**PLAN MOT DISKRIMINERING OCH**

**KRÄNKANDE BEHANDLING 2021/2022**

Fyrisskolan   
Götgatan 17-21  
Enhetsrektor: Annika Elenström  
018 – 727 97 52  
Annika.Elenstrom[@uppsala.se](mailto:runar.krantz@uppsala.se)

1. **Syfte och innehåll**

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda elever mot nedsättande behandling och kränkningar av deras rättigheter. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar äger rum genom att beskriva konkreta åtgärder och lägga fram tydliga rutiner. Planen är ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten. Den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer samt hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och följas upp.

Planen inkluderar även dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt fungerar som en utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling och utgör därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

1. **Föregående års utvärdering**

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska en redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts inkluderas i efterföljande årsplan. Utvärderingen i föregående årsplan är utgångspunkten för den nya planen. Läsåret 2020/2021 var dock ett speciellt år i och med pandemin varav mycket av det förplanerade arbetet fick ställas in eller prioriteras om.

**2.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Föregående års  åtgärder | Målet med åtgärden/önskad effekt | Effekt/hur blev det? |
| Trygghetsenkät genomförs februari 2021 | Kartlägga trivsel och trygghet hos eleverna på skolan | Bra upplägg på årets trygghetsenkät. Vi behöver bli bättre på att dela resultat med all skolpersonal samt elever. |
| Information om skolans värdegrund | Informera nya elever om skolans värdegrund och förhållningsregler | Informationen mottogs väl. Dock behöver vi se över hur vi kan göra detta mer systematiskt under hela läsåret. Behövs värdegrundsarbete? |
| Schemabrytande Hälsodagar med externa föreläsare | Uppmärksamma olika frågor kring rasism och antirasism, HBTQ-frågor och hur man förhåller sig i dessa frågor Detta för att öka kunskapen. | Föll väl ut och både personal och elever fick svara på en enkät. Har en del att arbeta med som mer inkluderande arbetssätt (bjuda in lärare). Riktigt bra samarbeten med lokala organisationer och externa föreläsare. |
| HBTQ-grupp | Främja och utveckla inkluderande miljö samt öka kunskapen och medvetenheten runt HBTQ-frågor. | Gruppen startades förra läsåret men pga. pandemin har gruppen inte nått så långt. Gruppen ska ta nya tag under detta läsår. |
| Gratis kaffe/te i cafeteria för personalen | För att i tid upptäcka kränkande uttalanden genom ökad vuxennärvaro – samtal med elever på raster | Framgångsrikt, då ökad vuxennärvaro ökar tryggheten och även hjälper personalen upptäcka kränkande uttalanden tidigt. |

# **Undersökning av riskerna**

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer, eller riskerar att förekomma, diskriminering, repressalier, trakasserier, kränkande behandling eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras.

## **3.1 Redovisning av hur undersökningen har gått till och hur personalen och eleverna har medverkat**

Årligen genomför skolan en digital trygghetsenkät. Eleverna deltar med sina åsikter i enkäten och kommer med förslag på eventuella åtgärder för att motverka kränkningar. Eleverna svarade på frågor kring nedanstående områden.

## **3.2 Områden som berörts i undersökningen**

▫ Kränkande behandling

▫ Kön

▫ Könsidentitet eller könsuttryck

▫ Etnisk tillhörighet

▫ Religion eller annan trosuppfattning

▫ Funktionsvariation

▫ Sexuell läggning

▫ Ålder

## **Redovisning av undersökningens resultat**

Enkäten genomfördes under februari månad 2021, där 354 av ca 600 elever svarade på enkäten, alltså strax under 60 procent av eleverna.

Undersökningen visar att den stora majoriteten av eleverna känner sig trygga i skolan större delen av tiden. Samtidigt visar undersökningen att en knapp fjärdedel av eleverna relativt ofta känner sig otrygga i skolan, varav ca 7% anger att de oftast eller alltid känner sig otrygga.

Vad gäller var i skolan eleverna känner sig trygga respektive otrygga är det ingen plats som nämnvärt utmärker sig, med ”överallt” respektive ”ingenstans” som de dominerande alternativen. Dock uppger 13% av de svarande eleverna blivit utsatta för någon form av kränkande eller diskriminerande behandling, att dessa incidenter inträffar på olika platser i skolan och utförs av olika aktörer, där andra elever utgör den största källan, men även lärare och annan skolpersonal förekommer. De flesta av dessa incidenter ska ha ägt rum bara någon/några enstaka gånger, men 8,5% av de utsatta eleverna anger också att kränkningarna sker på daglig basis.

