



Mimergården 2019



# Mimergårdens plan mot diskriminering och kränkande behandling 2019

Alla barn i skolan har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering och kränkande behandling. Därför finns det bestämmelser om att förskolan och skolan måste arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering/kränkningar och undanröja hinder för att allas rättigheter och möjligheter skall möjliggöras. Skolans arbete mot kränkande behandling styrs av skollagen 6 kap. Skolans arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering styrs av diskrimineringslagen (2016:868).

## Mimergårdens vision

**En trygg, trivsamt arbetsplats för elever och personal, så att varje elev dagligen gör framsteg i sin kunskaps- och sociala utveckling.**

## Policy och rutin för en trygg och säker skola

Alla som vistas inom skolans område ska kunna känna sig trygga. Mimergården har nolltolerans mot hot, våld och alla typer av kränkande behandling. Alla incidenter som rör hot, våld och kränkande behandling skall rapporteras, utredas och dokumenteras enligt rutin. Det är ytterst viktigt att alla som har skolan som arbetsplats är införstådda med de föreskrifter och rutiner som reglerar detta.

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskoleklass, grundskola, fritidshem, fritidsklubb.

Planen gäller 2019-01-07 — 2020-01-31

**Ansvarig för planen Rektor Göran Åkesson**

## **Delaktighet**

Eleverna är delaktiga via klassråd och elevråd.

Mimergårdens föräldraråd ges möjlighet att reflektera kring planens innehåll och åsikter från föräldrarna tas in inför revidering av planen.

Granskning av planen genomförs av personalen 7 januari 2019. Planen och enskilda detaljer i planen utvärderas sedan vid flera tillfällen under året. Det är viktigt att all personal är delaktiga enligt rådande policy.

## **Förankring av planen**

Pedagogerna presenterar planen för samtliga elever och på ett för elevernas ålder relevant sätt i början av varje termin.

Pedagogerna ska kontinuerligt under läsåret arbeta med planen i sina klasser på torsdagar och särskilt beakta kränkande behandling och diskrimineringsgrunderna.

Planen ska finnas tillgänglig på skolans hemsida samt på samtliga bloggar. Vid 4 tillfällen per år diskuterar och utvärderar personalen främjande, förebyggande samt åtgärdande arbete.

Planen förankras hos vårdnadshavare vid första föräldramötet på höstterminen, där även den förenklade versionen delas ut.

## **Utvärdering av planen**

Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska utvärderas i personalgruppen vid två tillfällen. Under vårterminen sker en mindre utvärdering samt en slutlig utvärdering på Huskväll 20191126. Trygghetsgruppen arbetar fram en metod för att utvärdera planen. Resultatet av utvärderingen tas upp på föräldrarådet för diskussion. Eleverna utvärderar genom samtal i klasserna på avsedd tid, torsdagar.

Resultatet analyseras sedan och ligger till grund för 2020 års plan mot diskriminering och kränkande behandling.

I personalens utvärderingar uppger de flesta att planen fungerar väl men utvecklingsområden finns. Det som lyfts är att personalen ska vara mer aktiv i kapprum samt vid rastaktiviteter. Utvärderingen visar också att femmornas praktik hos de lägre årskurserna ej genomförts. Det framkommer att planen inte lyfts tillräckligt för att hålla den levande i verksamheten. Vi behöver bättre följa upp planen, så att dess innehåll genomförs.

Man önskar en fördjupning och fortbildning i de frågor som rör planen. Detta är en åtgärd i sig som bör underlätta när personal förankrar planen bland elever och vårdnadshavare. Vidare lyfts att personal bör agera och göra lika när situationer uppstår så eleverna kan känna sig trygg oavsett vilken vuxen de söker upp.

Under året har personal och elever arbetat med innehållet i Planen mot diskriminering och kränkande behandling. Den har konkretiserats så att barnen förstått och pratat mycket om hur vi är mot varandra, och satt upp klassens regler. Klasserna har även gått igenom Mimergårdens regler och påföljder om man bryter mot dessa.

På föräldramöte i september -18 visades och diskuterades Mimergårdens förväntansdokument och Mimergårdens förkortade version av Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## Resultat och analys av 2018 års Friendsenkät:

Friendsenkäten gjordes v 45-47. Friends använde sig av tre enkäter: F-2 , 3-5 och personal. Svarsfrekvensen var hög, totalt svarade 94%.

I F-2 uppger 94,7% att de trivs i sin klass.

På frågan om det finns någon vuxen på skolan de kan prata med om viktiga saker; uppger 98,2% i F-2, samt 82,3% i 3-5, att det finns sådan vuxen.

När det gäller otrygga platser uppger 30% av eleverna att toaletter känns otrygga. Vad otryggheten beror på kan variera. Låsen på dörrarna påverkar. Man uppger att man är rädd att bli inlåst eller att man oroar sig för att någon kan komma in. En del oroar sig för att man hör barn utanför, eller att andra kan höra när man är där inne. En del tycker det är ofräscht.

