

Ljungskilleskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller läsåret: 2017-2018

Ett handlingsprogram för att motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling mot elever i skolans alla verksamheter - grundskola, förskoleklass och fritidshem.



1. Skolans vision

Där havet möter fjället – möter läraren eleven

På Ljungskile skolan vill vi skapa en god mötesplats för:
Kunskap - genom höga förväntningar och delaktighet
Kamratskap - genom trygghet och respekt
Kultur - som präglas av stolthet och arbetsglädje

Skolans värdegrund

Alla är lika mycket värda

Därför har alla rätt att vara som man är.
Därför lyssnar vi på varandra.
Därför får man tänka och känna vad man vill,
men inte säga och göra vad man vill.

Alla har rätt till kunskap

Därför skall vi ha arbetsro.
Därför skall vi vara rädda om egna och andras saker.
Därför skall vi hjälpas åt och göra vårt bästa.

Alla har rätt att känna sig trygga

Därför skall vi vara rädda om varandra.
Därför får man inte utsätta sig själv och andra för fara.
Därför lämnar vi ingen utanför.

2. Vad säger lagen?

Diskrimineringslagen och 6 kapitlet i skollagen har till syfte att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. **Diskriminering och kränkande behandling är förbjudet.** Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Mer om diskriminering finns att läsa i bilagan "Vad är diskriminering?" sist i dokumentet.

3. Aktiva åtgärder

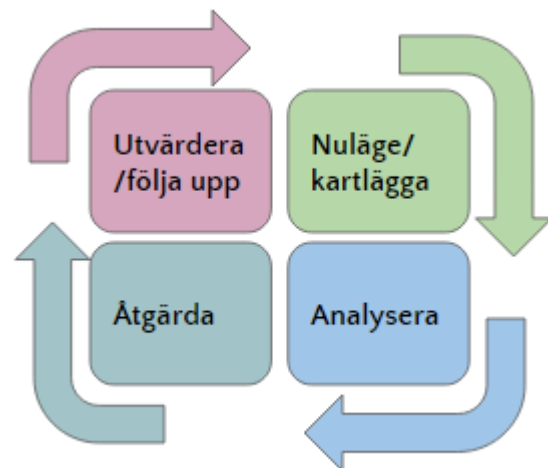
Skolor, förskolor och andra utbildningsanordnare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Ljungskile skolan arbetar med aktiva åtgärder och bedriver ett förebyggande och främjande arbete genom att:

Följa upp och utvärdera läsårets arbete. Påbörjas i maj, juni och slutförs inför verksamhetsberättelsen i september. Nya målsättningar inför nytt läsår sätts i aug/sept

Undersöka – regelbundna kartläggningar av elevers trivsel och trygghet. Utförs under läsåret. (se årshjul)

Analysera – efter kartläggning analyseras resultatet och följs upp i skolans systematiska kvalitetsarbete och trygghetsarbete



Åtgärda – se över vilka utvecklingsområden som finns gällande trivsel och trygghet på skolan. Se över förändringsåtgärder. Gör regelbundet efter analys samt vid läsårets slut.

Arbetet sker i samverkan med elever och pedagoger på skolan och arbetet dokumenteras löpande. Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitets-arbetet. Plan mot diskriminering och plan mot kränkande behandling har i verksamheten sammanförts till en gemensam plan benämnd "Likabehandlingsplan". I denna plan beskriver verksamheten hur man arbetar med dessa frågor. Styrdokument, definitioner och begrepp m.m. finns som bilagor i slutet av detta dokument.

4. Ljungskile skolans aktiva åtgärder 17/18

På följande sätt arbetar Ljungskile skolan främjande läsåret 17/18 utifrån skolans vision och värdegrund. Rektor är alltid ytterst ansvarig och följer upp genomförandet och sammanställer analyser och åtgärder i det systematiska kvalitetsarbetet. Rektor kan dock delegera planering, genomförande och analys till annan personal på skolan.

Årshjul 17/18

Kartläggning	När	ansvarig
Främjande arbete i kollegiet:		
Likabehandlingsplanen lyfts i kollegiet	aug	rektor
Genomgång av rutiner kring kränkningar/olycksfall mm	sept	rektor
Utbildning personal (säkra varenda unge)	7 sept	rektor
Analys av måluppfyllelse	Jan/juni	rektor
Genomgång av trivselregler	APT i maj	rektor
Främjande arbete elever:		
Säkra varenda unge (arbete mot nätkränkning)	7 sept	Rektor
Genomgång av trivselregler i skola och på fritids.		Lärare, förskollärare, fritidspedagoger
Likabehandlingsplanen lyfts i alla klasser. Arbete utifrån diskrimineringsgrunderna	sept	Klasslärare/ förskollärare/ elevhälsa
Trygghetsgruppens brevlåda.		Trygghetsgruppen
Klassråd – stärka arbetet med fast dagordning och trygghetsarbete	var 4e vecka	Klasslärare

