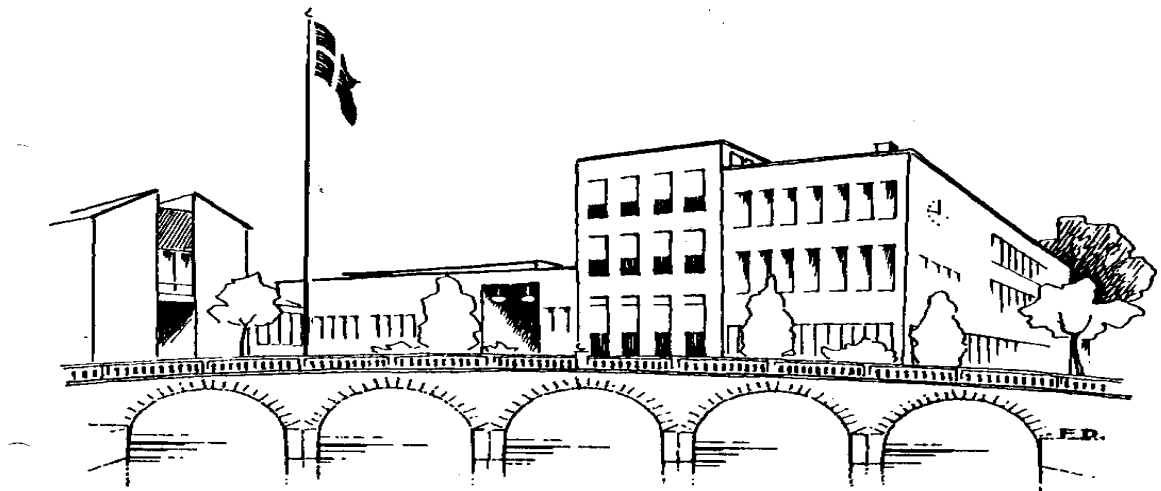




Falkenbergs  
kommun

# PLAN FÖR VÄRDEGRUNDSARBETE

Årlig plan mot kränkande behandling och plan  
med aktiva åtgärder mot diskriminering



Tullbroskolan

2023-09-01



## Tullbroskolans mål för läsår 2023-2024

### Utmana destruktiva normsystem.

**I samarbete med vårdnadshavare arbeta för elevers rätt till utbildning och trygghet.**

#### **Detta gör vi för att:**

Destruktiva normsystem så som t.ex. ”machonormen” kan begränsa och skada såväl pojkar som flickor och icke-binära. Vi ser en ökad förekomst av våld och hot i samhället och så även på Tullbroskolan. Det handlar om glorifiering av gängkultur, arrangerade och filmade slagsmål, olika former av ”bötningar” och uppgörelser. Vi ser en tendens till att denna kultur sprider sig i olika grupper på skolan. Vi ser också att när denna kultur etableras är det svårt för många elever att våga ta avstånd från destruktiva beteenden, och att ta hjälp av vuxenvärlden. Att identifiera och utmana negativa normer är en väg för att komma åt detta och ett steg mot att öka tryggheten på Tullbroskolan.

Under läsåret 22/23 har vi på flera nivåer i skolans verksamheter uppmärksammat att vi behöver fördjupa det relationsskapande arbetet med vårdnadshavare. Detta beror på flertalet anledningar. Vi har under året sett att vid de tillfällen vi lyckats etablera goda kontakter mellan hem och skola har det varit gynnsamt för att skapa positiva beteendeförändringar på grupp och individnivå.

#### **Vi behöver:**

- Bli medvetna om, identifiera och utmana destruktiva normsystem
- Arbeta mot den norm som förespråkar aggressiv och destruktiv maskulinitet
- Aktivt arbeta för att öka elevernas tilltro till vuxenvärldens förmåga att bidra till lösningar vid konflikter och hotfulla situationer.

## Innehåll

1. Inledning	4
2. Årlig plan mot kränkande behandling	5
2.1. Kränkande behandling utan koppling till diskrimineringsgrund	5
2.2. Främja lika rättigheter och möjligheter	5
2.3. Uppgifter om skolan	6
2.4. Delaktighet i arbetet med planen	6
2.5. Förankring av planen	6
2.6. Utvärdering av åtgärderna i föregående års plan	7
2.7. Kartläggning	8
2.7.1. Främjande	9
2.7.2. Förebyggande	10
3. Plan med aktiva åtgärder mot diskriminering	11
3.1. Diskriminering	11
3.2. Trakasserier	12
3.3. Aktiva åtgärder mot trakasserier och diskriminering	12
4. Rutiner för att hantera kränkande behandling, diskriminering och trakasserier	13
4.1 Gemensamma anmälnings- och utredningsrutiner	14
5. Begrepp och definitioner	16

## Inledning

Enligt skollagen ska huvudmannen arbeta förebyggande för att undanröja risker för att barn och elever utsätts för kränkande behandling i samband med verksamheten. Arbetet ska omfatta kartläggning av riskerna, analys, mål och åtgärder samt uppföljning och utvärdering. I huvudmannens förebyggande arbete ingår upprättandet av en årlig plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder i syfte att främja likabehandling.

