



Plan

Likabehandlingsplan Träningskolan

Likabehandlingsplan Träningskolan

Ansvarig för dokumentet: Rektor

Omfattar: Träningskolan

Informationsklass: Öppen

Publicering: Hemsida

Beslutsinstans: Träningskolan

Fastställd:

Reviderad: 2022-06-14

Gäller från och med:

Giltighetstid: Läsåret 2022/2023

Ersätter: Föregående års likabehandlingsplan

Diarienummer:

Innehåll

Här är en nivå 1 rubrik (formatmall Rubrik 1) Fel! Bokmärket är inte definierat.

Här är en nivå 2 rubrik (formatmall Rubrik 2) **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

Här är en nivå 3 rubrik (formatmall Rubrik 3) **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

Ny nivå 1 rubrik (formatmall Rubrik 1) Fel! Bokmärket är inte definierat.

Ordförklaring

De sju diskrimineringsgrunderna - Syftar på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning.

Kön: Man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom klädsel eller annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än sitt juridiska kön.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning: Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Sexuell läggning: Diskrimineringslagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Ålder: Uppnådd levnadslängd.

Funktionsnedsättning: Varaktiga fysiska-, psykiska- eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.¹

Kränkande behandling - Ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.² Kränkningar kan vara fysiska (slag, knuffar), verbala (hotelser, bli kallad vid fula namn), psykosocial (utfrysning, ryktesspridning) eller textade (klotter, brev, lappar, e-post, SMS, chatt eller andra webbaktiviteter).

Diskriminering - Diskriminering är att någon kränks eller missgynnas, och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder (se ovan). Det kan innebära t.ex. att förskolan behandlar ett barn annorlunda än andra barn. Detta kan ske t.ex. genom läroböcker, regler, undervisning etc. Det finns det sex stycken former av diskriminering:

1. **Direkt diskriminering** - Vilken avser negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering** - Vilken avser neutrala ordningsregler som i praktiken leder till diskriminerande effekter. Ett exempel kan vara att förskolepersonal behandlar alla

¹ Diskrimineringsombudsmannen.se

² Skolverket.se

elever lika och det kan missgynna en elev med en funktionsnedsättning. Det kan föreligga sakliga skäl till ett beteende och då är det inte frågan om indirekt diskriminering, men detta bör förskolan/skolan kunna bevisa.

3. **Trakasserier** - Detta innebär att någon känner sig kränkt och handlingen har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).
4. **Sexuella trakasserier** - Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Denna diskrimineringsform är den enda som inte behöver ha en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
5. **Instruktioner att diskriminera** - Någon med en ledande position ger någon i beroendeställning (t.ex. en anställd) instruktion att diskriminera.
6. **Bristande tillgänglighet** - Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.

Främjande arbete - Ska alltid göras, utan förekommen anledning och har ”positivt” fokus. Detta innebär att sträva efter att alla ska behandlas respektfullt och likvärdigt utifrån diskrimineringsgrunderna, t.ex. alla behandlas respektfullt oavsett ålder.

Förebyggande åtgärder - Specifika åtgärder som vidtas för att avhjälpa en konkret risk som identifierats vid kartläggningsarbetet.



Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Grundsärskolan –träningsskolan och fritidshemmet Kungsörnen

Ansvarig för planen

Ingela Ottosson, rektor grundsärskola

Vår vision

Bildningsförvaltningens vision är "Ett Gott Liv"

Planen gäller från

2022-08-22

Planen gäller till

2023-06-16

Läsår

2022-2023

Inledning

På Grundsärskolan accepterar vi inte någon form av diskriminering eller kränkande behandling. Medarbetare och elever är centrala i likabehandlingsarbetet och vi strävar efter att även vårdnadshavare blir inkluderade i skolans likabehandlingsarbete.

Elevers delaktighet

Eleverna är med vuxnas hjälp delaktiga i framtagandet av skolans mål och syften. I början av läsåret går klassläraren igenom planen med eleverna för att tydliggöra förra årets utvärdering, kartläggning, läsårets mål och definition av begrepp såsom mobbning och diskriminering. I slutet av läsåret tittar vi vuxna tillsammans eleverna på planen för att möjliggöra utvärdering av årets arbete och utformning av framtida arbete gällande mobbning, kränkning, trakasserier och diskriminering. I slutet av läsåret utvärderas även ordningsreglerna i klassen i någon form. Under hela läsåret tas arbetsmiljöfrågor upp i olika sammanhang för att fånga in det som sker.

Personalens delaktighet

På arbetsplatsträffar, arbetslagsträffar, elevhälsoträffar tas eleverns mående och planen upp. Arbetslagen sammanställer och analyserar vardagen gällande trygghet och trivsel, förslag till förändringar av ordningsreglerna och lämnar detta till rektor våren 2023 i samband med det systematiska kvalitetsarbetet. I och med analysen så föreslår arbetslagen främjande insatser och förebyggande åtgärder samt aktiva åtgärder kring diskriminering inför kommande läsår. Lärarna informerar föräldrarna om utvärderingarna på höstens föräldramöte.

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavarna får vid föräldramöten information om planen, utvärdering och kartläggning från förra året, läsårets mål och definition av begrepp såsom mobbning, diskriminering. De ges möjlighet att komma med förslag i arbetet mot mobbning, kränkning, trakasserier och diskriminering. På utvecklingssamtal tas alltid eleverns mående upp. Vårdnadshavare svarar under vårterminen på en enkät eller på mentorernas formulerade frågeställningar gällande trivsel, mående och diskriminering.

Ansvarsfördelning

- **Rektor** har det yttersta ansvaret för allt arbete i skolan, för att planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling, följs samt årligen upprättas. Rektor ansvarar för att medarbetare kontinuerligt utbildas för att aktivt kunna arbeta förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling. Rektor ska informera verksamhetschef som i sin tur informerar förvaltningschef vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.
- **Alla som arbetar på skolan** är skyldiga att främja likabehandling, att arbeta förebyggande och motverka utsatthet. Det innebär att vid minsta misstanke om detta ska den enskilde reagera och ingripa, samt så fort som möjligt utreda händelsen samt informera rektor.
- **Eleverna** hanterar frågor kring trivsel, mående etc. via enkät, utvecklingssamtal, andra samtal, deltar i kamratstödjarmöten, elevråd, klassråd.
- **Vårdnadshavarna** är viktiga! När både skolan och hemmen tar klart avstånd från all diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv påverkan på eleverna.

Förankring av planen

Planen finns att läsa på Oskarshamns kommuns hemsida. Under juni och augusti går medarbetare och rektor tillsammans igenom planen. På höstens/vårens föräldramöte går personalen igenom planen med vårdnadshavare. Den delges eleverna vid terminsstart och används som ett levande arbetsdokument i värdegrundsarbetet på skolan, i klassen samt i dialog med vårdnadshavare.

Utvärdering

När det gäller verksamheternas främjande arbete så har:

Dialoger kring värdegrund som lyfts under skoldagen och med elever som har fritidshem efter skoldagens slut. Elevgruppen är i behov av kontinuerlig och uppföljande dialog, vilket resulterat i att eleverna känner sig bekräftade och trygga i skolmiljön.

Alla klasser har arbetat med att skapa goda relationer till vårdnadshavarna. De har använt sig av Unikum där de lagt ut veckobrev, planeringar och annan information för att möjliggöra delaktighet. Eleverna har haft en kontaktbok som "går" mellan hemmen och skola. Personalen har haft kontinuerlig telefon/mail/fysisk kontakt med vårdnadshavarna.

Elever har övat på att framföra åsikter och respektera andras åsikter.

Tillsammans med personalen har det pågått processer för att vidareutveckla trygga lär-och klassrumsmiljöer. Vi har arbetat för att ha möjlighet att dela klassen i mindre grupper och låta eleverna arbeta i grupper, vilket gett en trygg miljö, skapat arbetsro samt underlättat för eleverna att våga prata i grupp. De har även en hög personaltäthet vilket ger en trygg miljö för eleverna, både i klassrummet och på rasterna. Detta har skett genom enskilda samtal, samtal i grupp, samtal i helklass och även i samtal med vårdnadshavare.

När det gäller verksamheternas förebyggande åtgärder så har:

Grundsärskolan har arbetat med att skapa en trygg klassrumsmiljö. De har en hög vuxennärvaro i klassrum, idrottshall, omklädningsrum, slöjdsalar samt i matsalen. Det har resulterat i schemalagda raster med vuxna, fasta platser matsalen/slöjden/hemkunskapen/klassrummet.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Läs vidare under rubrikerna elevernas delaktighet, personalens delaktighet och vårdnadshavarnas delaktighet på sidorna 7 samt 8.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Goda relationer ligger till grund för att eleverna känna trygghet och arbetsro. Vikten av att vi vuxna ser eleven och dennes enskilda behov genom att möta dem där de är och lotsa dem framåt i olika processer. Vår slutsats är att det goda relationsbyggandet från oss vuxna ligger till grund för att eleverna ska känna/uppleva trygghet och arbetsro och därigenom kunna sätta ord på sina funderingar, åsikter och tankar.

Årets plan ska utvärderats senast

2023-06-30

Ansvarig för utvärdering av planen

Rektor, lärare och arbetslag.

Främjande arbete

Vi möter varje elev efter dennes förutsättningar och behov vilket resulterar i ”Ett gott” liv för alla elever. Stor vikt läggs på relationer och specialpedagogiskt förhållningssätt. Vi ska alla tillsammans med stöttning av varandra öka måluppfyllelsen och de mjuka värdena för alla våra elever

Insats

Skolans vuxna har ett fortsatt stort ansvar för att skapa ett bra arbetsklimat på lektionerna, genom att vara tydliga ledare, lyssna på barnen, förklara *vad, hur* och *varför* för att skapa förståelse. Hjälpa eleverna med konfliktlösningar, finnas tillhands på skolgården. Behålla skolans väl fungerande reflekterande samtal, höga vuxennärvaro och goda dialog med föräldrar. Skapa goda relationer med vårdnadshavare.

Nära samarbete med elevhälsans personal och bjuda in dem till dialoger, möten och andra forum för att säkra upp skolans värdegrundarbete och motverka kränkande behandling, diskriminering, sexuella trakasserier och/eller trakasserier.

Elevhälsan arbetar också med riktad direkthandledning, gällande hälsa, gentemot pedagoger i syfte att främja positiva relationer samt god lärandemiljö mellan pedagoger och elever. Målet med elevhälsans arbete är att verka för att den fysiska, psykiska, sociala samt psykosociala hälsan vid skolan är och förblir hög.

Områden som berörs av insatsen

Mål

Vi möter varje elev efter dennes förutsättningar och behov vilket resulterar i ”Ett gott” liv för alla elever.

Stor vikt läggs på relationer och specialpedagogiskt förhållningssätt.

Alla stöttar varandra för ökad måluppfyllelsen och de mjuka värdena för alla våra elever.

Uppföljning

Uppföljning sker fortlöpande under terminen genom dialog och dokumentation på EHT och personalmöten.

Ansvarig för insatsen

Lärare och rektor med stöd av kurator

Datum när insatsen ska vara klar

2023-06-30

Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på skolan och i så fall var, när och hur genomför skolan en kartläggning.

Elever, medarbetare och föräldrar deltar på olika sätt; Genom enkät, observationer och dokumentationer, dialoger med elever i grupp, trygghetsvandringar samt vid utvecklingssamtalen och får vi ett underlag. Utifrån detta kan vi sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på skolan. Kartläggningen pågår genom hela läsåret.

I kartläggningen bör också ingå att ha ett kritiskt och medvetet förhållningsätt så att strukturer eller värderingar som bidrar till diskriminering eller kränkande behandling motverkas.

Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller köns uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Hur elever har involverats i kartläggningen

Genom elever, föräldrar och utvecklingssamtal eller andra samtal med skolpersonal.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Klasslärare/mentorer har hållit i utvecklingssamtal. All personal har vid observationer eller samtal bland eller med elever uppmärksammat dilemman som åtgärdats eller lyfts upp i likabehandlingsgruppen och under vuxenstödjarmöten. Personal har sammanställt händelser, tankar och analyserat åtgärder och utvecklingsområden. Inom EHT grupper diskuteras det främjande arbetet tillsammans med rektor eller biträdande rektor som vägleder sin lokala elevhälsa gällande prioriterande insatser inom ramen för årets värdegrundsarbete.

Resultat och analys

Under VT-22 uppmärksammades dilemman kring hur vi skulle möta elever med beteenden som utmanade oss. Dialoger fördes i arbetsgruppen, med skolkurator, skolpsykolog, speciallärare samt rektor kring tänkbara strategier för att möta eleverna och skapa trygghet och studiero.

Arbetet kring detta dilemma resulterade i vikten av kontinuerliga dialoger kring bemötande av våra elever, att vi tar hjälp av varandra och kommer vara en stående punkt under kommande EHT.

Förebyggande åtgärder

Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:

Främjande och förebyggande arbete kring värdegrund och förståelse för alla. i undervisningen.

Åtgärd för att förebygga risken:

Fortlöpande dialoger i undervisning med elever samt mellan personal på skolan.

Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller köns uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder.

Mål

Göra alla elever delaktig i värdegrundsarbetet på skolan.

Uppföljning

Fortlöpande under läsåret 22-23.

Ansvarig för insatsen

Lärare och rektor med stöd av kurator

Datum när insatsen ska vara klar

2023-06-30

Rutiner för akuta situationer

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

På raster/pauser finns det alltid personal som har så god uppsikt som möjligt över alla platser där elever befinner sig. Personalen frågar kring trygghet och diskriminering under utvecklingssamtalen. Personal, elever och vårdnadshavare är insatta och delaktiga i verksamhetens arbete gentemot diskriminering och kränkning. Personalen har god kunskap om handlingsplaner.

Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

Elever och vårdnadshavare kan vända sig till vilken personal som helst vid skolan, men de rekommenderas att ta en kontakt med klasslärare.

Alternativt kan elever och vårdnadshavare vända sig till rektor.

Rutin för när elev kränker elev

Rektor ansvarar för att dokumentation upprättas samt sparas enligt gällande direktiv.

1. Rektor utser två personer ur personalgruppen som samtalar och dokumenterar med eleven som upplever sig kränkt så snart som möjligt.

2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls.

- Vad har hänt? Låt alla vara med och berätta. Var tydlig med din inställning till att behandla andra illa, men moralisera inte.

- Hur kan man göra istället?

3. Personalen informerar föräldrar/vårdnadshavare om händelsen och samtalet.

4. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningen har upphört.

5. Om kränkningen är av allvarigare art, inte upphör och skolans personal misstänker att andra problem föreligger ska en anmälan till socialtjänsten göras enligt socialtjänstlagen 12 kap.1 §.

Rutin för när medarbetare kränker elever

1. Rektor håller samtal och dokumenterar med den elev eller de elever som upplever sig kränkta av personal.

2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls och dokumenteras.

3. I samtalet får den enskilde ansvaret genom att svara på frågan "Hur ska du göra för att få stopp på det här?". Här krävs konkreta svar som mynnar ut i en överenskommelse.

4. Fråga vad han eller hon ska säga till sina kollegor och berätta samtidigt att du ska informera övrig personal om vad som skett.
5. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter ca 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningarna har upphört.
6. Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att kränkning inte återupprättas. Detta är viktigt eftersom eleven som upplever sig kränkt är i en ytterst utsatt situation då eleven är i beroendeställning till den vuxne. Exempel på sådana åtgärder kan vara att dela på eleven och den vuxne genom att placera dem i olika grupper. I allvarigare fall, om den vuxne missköter sitt ansvar, kan det handla om disciplinåtgärd i form av skriftlig varning alternativt omplacering.

Arbetsgång om elev eller en elevgrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten

Om en elev, vårdnadshavare eller någon av skolans personal upplever att en elev eller en grupp elever indirekt diskrimineras på grund av att grundsärskolan tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutral men som i praktiken missgynnar en elev eller en grupp elever utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna skall rektor omedelbart informeras.

1. Rektor träffar eleven eller elevgruppen som känner sig diskriminerad(e) på skolan och startar en dialog om den upplevda diskrimineringen.
 - Hur har den uppstått?
 - Hur och när upplevs det att den sker?
 - Vad ska göras för att få stopp på den?
 - Mötet dokumenteras
2. Rektor kontaktar elevens/elevernas föräldrar/vårdnadshavare och informerar om mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med föräldrar/vårdnadshavare dokumenteras.
3. Rektor tillsammans med skolpersonal analyserar den upplevda händelsen och diskuterar möjliga lösningar, samtalen dokumenteras.
4. Rektor samtalar nu med eleven eller den elevgrupp som känner sig diskriminerad(e). Samtalet fokuseras på möjliga lösningar och målsättningen med mötet är att hitta lösningar som är bestående och förhindra liknande händelser i framtiden, mötet dokumenteras.
5. Rektor beslutar efter utredning och samtal med berörda att vidta åtgärder som det finns behov av med syfte att få stopp på diskrimineringen.

Rutin för anmälan till huvudmannen

När man misstänker att en elev kränkts ska den som fått kännedom om detta informera rektor och denna ska i sin tur underrätta huvudmannen. Huvudmannen är ansvarig för att ärendet utreds skyndsamt. Förloppet beskrivs nedan.

1. Lärare, förskollärare eller annan personal (gäller alla förvaltningar) som får kännedom om att ett barn eller en elev utsatts för eller anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska omedelbart anmäla detta till rektor och huvudman. En anmälan kan även komma från föräldrar och vårdnadshavare.

2. Anmälan till rektor och huvudman sker genom en digital anmälan via Anmälan kränkande behandling. Verksamhetschef elevhälsa, som enligt punkt 4:4 i bildningsnämndens delegationsordning företräder huvudmannen, får information direkt när anmälan är upprättad via mail från systemet.

3. Rektorn får två val, antingen ska händelsen snabbutredas eller ska en grundligare utredning göras.

- Rektor beslutar att en snabbutredning görs. Ibland kan en enkel utredning av skolans medarbetare vara tillräckligt när det framgår att händelsen är bagatellartad, enligt proposition 2005/2006:38 s.141. När rektor bedömer händelsen som bagatellartad och det inte finns fler händelser som berör samma barn/elev avslutas ärendet. Huvudmannen godkänner utredningen och utredningen bedöms då avklarad. Dokumentationen sparas i 6 år innan den överlämnas till kommunens arkivmyndighet, Sydarkivera, för arkivering.
- Rektor beslutar att ärendet ska utredas. Rektor ger den personal som ska utreda händelsen i uppdrag att biträda rektor i ärendet. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas. När ärendet är utrett godkänner rektorn utredningen. Verksamhetschefen godkänner å huvudmannens vägnar utredningen som då bedöms avklarad.

4. Vid presidieberedningar informeras bildningsnämnden löpande om anmäld utsatthet. Till nämndens sammanträden anmäls antal ärenden i Drafit.

5. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas.

Rutin för dokumentation

Dokumentation görs i Drafit, där även instruktion för dokumentation finns.