Elevrådet – deltar i trygghetsarbetet. Fast mötespunkt		Rektorer, Ann-christin, Carina Sandberg
Trygghetsgruppen	träffas varje vecka	Rektor/ trygghetsgrupp
Trygga och otrygga platser (enkät)	1g per år	trygghetsgrupp
Trivselenkät om elevens vardag i skola och på fritids		trygghetsgrupp
Sociogram	sept	Trygghetsgrupp/ klasslärare
Tjej- och killsamtal åk 4	jan	Elevhälsa
Brukarenkät	Vart-annat år	
Mitterminskonferens	Okt, mars	Elevhälsa
Analys av elevernas måluppfyllelse i skola samt analys av arbetet på fritids	Jan, juni	Rektor/ Klasslärare/ förskollärare/ fritidspedagoger
Förebyggande arbete vårdnadshavare:		
Likabehandlingsplan och rutiner lyfts vid alla föräldramöten	sept	Klasslärare
Säkra varenda unge	7 sept	rektor
Föräldraråd – samarbete skola/vårdnadshavare	2-3 ggr/term	rektor
Tydlig information och öppenhet gentemot vh (Unikum, info, kunskapsutveckling,		Klasslärare/rektor

Detta årshjul finns tillgängligt för all personal och följs upp regelbundet av rektor, elevhälsa och trygghetsgrupp som dokumenterar analys, åtgärder och uppföljning.

5. Kartläggning/Nulägesanalys:

Under läsåret 16/17 framkom vid ett antal enskilda händelser att alla vuxna på skolan inte kände till alla rutiner vid kränkningar och olycksfall. Planerna som fanns var inte tillräckligt förankrade i kollegiet och inför läsåret 17/18 ser vi ett behov av att tydliggöra rutiner.

Vi har också sett att likabehandlingsplanen inte är ett levande dokument som alla på skolan är bekanta med. I skolverkets föräldraenkät 2016 framkom också skolans förebyggande och främjande arbete kring trygghet/kränkning och diskriminering inte är väl förankrat hos vårdnadshavare.

6. Analys av kartläggning utifrån de olika diskrimineringsgrunderna:

Skolans nulägesanalyser och kartläggningar utvärderas regelbundet under årets och följs upp i vårt årshjul. Vid läsårets slut görs en analys kopplat till skolans vision och läsårets målsättningar gällande likabehandlingsarbetet. Analysen är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete och skolans verksamhetsberättelse.

Det främjande arbetet med likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringsgrunderna. (se bilaga)

7. Förebyggande arbete - Målsättningar läsåret 17/18

Läsåret 2017/2018 har Ljungskileskolan följande målsättning för likabehandlingsarbetet:

Målsättning 1

Tydliggöra rutiner kring konflikter och kränkningar hos all personal på skolan

Så här gör vi för att nå vårt mål:

- Likabehandlingsplanen lyfts och revideras (18 augusti på gemensam uppstartsdag)
- Genomgång av rutiner vid kränkningar (APT i september)
- Genomgång Ljungskileskolans årshjul samt olika ansvarsområden (APT i september)
- Regelbunden uppföljning av kränkingsärenden. Punkt på APT.

Målsättning 2

Levandegöra likabehandlingsplanen hos alla elever, all personal, vårdnadshavare

Så här gör vi för att nå vårt mål:

- Likabehandlingsplanen lyfts och revideras
- Arbete hos personalen om hur likabehandlingsplanen kan lyftas och levandegöras hos barnen (arbete i arbetslagen)
- Elevhälsan stöttar pedagogerna i att arbeta med likabehandlingsplanen i klassrummet (sept)
- Trygghetsarbetet och arbetet med likabehandlingsplanen i årshjulet är...
 - ... en ståendepunkt på APT
 - ... en stående punkt på elevernas klassråd

... en stående punkt på föräldramöten.

8. Tydliga rutiner för åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling:

Om vi får **kännedom** om att ett barn eller en elev **anser sig i samband med verksamheten** ha blivit utsatt för **trakasserier eller sexuella trakasserier** är vi skyldig att:

1. ANMÄLA

Vid kränkning görs en anmälan om kränkning till rektor, som rektor **snarast** skickar vidare till huvudman.

2. UNDERSÖKA/UTREDA

Vid incident **undersöker** skolan genast vad som inträffat genom samtal med inblandade elever. Den vuxen som först observerade händelsen/kontaktades samråder med elevernas mentorer om vem som har samtalen.

3. INFORMERA

Föräldrar till inblandade elever kontaktas **alltid** snarast. Samma person som tog emot anmälan informerar föräldrar. Klasslärare informerar föräldrar om man inte kommer överens om annat.

4. FÖLJ UPP

Vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Det kan handla om olika typer av uppföljning, stödsamtal mm.

