



Plan mot kränkande behandling och diskriminering

Freinetskolan Mimer

Inledning

Bestämmelser i ¹skollagen och ²diskrimineringslagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på ett målinriktat arbete för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om någon trakasseras, diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling, måste verksamheten utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder för att det upprepas.

En **plan mot kränkande behandling ska** enligt 6 kap. 8 § skollagen upprättas för verksamheten varje år.

I **förordning** (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling finns bestämmelser för hur elever och barn ska delta i arbetet med planerna.

Freinetskolan Mimers **Plan mot kränkande behandling och diskriminering** utgår från skollagen, läroplanen, diskrimineringslagen, FN:s barnkonvention och förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.

Vision och mål

I freinetpedagogiken ingår att lära sig att ta eget ansvar. Detta gäller såväl kunskapsinhämtning som att ta socialt ansvar för varandra. Läranded miljön ska kännas trygg för alla och det ska finnas en tydlig inriktning där alla jobbar mot samma mål, elever, personal och föräldrar.

Freinetskolan Mimers ledning tar klart avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. I arbetet med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling ser vi kunskap, delaktighet och engagemang som viktiga hörnstenar. På så vis kan vi öka ansvarstagandet och i förlängningen skapa ett gott klimat och en säker miljö. En årlig plan mot kränkande behandling och diskriminering sätts upp utifrån enhetens uppföljning och utvärdering av innevarande års plan.

¹ Se **SKOLLAGEN** (2010:800) 6:e kap. **Åtgärder mot kränkande behandling**

² Se de delar av **DISKRIMINERINGSLAGEN**, DL (2008:567) som rör utbildningsområdet:

1 kap. **Inledande bestämmelser** 1 §

2 kap. **Förbud mot diskriminering och repressalier** 5 § 6 § 7 §

3 kap. **Aktiva åtgärder** 14 § 15 § 16 §

Att se och ta ansvar för eleverna ligger på alla vuxna i skolan, alla barn är allas barn. Det slutgiltiga ansvaret har rektor och huvudman. Uppgifter är i enlighet med Mimer Akademiens ledningsorganisation, delegerat från rektor till lagledarna.

Definitioner

Trakasserier och kränkande behandling

Skollagens definition av kränkande behandling är "ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet". Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller att rycka någon i håret. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Detta kan vara via:

- Fysiska handlingar (knuffar, slag)
- Verbala handlingar (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala handlingar (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- Texter och bilder (teckningar, lappar, sms, fotografier, sociala medier mm)

Trakasserier är uppträdanden som kränker elevs värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Könsoverskridande identitet

Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när en elev kränks på grund av en vårdnadshavares eller ett syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever, direkt eller indirekt, och missgynnandet har samband med:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Könsoverskridande identitet

I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Främjande arbete

Verksamhetens organisation för att främja att personal arbetar för att förstärka respekten för allas lika värde i det vardagliga arbetet sker genom följande:

Inom freinetpedagogiken är det viktigt att alla vuxna på enheten känner ansvar för alla barn. Freinetpedagogikens hörnstenar är bland annat det tematiska arbetssättet, verkligheten som lärobok, det meningsfulla arbetet, att lära för livet, elevmedverkan. Freinetskolan Mimers ledstjärnor, som är övergripande för hela enheten betonar detta:

- **Alla barn är vinnare**
- **Varje barn vill bli vuxet och känner hopp, lust och vilja**
- **Här är alla olika**
- **Livet pågår idag**
- **Goda idéer smittar**

Freinetskolans organisation är uppbyggd för att främja alla vuxnas ansvar genom t ex:

- Arbetslagsledarens delegation och ansvar är omfattande och tydligt

Arbetsätten är t ex:

- Fler pedagoger ansvarar för varje elevgrupp
- Mentorskapet sprids ut över åldrarna och grupperna
- Elevhälsofrågor lyfts tidigt till elevhälsan och ledningen för att åtgärder ska vidtas snabbt och av alla som är berörda
- Rastvaktsverksamhet är utspridd på all personal, och sker både inomhus (för de äldre eleverna) och utomhus
- Varje arbetslag, ledningsgruppen och elevhälsoteam, har på konferenserna stående punkter om elevvärenden, stämningen i arbetslaget/på skolan/ i elevgruppen samt incidenter
- Ledning och personal är uppmärksamma på om elever känner sig kränkta av personal
- Kompetensutveckling inriktas på att kontinuerligt stärka personalens kunskaper om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, t ex via allpersonalkonferenser, kollegial feedback, rektors feedback, sokratiska samtal i personalgruppen samt enskild/lagvis kompetensutveckling
- Småskalighet som gör att alla känner alla
- Etiska ledstjärnor i personalgrupp, ledningsgrupp, Mimerråd
- Anmälning av kränkningar till rektor och huvudman samt information till elevhälsa, anmälning av incidenter till ledning och elevhälsa

För elever

Inom freinetpedagogiken är det viktigt med ansvarstagande för sig själv, sina kamrater och den miljö man befinner sig i. Detta tränas tidigt och systematiskt t ex i samlingar, klassråd, fadderverksamhet, ansvarsområden, sokratiska samtal och elevledda utvecklingssamtal. Även eleverna har etiska ledstjärnor i sina respektive grupper. Eleverna medverkar i framtagandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling, via klassråd, elevråd och mentorsgrupper.

