

# Likabehandlingsplan



**RISEBERGASKOLANS REKTORSOMRÅDE  
2011-2012**

## 1. Inledning

Risebergaskolan är en F-3 skola med ca 200 elever. Vår utgångspunkt är att Risebergaskolan ska vara en trygg skola fri från diskriminering och annan kränkande behandling. I centrum sätter vi barns och elevers lika rättigheter och arbetar aktivt för att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt annan kränkande behandling. Eleverna får stöd i sin utveckling genom att deras styrkor och förmågor lyfts fram. Samarbetet i personalgruppen och personalens samarbete med elevernas föräldrar bidrar till en positiv och lärande miljö. All personal i vår skola är viktiga förebilder och vi har ett gemensamt ansvar för att se till att skolan blir en trygg plats för alla våra elever.

Enligt lag finns det förbud mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder samt förbud mot kränkande behandling. *Diskrimineringslagen* och *skollagens kap 6* är styrande inom dessa områden.

### Vision:

Risebergaskolan ska vara en skola där både elever och personal trivs. Alla möter varandra med respekt och man får vara den man är.

Ett positivt förhållningssätt och gemensamma normer och värden är av stor betydelse för den goda sociala miljön som är en förutsättning för allt lärande. Elevernas tankar och åsikter är viktiga och de ska känna att de vuxna lyssnar och tar tillvara elevernas tankar. De vuxna ska uppmuntra barns positiva beteende och markera när gränser överskrids. Därigenom skapar vi förtroendefulla relationer mellan vuxna och elever, och bidrar till att skapa en trygg skola där eleverna känner nyfikenhet och lust att lära.

### Mål

Vi vill ha en skola...

- fri från mobbing, diskriminering och annan kränkande behandling
- där eleverna mår bra och får förutsättningar att lyckas
- där eleverna känner tillit till vuxna genom att de vuxna lyssnar och respekterar deras åsikter
- där eleverna, med hjälp av de vuxna, tar ett allt större ansvar för sin egen utveckling
- där barn och vuxna bryr sig om varandra och tar ett gemensamt ansvar om varandra och sin miljö

## 2. Definitioner

**Diskrimineringsgrunder:** kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning

Med **diskriminering** avses vad gäller denna plan:

**1. Direkt diskriminering:** Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning,

Exempel: Skolan är inte anpassad för olika funktionshinder, t. ex. med hiss för den som är rullstolsburen.

**2. Indirekt diskriminering:** Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, eller viss sexuell läggning, så vida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och det medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

Exempel: Indirekt diskriminering kan vara när alla elever behandlas lika, t.ex. om alla elever serveras samma mat så diskrimineras de elever som pga. religiösa skäl behöver annan mat.

**3. Trakasserier:** Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning,

Exempel: Om någon blir utsatt för nedsättande kommentarer och blir kallad t.ex. ”blatte”, ”bög”, ”lebba”, ”hora” eller liknande kan det uppfattas som trakasserier.

**4. Sexuella trakasserier:** Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

Exempel: Någon tar på en på ett sätt som man inte tycker om, eller pratar om eller skickar oönskade meddelanden om sex.

**5. Instruktioner att diskriminera:** Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Exempel: En äldre elev uppmanar en yngre att kalla en klasskamrat hora.

**Kränkande behandling** är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet men som inte har med diskrimineringsgrunderna som är beskrivna ovan (kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning)

Exempel: En elev blir retad och kallad glasögonorm eller tjockis. Det kan också handla om mobbning eller elaka kommentarer på internet.

### 3. Nulägesbeskrivning

#### 3.1 Att förebygga diskriminering och annan kränkande behandling

##### 3.1.1 Allmänt

Värdegrunden, förhållningssätt och likabehandling är återkommande punkter som diskuteras i vår verksamhet. Vi strävar efter en samsyn i vårt förhållningssätt och i vår elevsyn. I all planering av arbetet finns likabehandlingsfrågorna med som en naturlig del.