Enligt diskrimineringslagen ska alla utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av barn, elever och studenter. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske löpande i fyra steg och det ska finnas riktlinjer och rutiner mot trakasserier på skolan. Med trakasserier avses såväl sexuella som övriga trakasserier utifrån diskrimineringslagen.

Det tidigare kravet om en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav om att hela arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras och skolornas arbete med aktiva åtgärder ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna. Detta gäller trakasserier och diskriminering, medan bestämmelserna om kränkande behandling är oförändrade. Skolorna ska därför fortfarande ha en årlig plan mot kränkande behandling, enligt skollagen.

I Falkenbergs kommun har bestämts att förskolor och skolor ska fortsätta att samordna arbetet, och dokumentationen, av arbetet med främjande och förebyggande åtgärder gällande både kränkande behandling enligt skollagen, och trakasserier och diskriminering, enligt diskrimineringslagen. Det finns inget som hindrar att arbetet dokumenteras och samordnas i en och samma plan, så länge hänsyn tas till de förändrade reglerna om trakasserier och diskriminering. Mallen som är framtagen för barn- och utbildningsförvaltningen, Falkenbergs kommun, omfattar båda typerna av planer utifrån gällande lagar och heter därmed ”Årlig plan mot kränkande behandling och plan med aktiva åtgärder mot diskriminering”.

I skollagen och diskrimineringslagen finns ett antal begrepp som är viktiga att känna till i värdegrundsarbetet. Du hittar dessa sist i dokumentet, avsnitt 5. Där finns också olika exempel på vad som kan bedömas utgöra kränkande behandling.

## 1. Årlig plan mot kränkande behandling

Alla verksamheter som lyder under skollagen måste varje år utarbeta en plan mot kränkande behandling. Planen ska anpassas till det aktuella läget som råder på respektive verksamhet.

### 1.1. Kränkande behandling utan koppling till diskrimineringsgrund

I skollagen finns bestämmelser om skolpersonals och huvudmans skyldigheter att arbeta främjande, förebyggande och reaktivt för att se till att barn och elever inte blir utsatta för kränkande behandling och vidta åtgärder om ett barn eller elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Här är det fråga om kränkande behandling som *inte* har något samband med diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

### 1.2. Främja lika rättigheter och möjligheter

Arbeta med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till och omfattar alla elever och vuxna på skolorna och ska pågå kontinuerligt utan att det behöver föreligga något konstaterat behov av att behöva arbeta med lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

#### 1.2.1. Främjande insatser

Främjande arbete handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för värdegrundsarbetet i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas. Det främjande arbetet ska omfatta möjligheter för barn och elever att återkommande diskutera normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas med mål att förstärka respekten för allas lika värde.

#### 1.2.2. Förebyggande åtgärder

För att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkningar är det viktigt att, med utgångspunkt i kartläggningen och analysen, sätta upp konkreta och uppföljningsbara mål, d.v.s. formulera vad man vill ändra på och uppnå för att komma till rätta med de problem och risker som man har identifierat. Först därefter kan man planera vilka insatser som ska sättas in för att nå målen.

Det ska framgå vad som ska göras, vem som ska göra det, när det ska vara klart, vilka mål som ska uppnås och när de olika åtgärderna ska utvärderas. Det är viktigt att både personalen och eleverna deltar i planeringen av det förebyggande arbetet. Har utvärderingen av fjolårets plan resulterat i nya mål och åtgärder för det förebyggande arbetet? Kom då ihåg att ta upp dem i den aktuella planen.

### 1.3. Uppgifter om skolan

Skolans namn Tullbroskolan	Planen gäller från-t.o.m. 2023-09-01 -- 2024-08-31
Verksamhet som omfattas av planen Tullbroskolan åk 7-9	
Kontaktperson för planen, utsedd av rektor Anna-Karin Nilsson Värdegrundspedagog	

### 1.4. Delaktighet i arbetet med planen

<p>Elevernas delaktighet</p> <p>Genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommungemensam enkät åk 7-9</li> <li>• Tullbroskolans enkät gällande trygghet och trivsel åk 7-9</li> <li>• Skolinspektionens enkät åk 8</li> <li>• Diskussioner i elevrådet</li> </ul>
<p>Vårdnadshavarens delaktighet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information om planen i samband med årets första föräldramöte. Planen finns tillgänglig på skolans hemsida.</li> <li>• Skolinspektionens skolenkät för vårdnadshavare.</li> </ul>
<p>Medarbetarnas delaktighet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genomgång och diskussion på APT</li> <li>• Diskussion på arbetslagsmöten</li> <li>• Kontinuerligt arbete i arbetslagen</li> </ul>

### 1.5. Förankring av planen

<p>Planen förankras på följande sätt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planen lyfts och diskuteras med personalen och godkänns därefter på läsårets första APT</li> <li>• Elevrådet diskuterar och godkänner planens åtgärder</li> <li>• Mentorerna går igenom planen med klassen</li> <li>• Vårdnadshavare får information på föräldramöte samt har tillgång till planen på skolans hemsida</li> </ul>
---

#### 1.5.1. Ansvarsfördelning

Enligt skollagen är rektor ansvarig för att planen upprättas och följs (6 kap. 10 § skollagen). Rektor ska ansvara för att planen implementeras, utvärderas och revideras varje år. All personal har ansvar för att planen efterlevs och att arbeta efter den.