5. DOKUMENTATION

Utredningen dokumenteras alltid!

Vid misstanke om systematiska kränkningar eller mobbning görs en vidare utredning av **trygghetsgruppen**.

9. Förankring hos elever/personal/vårdnadshavare

PERSONAL

Alla personal på skolan ska arbeta efter vår likabehandlingsplan och vara väl förtrogna med vilka rutiner som gäller vid diskriminering och kränkning. Alla vuxna på skolan arbetar på ett sätt som främjar delaktighet, demokratiska värderingar och trygghet.

Detta lyckas vi med genom att:

- levandegöra vår likabehandlingsplan genom att lyfta vision och målsättningar regelbundet och göra dem en del av vår dagliga verksamhet.
- På varje APT finns likabehandlingsarbetet med som en stående punkt.
- På APT finns arbetsmiljö med som en stående punkt där vi lyfter förebyggande arbete och tydliggör rutiner. Vi arbetar både med vår fysiska och vår psykosociala arbetsmiljö. Målet är att skapa ett öppet klimat där vi respekterar varandras olikheter.
- Regelbundet utvärdera vår verksamhet och vår undervisning med utgångspunkt i de kartläggningar som görs på skolan.

ELEVER

- Vi levandegör vår likabehandlingsplan genom att lyfta den och diskutera den tillsammans med eleverna. Vi försöker arbeta med den på ett sätt anpassat till elevernas ålder. Likabehandlingsplanen

uppmärksammas särskilt varje läsårsstart.

- Vi har gemensamma trivselregler som alla barn känner till.
- Eleverna arbetar med frågor kopplade till likabehandling, trivsel och trygghet på REKO-lektioner, på klassråd och elevråd.

FÖRÄLDRAR

- Skolans vision och målsättningar ska vara tillgängliga för alla föräldrar.
- Vid föräldramöte lyfts skolans värdegrund och likabehandlingsplan.
- Föräldrar ska vara väl insatta i skolans rutiner vid kränkningar och konflikter.

11. Ansvarsfördelning:

Ljungskile skolan har ett årshjul för Aktiva åtgärder. I årshjulet dokumenterar vi:

- Undersökning/kartläggning av vår verksamhet samt vem som ansvarar för dessa
- Analyser av våra kartläggning samt vem som är ansvarig för analysen.
- Vilka åtgärder som bör vidtas och på vilket sätt åtgärderna ska genomföras i verksamheten och vilka som ska genomföra
- Utvärdering av åtgärder och vem som ansvarar för utvärdering.

12. Syns kopplingen mellan Likabehandlingsplan och Kvalitetsredovisningen:

Varje år utvärderas läsårets likabehandlingsarbete efter analys och åtgärder enligt årshjulet. Efter denna utvärdering sätts nya mål för kommande läsår. Dessa målsättningar är också en del av skolans systematiska kvalitetsarbete och dokumenteras i det system skolan använder (Stratsys) för att följa upp sin verksamhet.

Bilaga 1 – ”Vad är diskriminering?”

Vad är diskriminering? (Lättläst version)

Förenklat kan man säga att diskriminering handlar om händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande.

Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

10. Kön
11. Könsöverskridande identitet eller uttryck
12. Etnisk tillhörighet
13. Religion eller annan trosuppfattning
14. Funktionsnedsättning
15. Sexuell läggning
16. Ålder.

1. Kön

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön.

En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck

Min identitet är min bild av mig själv.

Jag som skriver den här texten är kvinna. Den som inte känner sig som kvinna

och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. Diskrimineringsombudsmannen använder ordet könsidentitet.

En transperson har en könsidentitet som överbrygger de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson.

En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

3. Etnisk tillhörighet

Jordklotet är fullt av människor och kommer från olika länder, olika nationer.

Vi har olika nationaliteter

till exempel finländare, svenskar och polacker.

Alla människor har olika hudfärg. Vi kan tillhöra olika kulturer och olika folk även om vi bor i samma land. Det kallas att vi har olika etnisk bakgrund. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Till exempel har same sin etniska tillhörighet och romer har sin etniska tillhörighet

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hon är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls.

5. Funktionsnedsättning

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning.

Ibland gör det saker krångligare men ofta spelar det ingen roll om man är allergisk mot jordnötter eller inte. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut.

Det går inte att se alla funktionsnedsättningar. Några är osynliga.

Du kan inte se att en person har problem inne i magen. Det kan till exempel vara problem med mage och tarmar eller oro och ångest.

Du kan heller inte se om någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still.

En lättläst text är nödvändig för några, men kan vara bra för alla. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

6. Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell.

Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.

7. Ålder

Ålder berättar hur gammal en människa är, hur många födelsedagar man haft. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.

Källa:

Diskrimineringsombudsmannen

<http://www.do.se/lattlast/sju-diskrimineringsgrunder>