

Revideras april 2017

# PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Förskola: Grundskola: Gymnasium: Annan pedagogisk verksamhet:	Årtaskolans grundsärskola
Ansvarig för planen Förskolechef: Rektor: Verksamhetschef:	Lotta Franzén
Planens giltighetstid:	Läsåret 2016 - 2017

## 1. SYFTE OCH INNEHÅLL

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta insatser och tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och hur insatser ska följas upp.

## 2. UTVÄRDERING AV ÅTGÄRDER ENLIGT FÖREGÅENDE PLAN

Utvärderingen av hur åtgärderna i föregående års plan har genomförts är utgångspunkten för den nya planen.

### 2.1.

Föregående periods åtgärder	Målet för åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Vi ska använda arbetssätt som tränar barnen i att utveckla tolerans för olikheter.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Värdegrunden i praktiken (VIP-lektioner) förbereds av en utsedd grupp. Denna grupp ansvarar för att diskrimineringsgrunderna bearbetas i det lektionsmaterial som används utifrån våra elevers förmåga. De flesta elever hos oss har inte förmågan att arbeta med materialet.</li> </ul>	Vi har en god stämning på skolan och lyckas med att få värdegrundsarbetet och våra fröhallningssätt att genomsyra vår verksamhet.

### 2.2. På vilket sätt medverkade barn/elever i arbetet?

Våra elever har svårt att vara delaktiga i att ta fram planer och utvärdera arbetet. Vi lyssnar in de signaler vi får och arbetar utifrån elevens upplevelse. Vi ser att fadderaktiviteter är bra för våra elever samt att inkluderingsarbetet och det forskningsprojekt som bedrivs är ett sätt att få våra elever att närma sig grundskolans elever.

## 3. FRÄMJANDE ARBETE

Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Syftet är att skapa en trygg skolmiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla elever och genomförs utan att det föranleds av något särskilt identifierat problem i verksamheten.

### 3.1. Skolans insatser

*Områden*

1. Kränkande behandling
2. Kön
3. Könsoverskridande identitet eller uttryck
4. Etnisk tillhörighet
5. Religion eller annan trosuppfattning
6. Funktionsnedsättning
7. Sexuell läggning
8. Ålder

<b>Insats</b>	<b>Områden som berörs av insatsen (ange nummer enligt ovan)</b>	<b>Ansvar/person anges</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Uppföljning när och hur</b>
Fadderverksamheten startar redan första veckan på höstterminen. Våra nya elever i förskoleklass får en fadder vid läsårets första vecka.	Samtliga områden	Klassläraren	Fadringen varar under hela läsåret	Vid slutet av läsåret vid årets elevenkät.
Vi genomför årligen antingen Fair Play eller Fair-day, med samarbetsövningar.	Samtliga områden	STOP - IT gruppen	Fair play genomförs i September	
VIP-arbete På vår skola känner vi till grundskolans arbete kring VIP. Genom arbetet ges bättre förutsättningar att tillgodogöra sig nödvändiga kunskaper och färdigheter. VIP = Värdegrundsarbete I Praktiken. Som verktyg i VIP använder vi oss av klassråd, elevråd, STOP-IT (mobbnings-förebyggande), fadring, ART.	Samtliga områden	All personal från åk 1 till åk 9	Hela läsåret	Vid slutet av varje termin

**4. KARTLÄGGNING**

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen omfattar såväl förekomsten av trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

#### **4.1. Redovisning av hur periodens kartläggning har gått till och hur personalen och barnen/eleverna har medverkat**

Vi ser att personalen behöver arbeta med förhållningssätt mot elever och mot varandra. Eftersom alla elever har en vuxen och sällan har ett språk så förekommer inte kränkningar mellan elever.

#### **4.2. Områden som berörts i kartläggningen**

- X Kränkande behandling
- X Kön
- X Könsoverskridande identitet eller uttryck
- X Etnisk tillhörighet
- X Religion eller annan trosuppfattning
- X Funktionsnedsättning
- X Sexuell läggning
- X Ålder

#### **4.3. Redovisning av kartläggningens resultat och analys**

**Elevenkäterna som kommunen genomför kan våra elever inte svara på trots att de är anpassade till grundsärskola. Vi önskar arbeta fram observationsmaterial som kan ersätta frågorna.**

## **5. FÖREBYGGANDE ARBETE**

Det förebyggande arbetet tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De konkreta insatser som planeras utgår från den kartläggning som gjorts.

