

Plan mot diskriminering och kränkande behandling Freinetskolans Hugin

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 eller utsätts för kränkande behandling, måste verksamheten utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder för att det upprepas.

En plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever ska upprättas varje år enligt skollagen (2010:800) 6 kap. 8 §. Enligt diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap. måste verksamheten arbeta med aktiva åtgärder i ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Verksamhetens aktiva åtgärder omfattar att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Det omfattar även att ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt att dokumentera delar av det fortlöpande arbetet. Hela verksamheten omfattar av arbetet.

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.

VISION OCH MÅL

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

Mimer Akademiens 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 ansvarsstagandet och i förlängningen skapa ett gott klimat och en säker miljö. En årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

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

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

1 kap. **Inledande bestämmelser**

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

3 kap. **Aktiva åtgärder** 1 §, 2 §, 3 §, 15 §, 16 §, 18 §, 19 §, 20 §

sätts upp utifrån enhetens uppföljning och utvärdering av innevarande års plan. Den årliga planen ligger sist i detta dokument.

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 av

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.

Trakasserier och 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, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webcommunities)

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

- 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 förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

Kränkande behandling är uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. 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.

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. Freinetskolans Hugins 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 att t ex:

- Arbetslagens delegation och ansvar är omfattande och tydligt;

Arbetsätten är t ex:

- Fler pedagoger ansvarar för varje barn/elevgrupp
- Mentorskapet sprids ut över åldrarna och grupperna
- Elevvårdsfrågor lyfts tidigt till ledningsgruppen 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
- Dörrar till personalutrymmen står oftast öppna och elever har nära till de vuxna
- Varje arbetslag, samt ledningsgruppen, har på konferenserna stående punkter om elevvården, stämningen i arbetslaget/på skolan/ i barngruppen samt eventuella incidenter – (hur dessa åtgärdats och vad som kvarstår)
- 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

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.

Elever/barn medverkar i framtagandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling, via klassråd, elevråd, mentorsgrupper.

För Föräldrar/vårdnadshavare

Föräldrar deltar i det främjande arbetet dels genom spontana samtal med mentorer, övriga vuxna som t ex ledningen, dels vid diskussioner på möten, dels i utbildningsinsatser från skolan; tex freinetutbildning, pedagogiska aftnar och föreläsningar.

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

Mentorskapet innebär en nära relation mellan vuxen och barn

Elevråd, mentorsgrupper, klassråd, enskilda utvärderingar som mentor och/eller föräldrar tar del av

Enkäter

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

Diskrimineringsgrunder undersöks i alla elevgrupper inför den årliga planen

Terminsutvärdering med frågor om fysisk och psykosocial studiemiljö

Föräldrautvärdering varje år, berör hela verksamheten

Skolinspektionens skolenkät

Kommunens Våga- visa- undersökning

Personalens årliga utvärdering utifrån verksamhetens målområden

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 diskriminering och kränkande behandling. 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 rapporter om kränkande behandling

Kränkningar och vidtagna åtgärder dokumenteras enligt speciell mall, och förvaras hos rektor samt rapporteras till huvudman. Incidentrapporter dokumenteras på samma sätt. Dessa underlag används även som kartläggning för kommande års plan.

Sammanställning och statistik

Sammanställning över trakasserier uppdelat på de olika diskrimineringsgrunderna görs årligen av ledningsgruppen, för att användas som utgångspunkt för nästa års plan mot diskriminering och kränkande behandling. Diskussioner kring mörkertal förs.

ÅTGÄRDANDE ARBETE

Information till barn och föräldrar 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 barn/elever

Den lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit kränkt i samband med verksamheten har skyldighet att anmäla detta till rektor/ förskolechef på särskild blankett. Rektor anmäler till huvudmannen. Det åtgärdande arbetet påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Modeller(se bilaga) för samtal är t ex modell för utredning av kränkande behandling behovstrappan, förbättringsrapport

Alla vidtagna åtgärderna dokumenteras och utvärderas.

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 i arbetslag och ledningsgrupp utifrån de kartläggningsunderlag som samlats in i det systematiska kvalitetsarbetet. Därefter sätts nya mål upp och nya åtgärder genomförs för att uppnå målen. Föregående års åtgärder utvärderas och skrivs in i den nya planen. Planen följs upp och utvärderas dels inom arbetslaget, dels i ledningsgruppen enligt enhetens plan för systematiskt kvalitetsarbete, se Kvalitetsredovisning Freinetskolan Mimer www.mimer.org där uppföljning och utvärdering redovisas.

Freinetskolan Mimers plan mot diskriminering och kränkande behandling finns på personalens gemensamma digitala plattform. Den del av planen som avser den årliga planen finns internt på Mimer, medan den inledande delen (se ovan) finns offentligt på hemsidan.