## 1.6. Utvärdering av åtgärderna i föregående årets plan

<p><b>Problemområde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En negativ manlighetsnorm/machokultur</li> <li>• Våld och hot om våld</li> <li>• Glorifiering av gängkultur</li> <li>• Hedersrelaterat våld och förtryck</li> <li>• Vi-känslan på Tullbroskolan</li> <li>• Tryggare omklädningsrum, duschar och toaletter</li> <li>• Fler sittplatser</li> <li>• Ökad vuxennärvaro</li> <li>• Lugnare miljö</li> <li>• Vissa hemvister är för små i relation till antal elever</li> <li>• Ljudnivån kan vara hög i hemvisterna</li> </ul>
<p>Mål</p> <p>Arbeta för ökad trygghet och vi-känsla på skolan genom att utmana destruktiva normsystem</p>
<p>Beskrivning av hur planerade och vidtagna åtgärder i förra årets plan har utvärderats</p> <p>Genom kommungemensam elevenkät åk 7-9, Tullbroskolans egen elevenkät åk 7-9, analys av läsårets kränkingsärenden, samtal på arbetslagsmöten, skolinspektionens enkät till elever åk 8 och samtliga vårdnadshavare, elevråd och i elevhälsoteamet.</p>
<p>Vilka som har varit delaktiga i utvärderingen</p> <p>Personal, elever och vårdnadshavare på Tullbroskolan</p>
<p>Vilka åtgärder kan avslutas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Föräldracaféer för föräldrar som själva inte gått i svensk skola samt samarbete med SFI</li> <li>• Undersöka möjlighet att få hit en föreläsare t.ex. Atila Yoldas både för elever och personal</li> <li>• I samarbete med kommunens jämställdhetspedagoger genomför vi lektioner med fokus på samtycke och relationer. Under höstterminen för åk 8 och vårterminen för åk 7.</li> <li>• Utforska möjlighet att fortsätta arbetet med "Killmiddag" utifrån Män för jämställdhets koncept, som föreslås erbjudas samtlig personal</li> </ul>
<p>Beskrivning av eventuella åtgärder som inte har genomförts</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gällande föräldracafé i samarbete med SFI gör vi bedömningen att behovet inte kvarstår i nuläget.</li> <li>• Vi har under året inte haft möjlighet att ta in externa föreläsare. På grund av det ekonomiska läget kommer vi inte ha möjlighet att använda oss av externa läsåret under nästa läsår.</li> <li>• På grund av att jämställdhetspedagogernas uppdrag framförallt vänder sig mot fortbildning av personal har det inte funnits utrymme för aktiviteten ovan.</li> <li>• På grund av andra prioriteringar har vi inte heller haft möjlighet att arbeta med "Killmiddag" konceptet.</li> <li>• Värdegrundsgruppen har blivit bortprioriterad detta läsår p.g.a. hög arbetsbelastning och rådande social situation på skolan.</li> </ul>
<p>Bedömning om behov finns av fortsatt arbete</p> <p>Utifrån problemområdena som vi identifierade i förra årets plan kommer vi fortsätta att</p>

arbete med:

- En negativ manlighetsnorm/machokultur
- Våld och hot om våld
- Glorifiering av gängkultur
- Tryggare omklädningsrum, duschar och toaletter
- Lugnare och tryggare miljö på skolan

## 1.7. Kartläggning

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för kränkande behandling i verksamheten. De problemområden som identifieras i kartläggningen ska ligga till grund för planeringen av de förebyggande åtgärderna som ska genomföras för att förhindra kränkande behandling.

Utifrån årets kartläggning kan vi se att kränkningsärendena till största del handlar om verbalt och fysiskt utsättande. Ärendena har även handlat om utsättande på sociala medier samt hot om våld samt utsatthet via text och bild. Av de utsatta i samtliga ärenden är 37% flickor, 63% pojkar och ingen uppger att de är ickebinära. Jämfört med föregående år ser vi en ökning på 4% där flickor utsätts. Av det totala antalet elever som blivit utsatta återfinns 66% bland elever födda 2009 (åk 7), 23% bland elever födda 2008 (åk 8) och cirka 10% bland elever födda 2007 (åk 9). Bland elever födda 2008 (åk 8) ser vi en minskning med nästan 50%. Bland elever födda 2007 (åk 9) är det en minskning från 22% till 10%. Av de utsatta eleverna födda 2009 är 63% pojkar och 37% flickor. Av eleverna födda 2008 är 63% pojkar och 38% flickor. Av eleverna födda 2007 som blivit utsatta är 70% pojkar och 30% flickor.