Av de 47 elever som uppger att de utsatts anger 23 att de anmält detta till lärare eller personal, och mer än hälften av dessa uppger vidare att detta inte ledde till någon åtgärd från skolans sida. En majoritet av alla elever uppger också att de vet vem de kan vända sig till ifall de eller någon annan blir utsatta, men en tredjedel är uppger sig samtidigt vara osäkra på detta eller inte veta.

Utöver detta anger en majoritet av eleverna att de får den hjälp de behöver med sina studier, men 15% av eleverna anser att detta stämmer mycket dåligt eller inte alls. På liknande sätt anser en majoritet av eleverna att det är arbetsro på lektionerna, men strax under 20% tycker detta stämmer mycket illa eller inte alls. En majoritet av eleverna anser att trivsel på skolan är god och att de trivs med lärare och personal, samt att stämningen på skolan samt möjligheten att påverka sin egen skolgång är god.

**4. Analys av resultaten**

Att endast 60% av eleverna svarat på enkäten invaliderar på intet vis dess resultat, men det kan ändå leda till att viktiga perspektiv missas. Att öka andelen elever som svarar på enkäten till nästa år är därför önskvärt.

Trots att andelen elever som anser sig ha blivit utsatta för kränkningar eller diskriminering har sjunkit från året innan, från 17 till 13% är andelen fortfarande oroväckande hög, och ytterligare steg behöver därför vidtas för att minska förekomsten av detta.

Detta gäller särskilt för de elever som anser sig bli utsatta på regelbunden basis eller av personal, och för de elever som uppger att de inte vet var de ska vända sig ifall något händer.

På liknande vis är det oroande att en så pass stor minoritet som 15-20% av eleverna inte anser sig få den hjälp de behöver eller inte har arbetsro.

Eftersom detta års enkät inte har samlat in den typ av data som skulle göra det möjligt att analysera orsakerna till varför det förhåller sig så är det svårt att rekommendera några specifika åtgärder i denna rapport, men orsakerna till såväl kränkningar som brist på arbetsro bör följas upp närmare och åtgärder sättas in där det är möjligt.

Alla vuxna i skolan behöver aktivt arbeta med att alla elever ska vara införstådda med vem de kan vända sig till om de eller någon annan utsätts för kränkning, diskriminering och/eller trakasserier, och att de har en trygg vuxen på skolan som de vänder sig till och kan prata med om detta skulle inträffa. Det är viktigt att vi når ut till alla elever.

1. **Åtgärder**

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, undersökningen och analysen ska de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas vidtas. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling m.m. och utgår från identifierade riskfaktorer. De konkreta åtgärder som planeras utgår från den undersökning som gjorts.

**5.1 Konkreta åtgärder under läsåret 2021-22 utifrån den senaste undersökningen och utvärderingen av föregående läsårs plan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Åtgärd | Mål att uppnå/önskvärd effekt | Ansvarig/person | Tidpunkt | Uppföljning |
| Ytterligare öka elevernas kunskaper om diskriminerings-grunderna | Att eleverna ska bli mer medvetna om vad som kan utgöra kränkande behandling, så att de dels inte utsätter varandra lika mycket, och dels förstår när de kan/behöver göra en anmälan. | Rektor | 2021-2022 | Utvärdering juni 2022 |
| Ytterligare uppmärksamhet på samt anmälan kring kränkande behandling | Tydlig markering för samtliga berörda samt färre kränkande incidenter. | Rektor | 2021-2022 | Utvärdering juni 2022 |

# **6. Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

# **6.1 Information till elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Vi har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som elev eller vårdnadshavare kan du kontakta vem som helst i skolans personal för att uppmärksamma om incidenter. En särskild rutin finns för personal som skyndsamt och skriftligt ska rapportera incidenten till enhetsrektor (se bilaga 1). Det krävs inga bevis för att påbörja en utredning. I ett akut läge är enhetsrektor ansvarig för att situationen hanteras på ett sådant sätt att skadorna minimeras. Enhetsrektor har också enligt lag skyldighet att rapportera till huvudmannen att utredning av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling har påbörjats. Skriftlig rapportering sker på särskilt formulär på DF respons.

