

**Nyängskolans**  
**Likabehandlingsplan**  
**Läsåret 2010-2011**

# Likabehandlingsplan för Nyängskolan

f – gy.sär

## 1. Inledning

Nyängskolans likabehandlingsplan syftar till att främja elevers och vuxnas lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet. Den ska förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling såsom mobbing.

Vår likabehandlingsplan grundar sig på bestämmelser i skollagen, lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever samt förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med likabehandlingsplanen.

**Likabehandlingsplanen ska tydliggöra följande:**

- främjande åtgärder
- förebyggande åtgärder
- rutiner när kränkande behandling misstänks eller upptäcks

Rektor ansvarar för likabehandlingsplan.

## Vision

Alla elever i vår verksamhet ska känna sig trygga och behandlas med respekt. Inga trakasserier eller kränkande behandlingar ska förekomma. Allas olikheter och erfarenheter ska ses som tillgångar och skolan ska bidra till att öka den sociala kompetensen hos våra elever.

## Mål

Resursskolans mål för läsåret 2010/2011

- stärka vi-känslan på vår skola
- eleverna ska känna sig trygga överallt på skolan
- öka elevens sociala kompetens

## Diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsgrunderna är följande:

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

## Definitioner

Nedan beskrivs ett antal definitioner som används i likabehandlingsplanen.

**Diskriminering:** När skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever.

*Direkt diskriminering* – en elev missgynnas med direkt koppling till en diskrimineringsgrund.

(ex. alla får inte vara med på allt pga. ex. funktionshinder)

*Indirekt diskriminering* – att diskriminera genom att behandla alla lika (ex. alla får samma

mat)

**Trakasserier:** Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med

någon av diskrimineringsgrunderna eller som är av sexuell natur.

Trakasserier är alltså diskriminering och kan utföras av vuxen gentemot

elev/elev, elev/vuxen, vuxen/elev.

**Kränkande behandling:** Ett uppträdande som utan att vara trakasserier eller diskriminering,

kränker en elev eller en elevs värdighet. Kränkande behandling kan

vara fysisk, verbal, psykosocial samt text och bild (ex. slag, hot, utfrysning, sms, mail)

**Annan kränkande behandling:** Kränkande behandling kan ta sig uttryck i trakasserier men även som annan kränkande behandling. Annan kränkande behandling är ett uppträdande som på annat sätt kränker en elevs värdighet (ex. mobbing).

**Mobbning:** En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

## 2. Ansvarsfördelning

Rektor är alltid huvudansvarig i arbetet mot diskriminering och annan kränkande handling men till dennes hjälp finns det:

- Ansvariga pedagoger
- Övrig personal på skolan
- Skolsköterska

Rektor tillsammans med personalgruppen arbetar med akuta situationer som handlar om diskriminering och annan kränkande behandling, samt förebyggande arbete på skolan.

Om en elev blir trakasserad eller kränkt av någon i personalen rapporteras detta till rektor av den som uppmärksammat incidenten. Detta gäller även om trakasserier eller kränkningarna sker mellan vuxna. Om en elev trakasserar eller kränker en vuxen rapporteras detta till rektor.

### 3. Kartläggning

För att få fram verksamhetens behov genomför vi varje år följande kartläggning med barn, elever och föräldrar:

#### Kartläggning:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| • Enskilt samtal med elever och/eller föräldrar        | aktuell pedagog    |
| • Utvecklingssamtal med elever och föräldrar           | mentorerna         |
| • Trivselenkät två ggr/läsår med eleverna              | mentorerna         |
| • Elevråd  | mentorerna, rektor |
| • Samtal på föräldramöten och övriga föräldrakontakter | alla pedagoger     |

Personalen är delaktig genom att:

- Diskutera förebyggande arbete och akuta åtgärder i arbetslaget
- Samtala om vårt förhållningssätt utifrån de olika diskrimineringsgrunderna

### 4. Främjande åtgärder

Rektor ansvarar för verksamhetens förebyggande och främjande insatser för likabehandling. Följande åtgärder arbetar vi med kontinuerligt för att främja vårt arbete. Vi arbetar på individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

