



Vimmerby
kommun

Barn- och utbildningsförvaltningen
Tuna skola



Likabehandlingsplan mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling

Grundskola och förskoleklass, läsåret 2017-2018

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
BAKGRUND	3
SKOLLEDNINGENS STÄLLNINGSSTAGANDE	4
TUNA SKOLAS VISION.....	4
INLEDNING	5
DEFINITIONER AV BEGREPP.....	5
ANSVAR.....	6
FRÄMJANDE ARBETE	7
KARTLÄGGNING	8
ANALYS	9
MÅL	10
FÖREBYGGANDE ARBETE.....	10
REVIDERING.....	10
RUTINER VID KRÄNKNINGAR, TRAKASSERIER, DISKRIMINERING	11
INFORMATIONSBLAD TILL VÅRDNADSHAVARE	12

Bakgrund

Likabehandlingsplanen syftar till att kvalitetssäkra likabehandlingsarbetet. Detta styrs av nedanstående lagar.

Skollag 2010:800 1 kap. 5 §

”Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.”

Skollag 2010:800 6 kap. 8 §

”Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.”

Diskrimineringslag 2008:567 1 kap. 1 §

”Denna lag 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.”

Skolledningens ställningsstagande

Skolledningen tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. Alla som arbetar på Tuna skola har ett gemensamt ansvar för att alla barn ska känna sig trygga och bli bemötta och behandlade med respekt.

Planen ligger till grund för vårt ständigt pågående värdegrundsarbete för att skapa en positiv arbetsmiljö där varje elev är unik och okränkbar.

Rektor



Tuna skolas vision

Vår ambition är att alla våra elever och all personal skall trivas, känna sig trygga och ha ett bra samarbete. Vi vill skapa en god arbetsmiljö där alla ska bli bemötta och behandlade med respekt.

Vi arbetar för att alla ska klara kunskapsmålen.

Inledning

Samtlig personal delges vid läsårets första arbetsplatsträff och sätter sig in i handlingsplanen vid läsårsstart. Planen ska syfta till att förhindra diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet och uttryck samt att motverka trakasserier och annan kränkande behandling som t ex mobbning.

Likabehandlingsteamet på Tuna skola

Petra Andersson, fritidspedagog
Catarina Holmström, förskollärare
Angelika Löfstedt, kurator

Arbetsbeskrivning

Teamet träffas regelbundet. Den som äger problemet uppmärksammar teamet om problemet. Träffarna protokollförs. Vid dessa träffar sker en avstämning av läget inom verksamheten.

Definitioner av begrepp

Kränkande behandling kan delas in i diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Diskriminering är när skolan som organisation missgynnar en elev och det har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet och uttryck.

Direkt diskriminering är när en elev missgynnas och det har en direkt koppling till diskrimineringsgrunderna. T ex en funktionshindrad elev som ej ges möjlighet att följa med på utflykt.

Indirekt diskriminering är när en elev missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna, genom att samtliga behandlas lika. T ex alla elever serveras samma mat, då diskriminerar skolan indirekt de elever som p.g.a. religiösa skäl behöver annan mat.

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Till kränkande behandling räknas inte befogade tillrättavisningar som syftar till att upprätthålla ordning och god miljö för eleverna.

Trakasserier sker utifrån diskrimineringsgrunderna. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier när en elev kränks på grund av en vårdnadshavares sexuella läggning, funktionshinder etc.

De sju diskrimineringsgrunderna:

- **Ålder**
Uppnådd levnadsålder.
- **Könsöverskridande identitet och uttryck**
Man identifierar sig inte med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **Kön**
Genustillhörighet.
- **Etnisk tillhörighet**
Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion- och annan trosuppfattning**
Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning.
- **Sexuell läggning**
Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **Funktionshinder**
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.

Ansvar

Det är rektors ansvar att:

- Årligen upprätta och utvärdera en likabehandlingsplan i samarbete med personal, elev och vårdnadshavare.
- Likabehandlingsplanen finns på Vimmerby kommuns hemsida och delas även ut vid önskemål.
- Se till att all personal, elev och vårdnadshavare är insatta i vad som står i likabehandlingsplanen
- Om skolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och åtgärder vidtas.

Det är personalens ansvar att:

- Aktivt arbeta utifrån likabehandlingsplanens mål och vision på ett främjande och förebyggande sätt.
- Vid kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling dokumentera detta samt kontakta likabehandlingsteamet.

Det är likabehandlingsteamets ansvar att:

- Kartlägga, upprätta mål och utvärdera en likabehandlingsplan i samarbete med rektor, elev och vårdnadshavare.
- Dokumentera likabehandlingsarbetet.
- Dokumentera alla elevärenden som tas upp i teamet.
- Avstämning av läget i verksamheten görs regelbundet och att dessa träffar dokumenteras.