Av de som utsätter i samtliga ärenden är 34% flickor och 66% pojkar. Här ser vi nästan en 10% ökning bland flickor som utsätter jämfört med föregående år. Av det totala antalet elever som utsatt andra återfinns 51% bland elever födda 2009, 25% bland elever födda 2008 och 25% bland elever födda år 2007. Här ser vi en minskning på nästan 50% bland eleverna födda 2008 jämfört med deras föregående år vilket är positivt. Av eleverna som är födda 2009 är 69% pojkar och 31% flickor. Bland elever födda 2008 är 48% pojkar och 52% flickor. Bland elever födda 2007 är 80% pojkar och 20% flickor.

Precis som de tre föregående läsåren har vi haft ett ökat antal flickor som är inblandade i kränkningsärenden, både som blir utsatta och som utsätter. Pojkar utgör dock fortfarande en väsentligt större del av ärendena både som utsätter och som blir utsatta. Bland elever födda 2008 ser vi en minskning på nästan 50% som dessa elever är inblandade i. Detta läsår har vi sett att kränkningsärendena i högre grad handlar om samma elever som utsätter andra. Vi tror också att det i år finns ett större mörkertal då det funnits en tystnadskultur där många elever inte tagit hjälp av vuxenvärlden i kränkningssituationer.

Av årets kränkningsärenden har 11% haft en koppling till diskrimineringsgrunderna. Här ser vi en minskning på mer än 20% jämfört med föregående år. Av dessa trakasserier har 82%



koppling till etnisk tillhörighet. De andra ärendena med koppling till trakasserier har handlat om könsöverskridande identitet och sexuell läggning. Jämfört med föregående år ser vi i årets analys inte lika tydliga kopplingar mellan kränkingsärendena och diskrimineringsgrunderna. När vi analyserar årets kränkingsärenden ser vi dock fortfarande att flertalet ärenden direkt härrör från en negativ manlighetsnorm/machokultur.

Samtliga elever i åk 7-9 har haft möjlighet att i mars 2023 svara på en kommungemensam enkät kopplad till trygghet och studiefrågor. I vår redovisning har vi valt att lägga ihop svarsalternativen "Stämmer helt och hållet" och "Stämmer ganska bra".

I enkäten svarar:

- 87,4% att de känner sig trygga på skolan (förra läsåret 89% - Kommunen 85,4%)
- 86% av eleverna anser att vuxna på skolan reagerar om de får reda på att en elev blivit utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier (förra läsåret 87% - Kommunen 82%).
- 88,9% av eleverna vet vem de ska prata med om de själva eller någon annan blivit utsatt för trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling (förra läsåret 92% - Kommunen 87,3%)
- 68,7% av eleverna upplever att de har studier på lektioner (förra läsåret 78% - Kommunen 79,3%)
- 67,2% av eleverna upplever att olikheter respekteras på Tullbroskolan (förra läsåret 72% - Kommunen 65,3%)
- 74,1% upplever att det finns en bra vi-känsla i klassen (förra läsåret 73% - Kommunen 71,8%)
- 72,1% av eleverna är nöjda med sin skola som helhet (Kommunen 73,6%)

Tullbroskolan har en egen elevenkät som gjordes i maj-juni 2023. Syftet med denna enkät var att fånga upp frågor kring trygghet och trivsel som inte ingick i den kommunövergripande enkäten. Av skolans elever svarade 366 av 524 elever på enkäten. 90,7% av skolans elever uppger att de känner sig trygga på skolan och dess område (förra läsåret 89%). Anledningar till otrygghet kan vara olika, bl.a. stökiga elever, elever som vaipar, folk som ställer sig klungor, står i vägen vid dörrar, trångt och högljutt samt bakom idrottshallen.

På frågan om eleverna känner sig trygga i sina hemvister svarar 92,6% (förra året 94%) att det stämmer helt och hållet eller ganska bra. Av de som känner sig otrygga anger många följande orsaker. Elever som är i fel hemvist och stökar, det är trångt och mycket folk, en hel del kommentarer om att elever födda 2009 (åk 7) ofta är stökiga.

På frågan om eleverna känner sig trygga i idrottshallens omklädningsrum svarade 90% att de gör det (förra året 87,5%). Som anledningar till otrygghet uppger de bl.a. att dörrar öppnas och det kommer in elever från andra klasser medan de byter om, att elever känner sig obekväma att byta om inför andra samt att elever kan ha med och använder mobiltelefoner. Flera är rädda att bli fotade eller filmade och att saker kan bli stulna.

I årets interna enkät ställde vi frågan "Tycker du att du får tillräcklig studiero under dina lektioner"? Denna fråga ställdes i enkäten under maj/juni månad. Där svarar 79,3% av eleverna att de har studiero. Dessa siffror kan jämföras med exakt samma fråga som ställdes i den kommungemensamma enkäten i mars månad. Där angav 68,7% av eleverna att de hade studiero. En möjlig förklaring till de förbättrade siffrorna kan vara satsningar på både individ, grupp och organisationsnivå som initierades med start VT23 med fokus på att öka studiero och trygghet på skolan.

I årets interna enkät ställde vi frågan "Finns det något på skolan som gör dig orolig?". Många av elevernas fritextsvar handlar om oro för betyg, läxor, inlämningar och prov. Många svar handlade också om oro för elever (framförallt i åk 7) som bråkar och är högljudda.

### 1.7.1. Främjande

Område
Elevernas trygghet, trivsel, arbetsmiljö samt arbeta för inkludering och ett gott samarbete mellan personal, elever och vårdnadshavare.
Vilka som har varit delaktiga i kartläggningen
Elever, personal och vårdnadshavare på Tullbroskolan
Kartläggningsmetod
Se kartläggning
Behov som framkommit utifrån kartläggningen
På Tullbroskolan arbetar vi för en trygg och trivsam skolmiljö där alla elever oavsett behov och bakgrund ska känna sig inkluderade. Genomförd kartläggning visar att eleverna på Tullbroskolan upplever en hög grad av trygghet och trivsel. Under nästa läsår önskar vi fokusera ännu mer på det främjande arbetet. Detta gäller värdegrundsarbete på gruppnivå, sociala gruppstärkande aktiviteter och ännu mer högkvalitativt samarbete mellan hem och skola
Mål
Fortsätta arbeta för en hög grad av trygghet och trivsel på Tullbroskolan där alla elever kan känna sig inkluderade oavsett behov, identitet eller bakgrund. Stort fokus på samarbete mellan hem och skola.
Åtgärd
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mentorskap</li> <li>● Klasstid</li> <li>● Lärare bestämmer alltid klassrumsplaceringar under hela lektionen</li> <li>● Inkluderande undervisning och tydliga klassanpassningar</li> <li>● Studions verksamhet</li> <li>● Trivsel- och ordningsregler som följs av alla</li> <li>● Arbeta för att förstärka en positiv omklädningsrumsskultur</li> <li>● Elevråd och klassråd</li> <li>● Tullbro IF</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Överlämnande rutiner inför skolår 7</li> <li>● Värdegrundsdag/ lära-känna varandra åk 7</li> <li>● Tillgänglig och inkluderande caféverksamhet och rastaktiviteter</li> <li>● Socialpedagog</li> <li>● Hög tillgänglighet till elevhälsopersonal där värdegrundspedagoger ingår</li> <li>● Återstarta värdegrundsgrupp med representanter från varje arbetslag, elevhälsoteam, socialpedagog och rektor</li> <li>● Föräldracaféer utifrån olika teman</li> <li>● Föräldramöten med god kvalite och struktur</li> <li>● Högkvalitativa utvecklingssamtal</li> <li>● Utarbeta ett koncept för föräldrabesök på skolan</li> <li>● Samverkan med vårdnadshavare, socialtjänst och områdespolis.</li> <li>● Ökat fokus på relationer och kontinuerlig kontakt mellan personal-vårdnadshavare och personal-elev. Vårt mål är att varje elev/vårdnadshavare ska ha minst en god personalrelation på skolan. Vi behöver alla säkerställa att vi kan leva upp till detta mål. När det inte funkar behöver vi ta hjälp av varandra.</li> </ul>
Ansvarig för åtgärdens genomförande
Samtlig personal på skolan i olika omfattning beroende på åtgärd.
Hur och när ska åtgärden följas upp
Maj-juni 2024

## 2.7.2 Förebyggande

<p>Problemområde</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tystnadskultur</li> <li>● Glorifiering av gängkultur</li> <li>● Våld och hot om våld</li> <li>● En negativ manlighetsnorm/machokultur(er)</li> <li>● Social oro och grupperingar</li> <li>● Försämrad studiero</li> </ul>
Ev. koppling till diskrimineringsgrund
Etnicitet
Vilka som har varit delaktiga i kartläggningen
Elever och personal på Tullbro skolan
Kartläggningsmetod (hänvisa till ev. bilagor)
Se kartläggning
<p>Behov som framkommit utifrån kartläggningen</p> <p>I kartläggningen ser vi, liksom de tre föregående åren, att vi har bekymmer med en negativ manlighetsnorm/machokultur samt hot och våld. Detta visar sig i årets kränkingsärenden. Vi ser även i år att flera elever har destruktiva beteenden och att det sker en glorifiering av gängkultur. Det finns även en utbredd tystnadskultur som vi behöver arbeta aktivt med. Vårt mål är att fler elever tar hjälp av vuxenvärlden när svårigheter uppstår. Vi ser sedan tre år tillbaka en ökande trend bland flickorna att de i allt högre grad brukar våld eller hot om våld. Vi behöver bli bättre på att synliggöra och snabbare agera kring flickorna. De trakasserier vi haft i år har varit färre, men vid de tillfällen det hänt har det handlat om etnicitet.</p>