Skolledare och/eller mentorer ska ha samtal med berörda elever så snart det är möjligt. Elevhälsan ska informeras och delta vid behov. Syftet med mötena är att utreda vad som inträffat. Vårdnadshavare till berörda elever som inte fyllt 18 år ska kontaktas. Om eleven är myndig kontaktar man vårdnadshavaren endast om skolan ha fått ett samtycke från eleven.

## **6.2 Personal respektive chefs skyldighet att anmäla**

## Enligt 6 kap. 10§ skollagen (2010:800) är en lärare, eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till rektor. Rektor är skyldig enligt skollagens föreskrifter att anmäla om en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Samma anmälningsskyldighet gäller på motsvarande sätt om en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, eller sexuella trakasserier på sätt som anges i diskrimineringslagen (2008:567).

Rektor har enligt lag skyldighet att rapportera till huvudmannen att utredning av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling har påbörjats. Skriftlig rapportering sker enligt särskild rutin i kommunens handläggningssystem i KIA.

## **6.3 Dokumentation avseende diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Rutiner för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling biläggs denna plan. Dokumentation görs på digitalt formulär på DF respons.

Rutinen med dokumentation av ärendet, anmälan, utredning och uppföljning av utredningen är sedan 2020 överfört till handläggningssystemet DF-respons.

## **Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum**

Revidering av årets plan mot diskriminering och kränkande behandling påbörjas i samband med resultaten av enkätsvaren under hösten 2021 och eleverna får återkoppling om resultatet av enkäten. Möjligheter ges för eleverna att komma med förslag till åtgärder. Elevhälsan och mentorer samt övrig personal samarbetar i återkopplingen och i analysarbetet tillsammans med eleverna.

Underlag från analysarbetet tas till utvärderingsdagarna (lärarnas studiedagar i juni) för vidare arbete till höstupptakten. Förberedelserna med fastställande av nästkommande plan återupptas i samband med läsårsstart 2021/22.

# **Delaktighet i årets arbete**

Elevdelaktighet sker genom att eleverna deltar med sina svar i Trygghetsenkäten och bidrar till det efterföljande analysarbetet. I samband med genomförandet av enkäten går mentorer igenom enkätens frågeställningar med eleverna. Enkäten genomförs i februari 2022. När enkäten analyseras deltar samtlig pedagogisk personal, elevhälsa och skolledning med eleverna i olika sammanhang. Eleverna bidrar tillsammans med personalen med konkreta förslag på eventuella åtgärder för att motverka kränkningar, diskrimineringar och trakasserier.

På mentorstid/klasstid diskuteras och sammanställs frågor och förslag på åtgärder utifrån enkätsvaren som infogas i nästkommande läsårs plan.

Under arbetsplatsträffar hösten 2021 ger lärarna feedback till planens utformning och innehåll samt lämnar kommentarer till framtaget stödmaterial. Övrig personal deltar genom att de medverkar i feedback-arbetet på enheten. De i övrig personal som är externt anställda blir informerade via mail. Personalen medverkar i övrigt genom att tillsammans med eleverna leda arbetet med att göra planen mot diskriminering och kränkande behandling till ett levande dokument.

# **Att göra planen känd**

* Planen presenteras för eleverna på mentorstiden och följs upp regelbundet under läsåret.
* Information ges om planen på föräldramöten och planen görs tillgänglig på hemsidan.
* Planen förankras i personalgrupperna på arbetsplatsträffar.

**Bilaga 1**

### **Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

### I rutinen här nedan används *kränks* som samlingsbegrepp för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Begreppsförklaringar finns i slutet av denna bilaga.

### **Personal som elever och föräldrar kan vända sig till**

* Skolledning, mentor/annan lärare på skolan, någon i elevhälsan som kurator eller annan vuxen på skolan.

Alla vuxna i skolan har skyldighet att reagera och ingripa i situationer där kränkningar eller diskriminering förekommer. Den som upptäcker kränkningar har också skyldighet att föra informationen vidare till skolledning. Rektor beslutar om särskilda åtgärder ska vidtas.

### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever**

1. När personal misstänker att en elev kränks eller elev upplever sig kränkt kontaktas snarast någon ur skolledning. Rektor eller någon annan personal i skolan gör en anmälan på DF-respons. Vid omyndig elev kontaktas vårdnadshavare. Mentor informeras om incidenten, i vilken omfattning avgör eleven.