Främjande arbete

I vår strävan mot visionen jobbar vi med:

- Arbete med värdegrundsfrågor i klasserna vid minst ett tillfälle per vecka.
- I undervisningen samtalas och diskuteras kring de sju diskrimineringsgrunderna
- Regelbundna samtal om värdegrunden, t ex kompisrelationer ska ske vid klassråd och elevråd
- På skolan finns ett faddersystem
- Vi samarbetar över klassgränserna
- Vid första föräldramötet informeras vårdnadshavare om skolans likabehandlingsarbete och likabehandlingsplan.
- Frågor kring likabehandling tas upp vid utvecklingssamtal
- Enkäter och analysering
- Skolsköterskan samtalar med pojk- och flickgrupper i år 5-6 där bl.a. sex och samlevnad och könsroller diskuteras
- Skolsköterskan genomför hälsosamtal med förskoleklassen
- Skolgården stimulerar till lek och aktiviteter
- Vid rasterna finns rastvakter ute bland eleverna
- Genomtänkt bordsplacering i matsalen och klassrum
- Skolsköterskan går runt i klasserna var fjortonde dag
- Vi arbetar mot Grön Flagg, tema Trygghet och kamratskap, under utvecklingsområden Närmiljö.

Kartläggning

Kartläggning sker genom:

Insats	Tidpunkt	Ansvar
Observationer av individ och grupp.	Kontinuerligt under hela året	Arbetslaget
Reflekterande samtal i arbetslaget.	En gång i veckan	Arbetslaget
Elevenkät	Under våren	Likabehandlingsteamet
Analys av resultat i enkäter.	I direkt anslutning till genomförda enkäter	Likabehandlingsteamet
Incidentrapport	Löpande under året	Arbetslaget
Kontinuerliga samtal i klasserna om hur man behandlar andra även via mobiltelefon, dator etc.	Löpande under året	Arbetslaget

Ovanstående punkter sammanställs och ligger sedan till grund för hur arbetet med diskriminering och kränkande behandling ska bedrivas.

Verksamhetens behov kartläggs på nivåerna individ, grupp och organisation.

Analys

En elevenkät genomfördes i april 2017. Sammanställningen visade följande:

	Tuna skola F-6	Samtliga
Antal erhållna svar	38	182
1. Jag trivs i skolan.	9.2	9.2
2. Jag känner mig trygg i skolan.	9.2	9.1
3. Jag känner att jag kan prata med någon vuxen i skolan om jag har problem.	8.7	9.0
4. De vuxna bryr sig om vad som händer på skolan.	9.4	9.0
5. Jag är en bra kompis.	8.8	9.1
6. Jag har någon att vara med på rasterna.	9.4	9.3
7. Jag känner mig trygg på alla platser i skolan.	9.1	9.0
8. Jag får arbetsro i klassrummet.	6.9	7.5
9. Min skolväg är trygg.	9.4	9.3
Medelvärde	8.9	8.9

Enkätresultat visar att eleverna trivs på skolan och att de för det mesta har en kompis att vara med på rasterna. De flesta känner sig trygga i skolan. Det resultat som fortfarande är lågt är att eleverna inte får tillräckligt med arbetsro i klassrummet. Det har sjunkit.

Miljön på skolgården inbjuder till olika sysselsättningar vilket gör att eleverna inspireras till olika aktiviteter. Ofta handlar det om aktiviteter där många kan delta samtidigt.

De observationer som görs följs upp och analyseras kontinuerligt. Vissa elever/grupper behöver stöd i sitt relationsarbete. Vi kommer fortsätta med värdegrundsarbetet.

Mål

Under läsåret 2017 - 2018 kommer vi att fortsätta att arbeta med:

- Att skapa arbetsro i grupperna som gör att eleverna kan fokusera på arbetsuppgifterna.
- Att eleverna bibehåller trygghet, trivsel till skolan.
- Öka respekten mellan eleverna och vuxna och elever t ex använda ett vårdat språk.
- Förbättra kamratrelationer och få en positiv självbild.