För vårdnadshavare

Vårdnadshavare deltar i det främjande arbetet genom spontana samtal med mentorer och annan personal som t ex ledningen, vid mötestillfällen och i utbildningsinsatser från skolan; tex freinetutbildning, pedagogiska aftnar och föreläsningar. Vårdnadshavare deltar via

Mimerrådet, där varje klass har två vårdnadshavarrepresentanter och där frågor om skolans arbete mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering lyfts.

Förebyggande arbete

Kartläggning och nulägesanalys

I enhetens kartläggning (se metoder nedan) och nulägesanalys identifieras riskfaktorer, och det åtgärdande arbetet påbörjas enligt rutiner.

Exempel på områden att se över

- Studiemiljö (psykosocial/fysisk)
- Kommunikation
- Kompetensutveckling
- Rekrytering
- Antagning
- Introduktion
- Schemaläggning
- Betyg och bedömning
- Praktik
- Undervisning
- Rutiner för akuta åtgärder

Kartläggningsmetoder

Planerade samtal både enskilt och i grupp

Samtal sker i olika former och forum t ex mellan mentor och elev, i mentorsgrupper, elevråd, klassråd och individuella samtal.

Enkäter

Trygga – otrygga platser- enkät genomförs årligen i alla elevgrupper. Efter genomförd enkät skrivs den nya årliga planen, då föregående års plan utvärderas.

Diskrimineringsgrunder undersöks i alla elevgrupper inför den årliga planen.

Terminsutvärdering med frågor om fysisk och psykosocial studiemiljö genomförs i elevgrupperna.

Skolinspektionens skolenkät till elever, vårdnadshavare och pedagogisk personal genomförs vartannat år.

Norrtälje kommuns utbildningsenkät till elever och vårdnadshavare görs varje år.

Personalens årliga utvärdering utifrån verksamhetens målområden sker i juni varje år.

Ytterligare enkäter tas fram och genomförs utifrån behov som uppstått under läsårets gång.

Genomgång av rutiner och regler

I den årliga gemensamma utvärderingen med samtliga personal tas frågor om rutiner och bestämmelser, som finns på enheten, upp (frågor på både på individ/grupp och verksamhetsnivå) i syfte att se hur dessa främjar arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Denna utvärdering ligger sedan till grund för eventuella förändringar av rutiner och regler. Särskild vikt läggs vid att utröna om det ges stort utrymme för enskilda anställda att ta beslut på mindre sakliga grunder, samt om det finns strukturella diskriminerande inslag.

Incidentrapporter och anmälan om kränkande behandling och diskriminering

Kränkande behandling och diskriminering anmäls till rektor och huvudman och dokumenteras inom elevhälsa och ledning. Incidentrapporter lämnas till ledning och elevhälsa och dokumenteras inom elevhälsa och ledning. Dessa underlag används även som analysunderlag inför den årliga planen mot kränkningar och diskriminering.

Sammanställning och statistik

Sammanställning över incidenter och kränkande behandling görs löpande i ledning och inom elevhälsan. Sammanställning över diskriminering och trakasserier uppdelat på de olika diskrimineringsgrunderna görs årligen av ledningsgruppen och används som utgångspunkt den årliga planen mot kränkningar och diskriminering. Diskussioner kring mörkertal förs.

Åtgärdande arbete

Information till elever och vårdnadshavare om hur och vem de kan kontakta på skolan när de upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ges via mentor/arbetslagsledare/rektor.

Gällande enskilda elever

Den lärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten har skyldighet att anmäla detta till rektor. Anmälan sker på särskild blankett. Rektor anmäler vidare till huvudmannen. Samma anmälningskyldighet gäller för personalen och rektorn om en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen. Utredningen ska påbörjas skyndsamt.

Personal

Om personal gör sig skyldig till kränkande behandling, diskriminering eller sexuella trakasserier görs anmälan till rektor enligt rutin. Information om det inträffade samlas in av arbetslagsledare eller annan av rektor utsedd person. Rektor eller skolchef tar samtal med den som kränkt/diskriminerat. Åtgärder vidtas och dokumenteras. Vid behov tas externt stöd in.

Årlig plan

Inom enheten och för alla verksamheter upprättas varje år i februari en årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling. En analys av nuläget görs utifrån de kartläggningsunderlag som samlats in i det systematiska kvalitetsarbetet. Därefter sätts nya mål upp och nya åtgärder genomförs. Föregående års åtgärder utvärderas och skrivs in i den nya planen. Planen följs upp och utvärderas inom arbetslaget, i ledningsgruppen och inom elevhälsan enligt enhetens plan för systematiskt kvalitetsarbete, se Kvalitetsredovisning Freinetskolan Mimer www.mimer.org