#### Individnivå

- Nyanställda och vikarier får ta del av likabehandlingsplan
- Vi har trivselenkäter två gånger per läsår
- Vi har utvecklingssamtal minst en gång per termin
- Skolsköterska finns att tillgå för den enskilda eleven
- Att ge pojkar och flickor lika stort utrymme
- Individanpassad mat

## Gruppnivå

- Personal och elever arbetar gemensamt fram skolans ordningsregler
- Likabehandlingsplanen revideras varje år
- Vid behov observationer i grupperna av specialpedagog
- Vid behov har vi tillsyn vid bussarna
- Vi finns alltid med i omklädningsrummen
- Vi är flera vuxna som är med ute när det är rast
- Det är flera vuxna som äter lunch med eleverna
- Vi har en plan för hur vi tar emot nya elever
- Vi noterar och följer vid behov upp elevers frånvaro
- Vi ser allas olikheter och erfarenheter som tillgångar
- Alla behandlas med respekt

## Verksamhetsnivå

- Likabehandlingsplanen presenteras på höstens föräldramöte
- Likabehandlingsplanen finns på skolans hemsida
- Göra vår skola tillgänglig för alla

## 5. Förebyggande åtgärder

Förebyggande åtgärder är vad vi gör för att förhindra diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

### Nulägeskartläggning

Nyängskolans rutiner för nulägesbeskrivning:

- Under läsåret genomför vi vår trivselenkät en gång per termin, och vid negativa signaler har vi samtal med dem som det berör. Vid behov kontaktas vårdnadshavare.
- Pedagogerna följer upp och delger resultatet för övrig personal på skolan.

Pedagogerna samtalar med sina elever/grupper om var, när, hur kränkande handlingar eller mobbing förekommer. Detta ligger också till grund för det förebyggande arbetet. Åtgärderna är anpassade efter varje elevs förmåga.

## **6. Rutiner för dokumentation**

Alla kränkningar ska dokumenteras. Dokumentationen förvaras i låst dokumentaskåp. En utredning påbörjas när vi kan se att det vid upprepade tillfällen sker kränkningar eller vid en större allvarlig händelse, då en utredning inleds med det samma. Utredningar förvaras i låst dokumentaskåp.

### **Utredning**

När någon ser eller hör att någon utsatts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande handling tillämpas följande:

1. Respektive pedagoger har samtal med de inblandade. Om möjligt både enskilt och tillsammans. Vi ska, om möjligt vara två vid samtalen
2. Mentorerna ringer hem samma dag. Vid mindre händelse räcker det med att pedagogerna skriver i kontaktboken.
3. Uppföljning sker tills situationen upplevs som välfungerande.
4. Vid allvarliga fall görs anmälan till socialtjänsten. En del fall av kränkande behandling kan rubriceras som brottsliga och ska anmälas till polisen.

Om personal misstänks för trakasserier eller annan kränkande behandling ansvarar rektor för utredningen.

### **Uppföljning**

1. Uppföljning sker vid behov med berörd pedagog och elev.
2. Om kränkningarna inte har upphört kallas de som varit delaktiga tillsammans med föräldrar till EVK med rektor där det beslutas om lämpliga åtgärder.
3. Uppföljning med rektor.
4. Vid allvarliga fall görs anmälan till socialtjänsten.

## **7. Involvering**

Vi vill involvera både elever, föräldrar och personal i arbetet med likabehandlingsplanen. Det gör vi genom att:'

- a. All personal är väl insatta i planen
- b. Vi för fram planens innehåll i de olika elevgrupperna
- c. Diskutera planen på föräldramöten och utvecklingssamtal

## **8. Planens offentliggörande**

Vi förankrar och gör planen till ett levande dokument vid höstterminen 2010:s start.

Då först kommer vi att arbeta med den i arbetslaget, sedan med eleverna en bit in på terminen och till sist på föräldramötet i mitten av höstterminen.

## **9. Utvärdering och revidering**

Likabehandlingsplanen ska diskuteras kontinuerligt på konferenser.

Planen ska utvärderas i slutet av varje läsår. Revidering sker vid behov och rektor ansvarar för att en utvärdering blir gjord.