<p>I årets kartläggningar ser vi en försämring kring elevernas upplevda studiero jämfört med tidigare år. Vi har under våren initierat flertalet insatser på individ, grupp och organisationsnivå och behöver fortsätta utveckla detta arbete under nästa läsår. Läsåret präglades av social oro runt en mindre grupp elever där även en större grupp drogs med i negativa beteenden. Även här har vi arbetat med många insatser på individ, grupp och organisationsnivå vilket under våren haft positiv effekt på vuxen-elevrelationer. Även detta arbete måste fortsätta under nästa läsår. En nyckelfaktor i dessa processer är att på ett ännu tydligare sätt involvera vårdnadshavare.</p>
<p><b>Mål</b></p> <p>Utmana destruktiva normsystem. I samarbete med vårdnadshavare arbeta för elevers rätt till utbildning och trygghet</p>
<p><b>Åtgärd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nolltolerans mot hot, våld och kränkningar med tydliga och förankrade åtgärder.</li> <li>● Aktivt arbeta med att problematisera och förhindra "skojbråk" och maktlekar</li> <li>● Lektioner i samarbete med polis om lag och rätt samt könsnormer i åk 7, om möjlighet ges.</li> <li>● Lektioner om nätetik i åk 7</li> <li>● Aktivt problematisera hur vi ska motverka glorifieringen kring den negativa gängkulturen i samverkan med vårdnadshavare och externa aktörer.</li> <li>● Arbeta gruppstärkande med våra elever i åk 7, då nya klasser bildats. En dag per klass avsätts särskilt för detta. Arbetet kommer fortsätta på klasstid och andra tillfällen under läsåret</li> <li>● Föräldracaféer med aktuella teman.</li> <li>● Låta målet vara levande och finnas med som diskussion- och reflektionspunkt på alla arbetslagsmöten, elevhälsoteam, värdegrundsgrupp, klasstid mm.</li> <li>● Fortsatt arbete med SSPF</li> </ul>
<p>Ansvarig för åtgärdens genomförande</p> <p>Samtlig personal på skolan i olika omfattning beroende på åtgärd.</p>
<p>Hur och när ska åtgärden följas upp</p> <p>Genom samtal med elever, kommungemensam enkät, Tullbrokolans enkät, analys av kränkingsärenden, samtal i personalgrupper. Under maj-juni 2024</p>

## 2. Plan med aktiva åtgärder mot diskriminering

Alla verksamheter måste bedriva ett kontinuerligt, aktivt arbete för att motverka diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna. Arbetet ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet ska dokumenteras löpande under året. Det handlar om att fortlöpande undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta skäligen förebyggande och främjande åtgärder och att följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering handlar alltså om vad skolan/personalen ska göra för aktiva åtgärder så att inte skolan/personalen diskriminerar eleverna.

## 2.1. Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

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

## 2.2. Trakasserier

I diskrimineringslagen finns bestämmelser om utbildningsanordnarens (huvudmannens) skyldigheter att aktivt arbeta för att barn och elever inte ska utsättas för trakasserier eller sexuella trakasserier och vidta åtgärder om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier i någon form. Med trakasserier avses kränkande behandling som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

## 2.3. Aktiva åtgärder mot trakasserier och diskriminering

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete är ömsesidigt förstärkande och hänger nära samman men uppdelningen gör det enklare att förstå och organisera arbetet. För att kunna arbeta aktivt krävs det att rektor, lärare, elever och övrig personal är insatta i de olika diskrimineringsgrunderna och uppmärksammar när det uppstår ett behov av att arbeta mer ingående med någon/några av diskrimineringsgrunderna. I samband med att ett sådant behov uppstår ska nedanstående tabeller användas för att dokumentera åtgärderna som sätts in, vem som är ansvarig för att dessa genomförs och hur/när åtgärderna ska följas upp och utvärderas

Diskrimineringsgrund:
<b>Etnisk tillhörighet</b>
Mål
Förbättra vår integration och minska trakasserier och utsättande på grund av etnisk tillhörighet.
Åtgärd
<ul style="list-style-type: none"> <li>• I skapandet av de nya klasserna i åk 7 har vi medvetet blandat elever med olika modersmål</li> <li>• Aktivt arbete i klasserna för att blanda språkgrupper</li> <li>• När tillfälle ges under skoltid arbetar vi för ökad förståelse för våra olika kulturer och etniska bakgrunder</li> <li>• Ännu bättre ta tillvara på studiestödshandledarnas kompetens</li> <li>• Samarbeta med föräldrar genom föräldracaféer</li> <li>• Nolltolerans mot våld och hot samt tydliga och förankrade åtgärder</li> </ul>
Motivera åtgärd
Eftersom kartläggningen visade att flera kränkningar och trakasserier sker utifrån etnisk tillhörighet behöver vi arbeta på bred front med elever, personal och föräldrar för att öka kunskap och förståelse

för varandra.
Ansvarig
Samtlig personal på skolan i olika omfattning beroende på åtgärd
Datum när det ska utvärderas
Maj-juni 2024

Diskrimineringsgrund: <b>Kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder</b>
Mål Identifiera och synliggöra om någon elev blir utsatt enligt ovanstående diskrimineringsgrunder.
Åtgärd <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öka kunskapen hos personal och elever om de olika diskrimineringsgrunderna.</li> <li>• Nolltolerans mot diskriminering eller trakasserier.</li> <li>• Regelbundna diskussioner i personalgrupper om språkbruk som kan vara diskriminerande.</li> <li>• Säkerställa att skolans fysiska miljö och aktiviteter är tillgängliga för alla</li> </ul>
Motivera åtgärd Under läsåret som gått har vi i våra kartläggningar endast identifierat trakasserier utifrån etnicitet. Vi vet dock att det finns ett mörkertal i detta och att vi som skola ständigt måste arbeta för att medvetandegöra personal och elever.
Ansvarig Samtlig personal på skolan i olika omfattning beroende på åtgärd.
Datum när det ska utvärderas
Maj-juni 2024