Tillfällen där likabehandlingsfrågor diskuteras är bl.a:

- Arbetslagsplanering, där arbetet planeras varje vecka
- Elevhälsoteamets möten där skolsköterska, specialpedagog, kurator och skolledning deltar
- Veckomöten och arbetsplatsträffar
- Klassråd, elevråd och andra råd där eleverna deltar
- Antimobbingteamets möten
- Uppstartsvecka i augusti

På Risebergaskolan tar all personal ett aktivt ansvar för att förhindra alla former av kränkande eller diskriminerande behandling. Om kränkande behandling äger rum ska den vuxne som finns närmast, se till att omständigheterna kring kränkningen reds ut. Alla som behövs för att reda ut incidenten kontaktas. En incidentrapport skrivs för att utreda och dokumentera händelsen.

Vårt arbetssätt är i huvudsak förebyggande med elever och pedagoger i samverkan med vårdnadshavarna.

Vi arbetar aktivt med vuxennärvaro i klassrum och på raster. I skolarbetet använder vi bl.a. IUP, Individuella Utvecklingsplaner som ett verktyg för elevens utveckling och träning i att ta eget ansvar för sin skoldag. Via föräldramöten, veckobrev, mejl och utvecklingssamtal blir föräldrarna delaktiga i sina barns kunskapsutveckling och får möjlighet till insyn i skolarbetet.

I våra pedagogiska diskussioner lyfter vi frågeställningar utifrån likabehandlingsplanen genom att:

- sträva efter att ha en öppen och tillåtande kommunikation
- införliva frågeställningarna i de arbetsområden som planeras
- hjälpa varandra i att vara goda förebilder för våra elever
- ha tydliga gemensamma normer och regler som alla tar ansvar för att följa

För att stärka arbetet med en trygg och tillåtande atmosfär i skolan:

- använder vi oss av värderingsövningar och samarbetsövningar som stärker både gruppen och individen, t.ex. Eq-verkstan (emotionell intelligens) och Äventyrspedagogik
- har eleverna mentorssamtal
- får alla elever besvara en trivselenkät varje termin
- arbetar vi med massage i alla klasser
- finns det vuxna bland eleverna under rasterna, samt i så stor utsträckning som möjligt i kapprum, omklädningsrum och i matköer
- uppmuntrar vi eleverna till eget ansvar genom arbetet med IUP och delaktighet i planeringen av arbetsområden i undervisningen

- har vi klassråd, elevråd, matråd och miljöråd där eleverna får möjlighet till delaktighet och inflytande
- har vi terminsvisa utvecklingssamtal
- är det pedagogerna som ansvarar för gruppernas sammansättning vid grupparbeten och som ansvarar för var eleverna ska sitta i klassrummet
- diskuterar vi innehållet i likabehandlingsplanen med elever och vårdnadshavare varje läsår
- har vi ett fördjupat elevhälsoarbete och möten i elevhälsoteamet varannan vecka
- har vi personal som är utbildad inom Cope - The Community Parent Education Program
- har vi personal som är utbildad, och arbetar med Familjeklass

### **3.1.2 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av kön**

Vi arbetar medvetet med att ge pojkar och flickor samma möjligheter genom att vara uppmärksamma på hur vi samtalar, vilka läromedel vi köper in och hur vi grupperar i olika arbeten. Vi tänker på att ge eleverna respons utifrån deras prestationer, inte efter kön.

### **3.1.3 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av etnisk tillhörighet**

I samtal med vårdnadshavare får pedagogerna en bild av elevernas bakgrund, modersmål, vanor och traditioner. Vid behov använder vi tolk.

Vi erbjuder modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmålet för de elever som behöver det.

### **3.1.4 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning**

Förebyggande arbete sker delvis genom att i undervisningen ersätta fördomar med kunskap om religioner och dess utövare. Vi bekräftar mångfalden genom att uppmuntra eleverna till att berätta om sina traditioner och använder oss av elevernas erfarenheter i undervisningen. I samband med detta betonar vi de likheter och skillnader som finns och diskuterar dessa.

Vi beviljar ledighet i samband med högtider och traditioner som inte följer vårt skolorår.

### **3.1.5 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av funktionshinder**

Vi försöker skapa samma möjligheter och förutsättningar för alla våra elever. Vi strävar efter att alla barn ska kunna vara delaktiga i skolaktiviteter efter sina förutsättningar.

Våra pedagoger har tät kontakt med vårdnadshavare och elevhälsoteam för att anpassa undervisningen efter elevers särskilda behov och därigenom skapa en så gynnsam grund som möjligt för inläring. Genom att ge eleverna möjligheter att prestera i skolmiljön stärks också självförtroende och självkänsla. Vi använder oss av hjälpmedel som datorer med anpassade program, smartboard m.m. för att på bästa sätt ge eleverna förutsättningar för en god inläring.

Personalen fortbildas inom de områden som krävs för att kunna möta våra elever. En del av våra lokaler är anpassade för att kunna ta emot elever med funktionshinder. Skolan är byggd i ett plan med rullstolsramp och handikapptolett.

Vi arbetar dagligen med att se mångfalden av alla olikheter som en tillgång. Vi samarbetar kontinuerligt med vårdnadshavare, medicinsk expertis och socialtjänst. I arbetet med funktionshindrade barn och ungdomar utgår vi från ett förebyggande och stödjande förhållningssätt.

### 3.1.6 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av sexuell läggning

Vi arbetar förebyggande genom att stärka elevernas självkänsla, deras förmåga att våga säga ifrån, respektera varandra och varandras olikheter. Så fort eleverna har funderingar kring dessa frågor lyfter vi och diskuterar dem.

### 3.2 Att upptäcka diskriminering eller annan kränkande behandling

- Alla har ett ansvar att agera vid upptäckt av diskriminering eller annan kränkande behandling
- Redan vid misstanke om att kränkande behandling förekommer ska personalen reagera och agera
- Personal är närvarande både på lektioner och på raster
- Mentorerna har regelbundna samtal med sina elever, både enskilt och i grupp.
- Vi har ett Anti-mobbingråd
- Elevhälsoteamet vidtar åtgärder vid signaler på att någon mår dåligt. Teamet träffas regelbundet med skolledningen
- Skolledningen stöttar personalen och eleverna i arbetet mot diskriminering eller annan kränkande behandling

### 3.3 Att utreda diskriminering och annan kränkande behandling

När diskriminering eller annan kränkande behandling upptäcks ska följande rutiner följas:

- Samtal med berörda, initiativ tas av den personal som upptäckt eller fått information om händelse.
- Information lämnas till mentor, arbetslag, rektor samt elevernas vårdnadshavare.
- Alla samtal och åtgärder ska dokumenteras skriftligt. Incidentrapport skrivs och lämnas till rektor.
- Utredningen bör allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den eller de som kan ha eller har utövat kränkningen och den som blivit utsatt.
- Utredningen ska försöka utröna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen.
- Om kränkningarna pågått över en tid lämnas ärendet till antimobbingteamet som utreder ärendet vidare.
- Datum för uppföljning ska bestämmas.
- Om uppföljningen visar att kränkningen inte upphört, lämnas ärendet vidare till rektor.
- Vid varje enskilt fall bör en bedömning göras av hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till annan myndighet bör göras.

#### • Ansvarsfördelning för utredning

Kränkning mellan elever	pedagoger, elevhälsoteam, anti-mobbingteam
Kränkningar vuxen-elev	rektor
Kränkningar elev-vuxen	rektor

### 3.4 Att åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling

- När skolan får kännedom om att någon elev känner sig kränkt eller diskriminerad ska skolan genast reagera och sätta in åtgärder.
- Vid tillfället för kränkningen agerar den vuxna som upptäcker kränkningen genom att avbryta kränkningen.
- Alla incidenter ska dokumenteras och incidentrapport lämnas till rektor.
- Rutiner för att ”utreda kränkande behandling” ska följas.
- Om kränkningarna har pågått under en längre tid kontaktas anti-mobbingteamet för vidare åtgärder och dokumentation.
- Handlingsplan för Antimobbingteamet/ Risebergamodellen:  
Två personer från Antimobbingteamet utses att prata med först den utsatte och sedan med de som utsätter. Dessa samtal sker en och en.  
En vuxen leder samtalet och en dokumenterar.  
Efter dessa samtal kontaktas de inblandade elevernas föräldrar/vårdnadshavare.  
Datum för uppföljning bestäms.  
Den utsatte erbjuds att prata med någon vuxen.  
Antimobbingrådet informerar rektor/mentor/arbetslaget och föräldrar.

### 3.5 Uppföljande åtgärder

- Enstaka incidenter mellan elever följs upp av mentorn och det arbetslag elever tillhör.
- Vårdnadshavarna informeras om/deltar i uppföljningen tillsammans med eleven.
- Vid upprepade tillfällen kopplas elevhälsoteamet /skolledningen in.
- Vid behov kallar rektor till elevvårdsmöte
- Alla incidenter som berör hot, våld, mobbing och kränkningar sammanställs av elevhälsoteamet och rapporteras vidare som information till politikerna i stadsdelen. Ärendena är då oidentifierade. Den samlade bilden följs även upp av elevhälsoteamet.

### 3.6 Ansvarsfördelning

Åtgärder	Ansvar
EHT arbetar aktivt för att likabehandlingsplanen efterlevs.	Rektor
Vuxen reagerar på händelse.	All personal
Samtal med inblandade elever dokumenteras på särskild blankett; incidentrapport för hot, våld, kränkning	Mentor eller den person som varit involverad i händelsen
Vid behov finns EHT att tillgå	Rektor, EHT

## **4. Planerade åtgärder avseende läsåret 2011/2012**

### **4.1 Allmänt**

Arbeta för att planen blir ett levande dokument som personal, vårdnadshavare och elever är väl förtrogna med. Arbetet ska ske systematiskt enligt vår pedagogiska årsklocka.

I arbetslagens planering av olika arbetsområden ska innehållet i likabehandlingsplanen finnas med som en naturlig del. Vi arbetar med att införliva frågeställningarna i de arbetsområden som planeras.

Att aktivt arbeta för att skapa en trygg skola genom vuxennärvaro i klassrum, på raster, i kapprum, omklädningsrum och i matköer.

Att kartlägga och åtgärda miljöer som kan upplevas som otrygga.

### **4.2 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av kön**

Vi fortsätter vårt redan pågående arbete enligt 3.1.2

Arbeta med läroböcker, skönlitteratur och filmer med olika genusperspektiv.

Arbeta med olika grupperingar, både könsuppdelade och gemensamma.

### **4.3 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av etnisk tillhörighet**

Vi fortsätter vårt redan pågående arbete enligt 3.1.3

### **4.4 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning**

Vi fortsätter vårt redan pågående arbete enligt 3.1.4

### **4.5 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av funktionshinder**

Vi fortsätter vårt redan pågående arbete enligt 3.1.5

### **4.6 Specifikt vad gäller diskriminering på grund av sexuell läggning**

Vi fortsätter vårt redan pågående arbete enligt 3.1.6

## **5. Barns, elevers och personalens medverkan i arbetet med planen samt hur vårdnadshavare ska göras delaktiga i arbetet.**

Alla i verksamheten är delaktiga genom att vi i olika forum diskuterar och utvärderar likabehandlingsplanen.

Synpunkter på likabehandlingsplanen hämtas in från elevråd, skolråd, elevhälsoteamet och arbetslagen.

Likabehandlingsplanen diskuteras i klasserna varje läsår, den är med i introduktionen för nyanställda, presenteras på föräldramöten, för föräldraföreningen och i skolrådet.

Likabehandlingsplanen utvärderas i maj/juni, den nya likabehandlingsplanen ska vara klar i september i samband med läsårsstart.

## **6. Likabehandlingsplanens förankring i hela verksamheten och barns och elevers vårdnadshavare.**

Planen finns tillgänglig för all personal, alla elever och föräldrar.

Likabehandlingsplanen tas upp i arbetslagen den första arbetsveckan i augusti och introduceras för nyanställda.

Den tas upp med eleverna i början av höstterminen och presenteras och går igenom på föräldramöten och skolråd.

## **7. Uppföljning, utvärdering och rutiner kring upprättandet av en ny likabehandlingsplan**

Varje termin genomförs en trivselenkät i samtliga årskurser.

Ta del av antimobbingteamets erfarenheter och iakttagelser under året.

Likabehandlingsplanen ska utvärderas varje år i maj/ juni. I samband med det inhämtas synpunkter från elevråd, skolråd och arbetslagen.

Elevhälsoteamet upprättar en ny plan i juni 2012.