2. Ansvarig ur skolledningen sammankallar de professioner som behövs som därefter tillsammans beslutar om fortsatta åtgärder i ärendet. Utifrån kartläggningen fattas beslut om vilka åtgärder som vidtas. Åtgärder kan vidtas på såväl individ-, som grupp- och/eller skolnivå. Bedömning görs om anmälan behöver göras till socialtjänsten och polisen. För anmälan står rektor.

3. Ärendet följs upp med alla inblandade inom tre veckor. För detta ansvarar skolledningen om ej annat överenskommes. All dokumentation ska göras i DF-respons.

### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal**

1. Om en elev upplever sig kränkt av någon vuxen kontaktas snarast skolledning. Rektor gör en anmälan på DF-respons. Vid omyndig elev kontaktas vårdnadshavare.

2. Ansvarig ur skolledning kontaktar berörd personal, om så önskas tillsammans med en facklig representant.

3. Ansvarig ur skolledning påbörjar en utredning tillsammans med de professioner som behövs. Utifrån kartläggningen fattas beslut om vilka åtgärder som bör vidtas. Åtgärder kan vidtas på såväl individ-, som grupp- och/eller skolnivå. Om rektor efter utredning kommer fram till att en kränkande behandling förekommit ska denne kontakta HR center. Utifrån ärendets art tas det upp för bedömning av eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

4. Båda parter ska beredas möjlighet till samtal med varandra, detta samtal kan ske tillsammans med i fallet lämpliga parter, t ex föräldrar, mentorer, elevhälsan eller annan representant.

5. Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor, eventuella ytterligare åtgärder beslutas och vidtas av skolledning eller parterna själva vid denna uppföljning. All dokumentations görs på DF-respons.

6. Beroende på diskrimineringen eller kränkningens art kan polisanmälan bli aktuell. Rektor gör en sådan polisanmälan. Rektors uppgift är att bevaka att man möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning.

### **Rutin för att utreda och åtgärda när personal kränks av elev**

1. Om personal kränks av elev vänder sig hen till skolledning.

2. Berörd elev informeras av ansvarig ur skolledning. Vid omyndig elev kontaktas även vårdnadshavare.

3. Ansvarig ur skolledning påbörjar en utredning tillsammans med de professioner som behövs. Anmälan görs i KIA och dokumentation görs löpande som vid ärendets avslut lämnas till rektor.

4. Båda parter ska beredas möjlighet till samtal med varandra, detta samtal kan ske tillsammans med i fallet lämpliga parter, t ex föräldrar, mentorer, elevhälsan eller annan representant.

5. Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor, eventuellt ytterligare åtgärder beslutas och vidtas av skolledning eller parterna själva vid denna uppföljning.

6. Beroende på diskrimineringen eller kränkningens art kan polisanmälan bli aktuell. Rektor gör en sådan polisanmälan. Rektors uppgift är att bevaka att man möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning.

### **Begreppsförklaringar**

*Diskriminering* förutsätter någon form av maktförhållande därför är det i vårt fall endast personal i skolan som kan göra sig skyldig till diskriminering. När elever utsätter varandra, eller personal benämns det trakasserier alternativt kränkande behandling.

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks av någon som har någon form av maktposition över denne. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

* Kön
* könsidentitet eller könsuttryck
* etnisk tillhörighet
* religion eller annan trosuppfattning
* funktionsvariation
* sexuell läggning
* ålder.

*Diskriminering* kan ske på olika sätt. Med *direkt diskriminering* menas att elev behandlas sämre än andra elever, Om skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev kallas det för *indirekt diskriminering*. Bristande tillgänglighet är också ett sätt att diskriminera, det kan vara att en elev med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skolan inte vidtar åtgärder för att denne ska ha samma tillgänglighet som en elev utan samma funktionsnedsättning.

*Trakasserier* är uppträdanden som kränker en persons värdighet baserat på någon av diskrimineringsgrunderna. När trakasserier är av sexuell art kallas det för sexuella trakasserier. Det kan handla om tafsningar, skämt, förslag, blickar, visslingar, sexuella anspelningar i form av ljud eller kommentarer, ovälkomna beröringar eller sexuell jargong.

*Kränkande behandling* är uppträdanden som kränker en persons värdighet utan att det finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera individer. Det kan ske vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Trakasserier och kränkande behandling kan grovt sett delas in på följande sätt:

1. Fysiska (t.ex. slag, knuffar, tafsningar)

2. Verbala (t.ex. skämt, hot, att bli kallad för något homofobiskt, rasistiskt, sexistiskt)

3. Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)

4. Text eller bilder (t.ex. klotter, lappar, sociala medier)