### 3. Rutiner för att hantera kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

Anmälan om uppmärksammas eller misstänkt kränkande behandling kan göras av elev, vårdnadshavare eller personal vid skolan. Alla elever ska vara informerade av skolans personal om vem de kan vända sig till om de upplever sig kränkta av en annan elev eller en vuxen i verksamheten. Vårdnadshavare får samma information exempelvis i samband med föräldramöte. Om en vuxen i skolan får kännedom om kränkande behandling, diskriminering och trakasserier av en elev är de skyldiga att snarast anmäla detta till rektor som i sin tur beslutar om att utreda händelsen. Rektor informerar även huvudmannen, barn- och utbildningsförvaltningen.

Skolan måste ta ett samlat grepp kring elevers skolsituation och på ett allsidigt sätt utreda elevers känsla av utsatthet. Det är viktigt att den enskilda elevens upplevelse av det

inträffade är utgångspunkten för utredningen kring vad som hänt. Om flera parter i samma ärende upplever att de utsatts för kränkning ska en anmälan och utredning göras för varje part.

Leder kränkningarna till att någon av de inblandade eleverna är i behov av särskilt stöd för att nå kunskapsmålen eller om eleven uppvisar andra svårigheter i sin skolsituation måste även en utredning enligt 3 kap. 8 § skollagen inledas.

#### 4.1 Gemensamma anmälnings- och utredningsrutiner

Barn- och utbildningsförvaltningens centrala administration tagit fram en övergripande rutin för enhetens arbetsgång för upplevd kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier. Processen innehåller mallar och checklistor för att anmäla och utreda en händelse, ta ställning till, vidta och följa upp åtgärder. Processen är gemensam för Falkenbergs alla skolformer. Denna ska användas som en utgångspunkt och anpassas till varje förskolas/skolas verksamhet så att den fungerar som en tydlig arbetsgång för all personal. Följande delar finns med i rutinen:

Lagkrav enligt 6 kap. 10 § skollagen samt 2 kap. 7 § diskrimineringslagen	Beskrivning	Ansvar	Dokumentation Sker i DF Respons	Tidpunkt (från kränkning inträffat)
<b>Kännedom</b>	Den som får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig utsatt för kränkning/diskriminering/trakasserier. T.ex. genom att barnet berättar själv, ett annat barn eller en förälder berättar eller genom egna iakttagelser.	Samtlig personal		
<b>Kännedom – Tullbroskolans rutiner</b>	Som ovan.	Som ovan		
<b>Anmälan till rektor</b>	Anmäl din kännedom till rektor. Anmälan görs oavsett om situationen reds ut genast eller om grundligare utredning behövs. Ingen värdering görs i samband med anmälan.	Den som fått kännedom	Dokumentation i DF Respons	Samma dag
<b>Anmälan till rektor - Tullbroskolans rutiner</b>	Anmälan om kännedom görs till rektor eller värdegrundspedagog. Värdegrundspedagog anmäler alla ärenden till rektor.	Som ovan	Som ovan	Samma dag eller snarast möjligt

<b>Anmälan till huvudman</b>	Rektor anmäler till huvudmannen genom att skicka in dokumentation om kännedom.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentation i DF Respons	Samma vecka
<b>Anmälan till huvudman -Tullbrokolans rutiner</b>	Värdegrundspedagog anmäler till huvudmannen.	Rektor eller Värdegrundspedagog	Som ovan	Som ovan
<b>Utredning</b>	Skyndsamt utredning av omständigheterna, t.ex. genom <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samtal med det barn/den elev som upplevt sig kränkt</li> <li>• Samtal med berörda barn/elever</li> <li>• Samtal med berörd personal</li> <li>• Samtal med vårdnadshavare</li> </ul>	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation i DF Respons</li> <li>• Alla samtal dokumenteras</li> </ul>	Inom en vecka
<b>Utredning - Tullbrokolans rutiner</b>	Som ovan	Värdegrundspedagog eller mentorer	Som ovan	Som ovan
<b>Kontakt med vårdnadshavare</b>	Kontakta berörda vårdnadshavare.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentera samtalet i DF Respons	Huvudregel samma dag
<b>Kontakt med vårdnadshavare - Tullbrokolans rutiner</b>	Som ovan	Mentor och i särskilda fall rektor eller värdegrundspedagog	Som ovan	Som ovan
<b>Utredningens resultat</b>	Bedömning om kränkande behandling/diskriminering/trakasserier har förekommit.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentation i DF Respons	
<b>Utredningens resultat - Tullbrokolans rutiner</b>	Som ovan	Mentor och/eller värdegrundspedagog	Som ovan	
<b>Åtgärder</b>	Åtgärderna ska leda till att kränkningarna upphör och kan vara på både individ-, grupp- och organisationsnivå.  Det kan även vara något barn/någon elev som behöver stöd i att hantera situationen och bearbeta det inträffade eller upplevelsen.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentation i DF Respons	
<b>Åtgärder - Tullbrokolans rutiner</b>	Som ovan	Som ovan	Som ovan	
<b>Uppföljning och utvärdering</b>	Följ upp och utvärdera om åtgärderna har fått avsedd effekt.  Om kränkningarna inte upphört ska ytterligare åtgärder vidtas.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentation i DF Respons	