25% av eleverna upplever omklädningsrummen vid idrotten som otrygga och att hög ljudnivå kan uppstå. Vid personalens analys av enkäten framgår att en orsak under ht-18 har varit en renovering av ena omklädningsrummet, som gjort att man ibland behövt vara flera klasser i samma omklädningsrum, vilket kan ha försvårat tryggheten. Mimergården fortsätter att ha en extra vuxen i och i närheten av omklädningsrummen.

Bland F-2 uppger 32% att de är rädda att bli ensam på rasten.

10% av 3-5 eleverna uppger att skolgården kan upplevas otrygg.

Enkäten visar att 7% av eleverna i årskurs 3-5 upplevde nätet som en otrygg plats. Många av dessa uppger också att de blivit kränkta, hotade eller mobbade via nätet. Några elever beskriver att skolpersonalen inte hanterat detta utan hänvisat att det är något som skett på fritiden. Vilket enligt skollagen är ett felaktigt hanterade.

## Främjande arbete

Främjande insatser handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. De ska utgå från diskrimineringsgrunderna. Insatser som sätts in innan risker eller problem har uppstått. Syftet med insatserna är att ge barnen trygghet och främja samhörigheten mellan eleverna samt öka kunskapen om människors olikheter/likheter och allas lika värde.

<b>Åtgärd Vad ska vi göra?</b>	<b>Genomförande Hur ska vi göra och när ska det göras?</b>	<b>Uppföljning och utvärdering</b>	<b>Ansvarig</b>
<b>Främja, förebygga och analysera likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna</b>	Arbeta aktivt i klasser med skolans regler och Planen mot diskriminering och kränkande behandling.	Löpande, muntliga utvärderingar med elever i klasserna samt klassråd/elevråd	Klasslärare All personal
<b>Främja, förebygga och analysera likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna</b>	Friendsdagen  "Friendsarna" genomför aktiviteter i klasserna samt besöker samtliga klasser.	Friendsgruppen och all personal  Löpande, muntliga utvärderingar med elever i klasserna	Vuxenfriends  Vuxenfriends Klasslärare

<b>Främja, förebygga och analysera likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna</b>	Värdegrundsarbete i personalgruppen löpande under året på upptaktsdagar och huskvällar	Utvärdering i personalgruppen	Rektor EHT
<b>Främja likabehandling oavsett sexuell läggning</b>	Genomföra livskunskap och prata olikheter i årskurs 5	Utvärdering i klassen	Skolsköterska Skolkurator Klasslärare
<b>Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet eller trosuppfattning</b>	Öka kunskap om människors olika kulturer/religioner. Metoder arbetas fram under året.	Utvärdering vid årets slut	Rektor
<b>Främja likabehandling oavsett kön</b>	Ge alla elever lika stora möjligheter och utrymme.	Utvärderas i klass- och elevråd. Analys av personal Följs upp på EHT-möte	All personal
<b>Främja likabehandling oavsett kön</b>	Utbildning till Friendsarna i kön och normer i samhället mars-19. Friendsarna har efter det övningar i klasserna	Utvärderas klassvis	Vuxenfriends
<b>Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning</b>	Anpassa skolans undervisning och verksamhet utifrån elevernas behov.	Utvärderas på möten	All personal med stöd av specialpedagog
<b>Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning</b>	Fortbildning av personalen utifrån NPF-perspektivet Professionshandledning i arbetslag	Utvärderas bland personalen	Rektor
<b>Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning</b>	NPF – medverkan i projekt "Hej Hyper" musikal och workshop, samt nätbaserat material.	Enkätundersökning som genomförs av projektet Hej Hyper.	Monica

## Kartläggningen

För att kartlägga om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer, samt för att identifiera risker, använder skolan följande metoder:

- Samtal med enskilda elever och vårdnadshavare.
- Observationer av personal i olika sammanhang.
- Enkät från Friends till samtliga elever och personal ht-2019.
- Trygghetskarta både ute och inne för att kartlägga platser inom skolområdet som upplevs som otrygga av eleverna.
- Hälsoenkät i förskoleklass, 2 och 4.
- Trygghetsenkät för fritidshemmets barn gällande ute och innemiljön.

Lämpliga åtgärder sätts vid behov in och dokumenteras.

## Förebyggande arbete

Åtgärder som sätts in för att förhindra trakasserier och kränkningar utifrån kartläggning, där identifierad problematik eller möjlig sådan kan finnas.

<b>Åtgärd Vad ska vi göra?</b>	<b>Genomförande Hur ska vi göra?</b>	<b>Uppföljning Utvärdering</b>	<b>Ansvarig</b>
<b>Öka tryggheten för eleverna på skolan</b>	Organiserad rastverksamhet. Minimum 4 rastvärdar.	Utvärdering sker i klassråd som lämnas in skriftligt v. 8 samt under hösten v. 42. Utvärderingen ska sedan lyftas veckan efter i elevrådet.	Personal
<b>Öka tryggheten för eleverna på skolan</b>	Friendsaktiviteter Samarbetsövningar som genomförs i klasserna på "Friendstimmen" Friendsdagen Startskottet Mimerjoggen Skogsmoloppet Mimerkvällen Storsjung Friluftsdagar Påskstafett Julkul	Löpande muntliga utvärderingar med elever i klasserna Utvärdering sker i klassråd som lämnas in skriftligt v. 8 samt under hösten v. 42. Utvärderingen ska sedan lyftas veckan efter i elevrådet. Personal utvärderar på avdelningsmöten	Friendsgruppen Klasslärare All personal
<b>Öka och bibehålla trygghet och trivsel för alla elever.</b>	Eleverna i årskurs 5 får praktisera i årskurs F-2 vid ett tillfälle var under året.	Utvärdering i berörda klasser	Klasslärarna