### 5.1. Konkreta insatser utifrån årets kartläggning och utvärderingen av föregående plan

Insats	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidplan	Uppföljning när och hur
Vår personal får kompetensutveckling vad det gäller förhållningssätt och lågaffektivt bemötande. Vi läser Bo Hejlskovs bok ”Problemskapande beteende vid utvecklingsmässiga funktionshinder” samt lyssnar på Lasse Lindsjös föreläsningar om ”Goda föräldrakontakter” och ”God hälsa på arbetsplatsen”.	Arbetsplatsträffar Lärarmöten Assistentmöten Fritidsmöten	Barnen ska känna sig trygga på hela skolområdet och känna tillit till vuxna.	Rektor	2017	I slutet juni på studiedagarna.
Forskningsprojektet innebär en strukturerad inkludering mot förskoleklassen på grundskolan	Lektioner	Främja kontakt mellan verksamheterna	Klasslärare	2016-2017	Följs upp enligt forskningsprojektets plan.

Åtgärdande arbete är det vi gör när *kränkningar och/eller diskrimineringar redan uppstått.*

**Om något ändå uppstår:**

## 6. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

All personal är skyldig att motverka att diskriminerande handling uppkommer och om så ändå sker, ingripa så att den upphör.

Vi måste ta varje uppgift från elever och föräldrar om alla typer av diskrimineringar på allvar och vidta återgärder. Känslan av att vara utsatt, av personal eller elev, är en *subjektiv* känsla och får ej negligeras.

### 6.1. Rutiner – information till barn, elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Vårdnadshavare kontaktar i första hand klassläraren.
- Om den kränkande behandlingen ändå fortsätter kontaktar man rektor.
- Hänvisas till att anmäla via vår hemsida eller uppsala.se.

### **6.2. Rutiner för personalens respektive rektorns skyldighet att anmäla**

- Åtgärder för att kränkningarna ska upphöra planeras och genomförs. Uppföljande möte planeras in.
- Skolledningen dokumentar med hjälp av berörd personal utredningen och genomförda åtgärder på blanketten *Utredning av kränkande behandling, Trakasserier och sexuella trakasserier och mejlar den till skolhuvudmannen.*

### **6.3. Rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation avseende diskriminering och kränkande behandling**

- När vårdnadshavare eller personal upplevt att en elev känt sig kränkt informeras berörd personal eller rektor. .
- Samtalet dokumenteras och uppföljningsmöte ska planeras in.

### **6.4. Rutin när personal har kränkt barn/elever**

- All personal ingriper om en kollega uppträder kränkande mot en elev enligt dokument kring ordningsregler och professionellt förhållningssätt.
- Rektor informeras om vad som hänt.
- Rektor kallar den, som kränkt, till ett samtal, utreder händelsen och dokumenterar vad som kommit fram i samtalet.
- Rektor anmäler händelsen till HR-Center, som utifrån händelsens art bedömer om eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

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

- Under första skolveckan på hösten läser all personal igenom planen och diskuterar den i arbetslagen.
- På höstens första föräldramöte informeras föräldrarna om skolans plan.
- Under hela läsåret tas den upp på arbetsplatsträffar.
- Under vårterminen genomför vi trivselenkäter (som vi önskar få till trivselobservationer) med samtliga elever.
- Utifrån svaren på trivselenkäterna revideras nuvarande plan inför nästa läsår.

## **7. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE**

### **7.1. Beskriv hur barnen/eleverna ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

- Våra elever har svårt att delta i det förebyggande och främjande arbetet då det är elever med multihandikapp på mycket låg utvecklingsnivå.

### **7.2. Beskriv hur personalen ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

- Vi arbetar ständigt lösningsinriktat med hur vi bemöter eleverna.
- Vi vet att det är vanligare att personal kränker elev än att elev kränker elev.

- Förhållningssätt och bemötande arbetar vi ständigt med.

## **8. ATT GÖRA PLANEN KÄND – FÖRANKRING**

Planen är under revidering under början av 2017.

Den behöver förankars hos vårdnadshavare och personal.