<b>Uppföljning och utvärdering - Tullbro skolans rutiner</b>	Som ovan	Värdegrundspedagog och ibland mentor	Som ovan	
<b>Avsluta ärendet</b>	Ta ställning till om kränkning/diskriminering/trakasserier har upphört och ärendet kan avslutas.	Rektorn eller den som rektorn utser som ansvarig.	Dokumentation i DF Respons  All dokumentation i ärendet ska diarieföras och förvaras i barn-/elevakt	
<b>Avsluta ärendet - Tullbro skolans rutiner</b>	Som ovan	Värdegrundspedagog i samråd med mentor	Som ovan	

## 4. Begrepp och definitioner

### Diskriminering

Diskriminering innebär när de som arbetar vid skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever, i samband med diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan även ske genom skolans regler, verksamhet, undervisning läroböcker och så vidare.

Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse. Det är viktigt att komma ihåg då till exempel elever och/eller vårdnadshavare kan uttrycka att eleverna har diskriminerat varandra.

### Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringsgrunderna är tydligt definierade i diskrimineringslagen. De diskrimineringsgrunder som skyddas i lag är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

- Kön**  
 Med kön avses biologiskt kön (i juridisk mening), det vill säga att någon är man eller kvinna.
- Könsöverskridande identitet eller könsuttryck**  
 Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas 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**  
 Med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- Religion eller annan trosuppfattning**  
 Diskrimineringsgrunden avser diskriminering på grund av religion, annan trosuppfattning, annan religiös åskådning samt ateism.

- **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning avses 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.

- **Sexuell läggning**

Med det avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

- **Ålder**

Med ålder avses uppnådd levnadsålder, samt social identitet med utgångspunkt i ålder.

### **Direkt och indirekt diskriminering**

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Med *direkt diskriminering* avses en särbehandling kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel ett barns kön eller etnicitet. En *indirekt diskriminering* sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller förfaringsätt som verkar vara neutralt men i praktiken missgynnar ett barn ur ett diskrimineringsperspektiv.

### **Trakasserier**

Diskriminering är en form av kränkning och innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det kan även vara fråga om ignorerande, utfrysning eller att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Det gemensamma är att de gör att en elev eller student känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Det är diskriminering även när en elev kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering i diskrimineringslagen och innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs som kränkande. Det kan också handla om sexuell jargong.

### **Tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering i diskrimineringslagen. Med bristande tillgänglighet avses 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. De åtgärder som kravet gäller är sådana 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.

### Likabehandling

Med begreppet likabehandling 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.

### Främjande respektive förebyggande åtgärder

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

Det *förebyggande* arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i er verksamhet. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder inom förskolan och skolan innebär att arbeta förebyggande och främjande - inom ramen för den egna verksamheten - i fyra steg:

1. undersök
2. analysera
3. åtgärda
4. följ upp och utvärdera



### Främjande arbete - vad säger lagen?

Enligt 3 kap. 2 och 3 §§ diskrimineringslagen ska huvudmannen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn eller elever som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Enligt 6 kap. 6 § skollagen ska huvudmannen även se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Enligt Skolverkets allmänna råd bör det främjande arbetet

1. bedrivs systematiskt och långsiktigt, rikta sig till alla samt vara en del i det vardagliga arbetet,
2. baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår och vilka faktorer som skapar en trygg miljö där alla barn och elever blir respekterade som de är,
3. omfatta kompetensutveckling för personalen för att vid behov öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
4. innebära att personalen ges tid att diskutera egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten, samt
5. omfatta möjligheter för barn och elever att återkommande diskutera normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas.

### Kränkande behandling

Med kränkande behandling menas ett uppträdande som utan att ha samband med en diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet. En viktig utgångspunkt är att en elevs upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar. Kränkningar kan till skillnad från diskriminering ske mellan elever.

Kränkningar kan till exempel vara:

- fysiska (slag, knuffar och negativa fysiska handlingar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykiska (utfrysning, grimaser, blickar, skratta nedlåtande, att alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, telefoner, lappar, fotografier, sms, mms, msn och meddelanden på olika webb-communities).

### Mobbning

En person är mobbad om han eller hon upprepade gånger under en viss tid blir utsatt för kränkningar från en eller flera personer.

### Utrednings- och åtgärdsskyldighet

Skolan har enligt lag skyldighet att agera så snart någon i personalen får kännedom om att en elev känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Skolan ska utreda vad som har hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Det måste ske skyndsamt. Lärare eller annan personal som får kännedom om händelser som kan vara trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla det till rektorn. Rektorn är i sin tur skyldig att informera huvudmannen.

### Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavare/förälder har anmält skolan för diskriminering eller berättat att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev medverkar som till exempel vittne i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.