Åtgärder	Ansvarig
Kontinuerligt diskutera och följa upp läget gällande arbetsron i klassråd, elevråd och vid utvecklingssamtal.	Arbetslaget
Fortsatt lyhördhet bland personalen för elevernas behov av trygghet, trivsel och kamratrelationer	Alla vuxna
Alltid reagera när ett ovårdat språk används	Alla vuxna
Ha ordnade rastaktiviteter vid behov.	Rastvärdar
Schemalagd tid för fadderverksamhet och värdegrundsarbete	Klasslärare

Förebyggande arbete

All personal på skolan är viktiga förebilder

- Innehållet i handlingsplanen går igenom och diskuteras vid läsårsstart samt att planen kontinuerligt tas upp till diskussion på klassråd och elevråd under läsåret.
- Frågor kring kränkande behandling och mobbning tas också upp vid utvecklingssamtal och medarbetarsamtal

Revidering

Handlingsplanen gäller för ett år i taget. Utvärdering och upprättande av ny plan sker årligen i slutet av vårterminen. Elevrådet lämnar förslag på ändringar inför upprättandet av handlingsplanen vid sista elevrådsmötet på vårterminen.

Ansvarig pedagog diskuterar med eleverna om likabehandlingsplanen vid läsårets start och ansvarar också för att planen och diskussionen kring den finns med som en stående punkt vid klassråd. Rektor har ansvar för att handlingsplanen läggs ut på Tuna skolas hemsida, vid önskemål kan likabehandlingsplanen även fås i pappersform under september månad. Vårdnadshavaren ges möjlighet att lämna synpunkter genom en blankett. Dessa synpunkter tas i beaktande vid upprättande av en ny plan. Elever och vårdnadshavare med annat modersmål ges vid behov möjlighet till översättning/olk.

Rutiner vid kränkningar, trakasserier, diskriminering

Rutiner vid elevs kränkningar/trakasserier mot elev

1. Likabehandlingsteamet skapar sig en bild av det inträffade och kartlägger hur den har uppstått.
2. Likabehandlingsteamet samtalar med barnen och hjälper dem att tolka situationen samt informerar vårdnadshavare. De dokumenterar händelsen. Dokumentationen förvaras på enheten. Incidentrapporter arkiveras.
3. Beslut om åtgärder av arbetslaget, vårdnadshavare och rektor.
4. Rektor ansvarar för att incidenten utreds.

Rutiner vid vuxnas kränkningar/trakasserier mot elev

1. Den personal som får vetskap om kränkning/trakasseri, skall kontakta rektor.
2. Rektor skapar sig en bild av det inträffade genom samtal med berörda.
3. Rektor kontaktar vårdnadshavare.
4. Rektor ansvarar för att händelsen utreds och att åtgärder vidtas, t ex ytterligare samtal.
5. Rektor kontaktar vid behov facklig representant.
6. Rektor ansvarar för att dokumentation sker och förvaras.
7. Rektor ansvarar för att återkoppling sker kring de insatser och åtgärder som gjorts, tillsammans med vårdnadshavare och personal.

Rutiner vid indirekt/direkt diskriminering

1. Rektor skapar sig en bild av det inträffade.
2. Rektor vidtar åtgärder, dokumenterar och följer upp ärendet.
3. Rektor ser till att åtgärder för att motverka framtida diskriminering arbetas fram

Dokumentation

1. Vid en incident skrivs en rapport som alltid lämnas till rektor. Dessa tas upp en gång i veckan.
2. Kartläggning av händelsen och vidtagna åtgärder dokumenteras.
3. Uppföljningsmötena dokumenteras av likabehandlingsteamet.
4. Dokumentation förvaras på skolan.

Uppföljning

1. Återkoppling i arbetslaget om de insatser och åtgärder som gjorts.
2. Uppföljningssamtal med föräldrar kring den uppkomna situationen och om vidtagna åtgärder varit tillräckliga.

Informationsblad till vårdnadshavare

Personal och barn kan göra mycket men det är nödvändigt att ha ett nära och bra samarbete med hem och föräldrar.

Visa tydligt för ditt/dina barn att du/ni inte accepterar kränkningar. Om alla tar avstånd från kränkande behandling får detta en positiv inverkan på barnen.

Berättar ditt/dina barn om någon som far illa, blir illa behandlad eller annat som inträffat i skolan, tveka då inte att kontakta personalen.

Vi på Tuna skola kommer under läsåret 2017 - 2018 att:

- Rikta fokus på arbetsron i klassrummet.
- Arbeta med värdegrundsfrågor.
- Arbeta för att förbättra kamratrelationer och få en positiv självbild.
- Arbeta mot ett vårdat språkbruk mellan eleverna.

Vi kan alla hjälpas åt att skapa en skola där alla barn känner sig trygga och har det bra.

Avskiljs och återlämnas till skolan.

Jag/Vi har tagit del av Tuna skolas Likabehandlingsplan.

Barnets namn

Vårdnadshavares underskrift

.....

Synpunkter:
