutsätter kreativitet och ständig utveckling med fokus på resultat.

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Vårgårda kommuns förskolor, skolor och fritidshem tolererar ingen form av kränkande beteende. Så snart någon ur personalen får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig kränkt har förskolan och skolan skyldighet att utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår **plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling** är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

1.2 Våra styrdokument

1.2.1 Diskrimineringslagen

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna. I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse,
- 4.** trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
- 5.** sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, (Diskrimineringslagen kap. 1 §4)

1.2.2 Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet reviderad 2018 och Läroplan för grundsärskolan reviderad 2018

Skolväsendet vilar på demokratins grund. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö.
(Lgr 11 och Lgsär 11)

1.2.3 Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

2 Begrepp

Kränkande behandling

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde.

Uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms och mms, msn och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker en elevs värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn eller en elev och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan även ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker etc.

Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från personal inom förskola och skola för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

3 Kartläggning och nulägesanalys inför nytt läsår

Nedan presenteras resultatet av skolans kartläggning. Kartläggningen består av den årliga skolklimatundersökningen (elevenkäten) som genomfördes av eleverna i åk 7-9 under vårterminen 2024. Elever i åk 8 genomförde skolinspektionens enkät och elever i åk 7 och 9 genomförde kommunens enkät. Trygghetsvandring kommer att genomföras under höstterminen 2024.

Nedan redovisas de elever som svarat positivt (alltid/ofta, mycket bra/ganska bra eller liknande) de elever som svarat negativt (sällan/aldrig, ganska dåligt/mycket dåligt eller liknande) och de elever som svarat att de inte vet eller inte svarat alls.

*Förra årets svar inom parentes (xx)
I de fall svar saknas från föregående år
finns det inget värde inom parentes*

	Positiva svar %	Ibland	Negativa svar %	Jag vet inte %
Hur ofta är det arbetsro på lektionerna?				
Åk 7-9	18 (45)	44	37 (55)	1 (-)
Hur tycker du att eleverna bemöter varandra i skolan?				
Åk 7-9	62 (80)	- (-)	29 (14)	9 (6)
Hur tycker du att eleverna bemöter vuxna i skolan?				
Åk 7-9	61 (76)	- (-)	24 (14)	15 (10)
Tycker du att de vuxna har koll på vad som händer på rasterna?				
Åk 7-9	13 (36)	27	50 (51)	10 (13)
Känner du dig rädd för andra elever i skolan?				
Åk 7-9	8 (13)	15	72 (84)	(3)
Känner du dig trygg i skolan?				
Åk 7-9	65 (77)	21	För få svar (20)	5 (3)
Känner du att du kan vara dig själv i skolan?				
Åk 7-9	62 (64)	13	22 (35)	3 (1)
Tycker du att lärarna behandlar alla elever lika oavsett om de är flickor, pojkar eller har annan könsidentitet?				
Åk 7-9	40 (72)	-	49 (19)	11 (9)

Generellt kan man se att det är en förskjutning åt det negativa hållet. Vi under delar av läsåret saknat kurator vilket delvis kan förklara resultatet. Från och med ht 24 finns kurator på varje dag på skolan.

Vi kommer även att arbeta med resultatet tillsammans med eleverna, både i klass och i elevråd och tillsammans med lärare.

Under uppmärksamhetsveckan (v43) och kärleksveckan (v6) arbetar vi med

Plan för att främja trygghet och studiero samt motverka diskriminering, kränkande behandling och mobbing.

frågor kring *Känner du att du kan vara dig själv i skolan?*

4 Mål för läsåret

- Nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Alla elever, personal och vårdnadshavare ska vara väl insatta i vilka rutiner som finns för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- Alla elever ska känna sig välkomna och inkluderade i verksamheten.
- Alla elever ska känna sig trygga på hela skolans område.

5 Konkreta åtgärder

- Vuxennärvaro av personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor så som Gullhögskolans mentorer samt skolvärd-/ värdinna men också av lärare och övrig personal. Kontinuerliga besök av Polisen samt korridorvandrare från Svenska kyrkan (tisdagar och fredagar).
- Utvärdera och revidera rutin vid kränkningar.
- Dialog med eleverna om trygghet och vuxennärvaro på rasten och vilka eventuella insatser som behöver göras.
- Dialog med eleverna om arbetsro i klassrummet och vilka eventuella insatser som behöver göras.
- Intensifierat samarbete med socialtjänsten, polis, ”kultur och fritid”, på individ och organisationsnivå.
- Undersöka möjligheter till samutnyttjande av resurser inom kommunen, till exempel lokaler för rastaktiviteter.
- Utveckla mentorernas trygghetsarbete på främjande, förebyggande och åtgärdande nivå
 - Fortsatt pågående värdegrundarbete som en del i undervisningen
 - Fokus på trivsel, trygghet, studiero och måluppfyllelse
 - Ökad närvaro

6 Främjande arbete

- Aktualisera likabehandlingsplanen i personalgrupperna vid läsårsstart
- Alla på skolan strävar efter ett positivt förhållningssätt i vårt dagliga arbete
- Vi arbetar medvetet med värdegrunden och den genomsyrar all verksamhet
- Planen tas upp på klass- och elevråd
- Elevrådet och arbetslagen utvärderar planen i slutet av läsåret
- Fortsatt pågående arbete av mentorer kring alla elever och i synnerhet elever som har utsatt situation i skolan
- Intensifierat samarbete med socialtjänsten, polis, ”kultur och fritid”, på individ och organisationsnivå.

7 Förebyggande arbete

7.1 Förankring

- Information och dialog med elever, personal och vårdnadshavare

7.2 Förankringsarbete av denna plan

Personal:

- Förankra i personalgruppen
- Uppföljningar och utvärderingar

Elever:

- Genomgång i klasserna
- Utvärderas av elevrådet varje läsår
- Värdegrundsarbete
- Diskussion i elevrådet

Vårdnadshavare:

- Information på SchoolSoft
- Information på föräldramöten

7.3 Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Samtal med elever, enskilt och i grupp
- Observationer i klassrum, i matsal och på raster
- Arbetslags- och personalkonferenser
- Rapporter till mentorer
- Signaler som t.ex. nedstämdhet, oro, frånvaro, humörsvängningar
- Elevenkäter med tydligt redovisade resultat
- Samtal med elev och vårdnadshavare

8 Ett ärendes gång

På Gullhögskolan finns särskilda rutiner framtagna för hur ärendegången ska se ut när en kränkning uppstår.

Se bilaga 1. ”[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(elev – elev\)](#)”

Se bilaga 2. ”[Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier \(personal – elev\)](#)”

9 Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen, på APT och i skolans elevråd inför varje nytt läsår. Rektor ansvarar för att en revidering görs vid läsårets slut. Implementering av planen sker efter revidering i arbetslagen, elevrådet, klassråd och föräldramöten.

9.1 Ansvar

Alla som arbetar på Gullhögskolan är ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

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

9.2 Elevhälsoteam

Det finns alltid möjlighet för elever, vårdnadshavare och pedagoger att vända sig till skolans elevhälsoteam (EHT) för konsultation.

Kontaktpersoner:

Henrietta Sigvardsson, tf bitr rektor
Thomas Stenseke-Larsson, rektor
Maria Svalander, skolkurator
Maria Salomonsson, skolsköterska
Hanna Andreasson, studie- och yrkesvägledare
Lisbeth Wahlström, specialpedagog
Karolina Sävenlund, specialpedagog
Maria Svensson, specialpedagog

9.3 Personal med särskilt ansvar för trygghetsfrågor

Kontaktpersoner:

Maria Svalander, kurator
Maria Salomonsson, skolsköterska
Maria Johansson, mentor
Åsa Andersson, mentor
Sofia Lundén Thorsson, mentor
Johanna Vidjeskog, mentor
Fernand Issa (Ferri), skolvärd

9.4 Skolledning

Kontaktpersoner:

Henrietta Sigvardsson, tf bitr rektor
Thomas Stenseke-Larsson, rektor

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (elev – elev)

Alla vuxna på skolan har ett gemensamt ansvar att förhindra kränkande behandling. Så snart någon får kännedom om en kränkning mot en elev skall följande göras

1. Den vuxne som först får kännedom om händelsen *anmäler* i Drafit (nås genom Schoolsoft under rubriken ”Filer & länkar”). Samma vuxne ser också till att berörda mentorer får kännedom om händelsen och informerar om vad som gjorts i ärendet hittills.

Mentor ansvarar också för att vårdnadshavare för utsatt och utsättande elev kontaktas skyndsamt.
2. Rektor får information om händelsen via Drafit och avgör om utredning ska inledas. Rektor *delegerar* i så fall ärendet vidare till respektive mentor.
3. Mentor ansvarar för att ha enskilda samtal med de inblandade för att *utreda* vad som hänt. Mentor kan ta hjälp av övrig personal på skolan i detta. Samtalen dokumenteras i Drafit.
4. Förslag på eventuella *åtgärder* för att förhindra att händelsen inträffar igen tas i samråd med rektor och dokumenteras i Drafit. Rektor kan enligt lag besluta om särskilda åtgärder.
5. *Uppföljning* med eleverna och utvärdering av eventuella åtgärder ska ske efter en veckas tid. Mentorn ansvarar för att detta blir gjort. Rektor gör sedan en bedömning om ärendet kan avslutas.
6. Om ärendet inte är löst kallar mentor till enskilt möte med utsatt elev, vårdnadshavare och vid behov även medmentor. Mentor kallar också till möte med den som utsätter, dennes vårdnadshavare och vid behov medmentor.
7. Om ärendet inte är löst efter det lyfts ärendet i skolans elevhälsoteam (EHT) vilken tar del av befintlig dokumentation. Det fortsatta arbetet bedrivs i samarbete med berörda mentorer.

Not. Dokumentation ska ske från första samtalet fram till dess ärendet är avslutat. Notera att ärendet ej kan anses avslutat förrän det följts upp.

10.2 Bilaga 2. Rutin vid kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (personal – elev)

1. Alla vuxna på skolan ansvarar för att se till att händelsen anmäls direkt till rektor.
2. Rektor har enskilt samtal med eleven samt informerar vårdnadshavare skyndsamt.
3. Rektor har enskilt samtal med den vuxne som har rätt att bistås av fackligt ombud.
4. Rektor upprättar en särskild åtgärdsplan.
5. Eleven erbjuds adekvat stöd av elevhälsan.
6. Rektor följer upp med elev och vårdnadshavare efter en veckas tid.
7. Rektor följer upp med den vuxne.
8. Förslag på åtgärder för att förhindra att händelsen inträffar igen. Rektor kan enligt lag besluta om förhandenvarande åtgärder.
9. Om ärendet inte är löst går det slutligen vidare till skolchef och HR för ytterligare åtgärder.