<b>Öka och bibehålla trygghet och trivsel för alla elever.</b>	I anslutning till raster, dagens skolstart och slut samt under fritidstid och fritidsklubb ska personalen finnas i kända otrygga platser, t.ex. omklädningsrum och kapprum.	Löpande utvärdering i klassråd	Rektor ansvarar för att en vuxen finns i barnens närhet vid kända otrygga platser.
<b>Öka trygghet på toaletterna</b>	Klasserna arbetar bl.a. med toautmaningar, toalettregler. Städet fortsätter städa toaletterna 2 ggr/dag.	Återkommande i klassråd	Klasslärare
<b>Utbildning i lågaffektivt bemötande</b>	Lärarkonferens 26 /3 Fritidspersonal 3/6	Kollegiala samtal	Rektor
<b>Utbildning i traumamedveten omsorg TMO</b>	Uppstartsdag 16/8		Skolpsykolog

## **Rutiner för att utreda och åtgärda när en elev kränks eller trakasseras.**

Den som upptäcker eller får kännedom om något som kan vara trakasserier eller kränkande behandling ska akut agera utifrån vad situationen kräver. Vårdnadshavare till samtliga inblandade ska informeras. Rektor kontaktas via dokumentation i DF-respons.

**OBS!** Gör ingen värdering av ärendet, utan blotta misstanke om att det kan röra sig om detta ska rapporteras.

## **Rutiner för att utreda när en elev diskrimineras eller kränks av personal**

1. Den som upptäcker eller får kännedom om något som kan vara diskriminering eller kränkande behandling av elev från någon personal ska akut agera utifrån vad situationen kräver. Därefter kontaktas rektor.
2. Rektor skall snarast, genom samtal med berörda och eventuella vittnen, utreda om det rör sig om diskriminering eller kränkning.
3. Om det handlar om diskriminering eller kränkning skall det dokumenteras i DF-respons.
4. Vårdnadshavare till berörda elever skall informeras.
5. Ytterligare samtal med de inblandade skall ske för att klargöra allvaret i det hela.
6. Uppföljningssamtal med samtliga inblandade inom en vecka och därefter fortsatta samtal beroende på hur situationen utvecklas.
7. Om diskrimineringen eller kränkningarna inte upphör så kontaktas verksamhetschef som utreder ytterligare och vidtar nödvändiga åtgärder utifrån skol och diskrimineringslagen.
8. I det fall det är rektor som misstänks för diskriminering eller kränkning skall verksamhetschef kontaktas.

## **Diskrimineringsgrunderna är sju till antalet, dessa begreppsbeskrivningar kommer från [www.do.se](http://www.do.se)**

**Kön.** Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck.** Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

**Etnisk tillhörighet.** Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det kan handla om att vara exempelvis svensk, same eller chilensare. Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

**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.

**Funktionsnedsättning.** Med funktionsnedsättning menas 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. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Begreppet som används på området har växlat över tid. Det har gått från handikapp till funktionshinder till funktionsnedsättning. Funktionshinder beskriver den begränsning en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande.

Från den 1 januari 2015 ersatte begreppet funktionsnedsättning begreppet funktionshinder i diskrimineringslagen.

**Sexuell läggning.** Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuell umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

Däremot omfattas inte sexuella beteenden. Utanför lagens skydd faller därför beteenden och sexuella variationer som finns hos såväl hetero- som homo- och bisexuella. Det kan handla om sexuella uttrycksätt, till exempel exhibitionism.

**Ålder.** Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hans födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

## Begrepp

**Trakasserier.** Innebär ett handlande som kränker någons värdighet utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

**Diskriminering.** Om någon ur personalen utsätter ett barn eller elev för trakasserier benämns det diskriminering. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

**Direkt diskriminering.** Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan utifrån diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering.** Man kan även diskriminera genom att behandla alla lika. Man tillämpar någon bestämmelse så någon missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna. Tex, alla ska vara med trots funktionsnedsättning, alla ska äta det här trots trosuppfattning.

**Kränkande behandling.** Ett uppträdande som utan att ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna kränker ett barns eller en elevs värdighet.

**Mobbning.** Upprepade kränkningar eller trakasserier.

**Främjande åtgärder.** Ett under året fortlöpande arbete utan att det föranleds av något problem som syftar till att förhindra att trakasserier och kränkningar förekommer. Ett arbete som syftar till att eleverna på skolan ska vara trygga och må bra. Förebyggande åtgärder. Åtgärder som sätts in för att förhindra trakasserier och kränkningar men utifrån en kartläggning och där en problematik eller möjlig sådan ligger till grund.



# Processkarta kränkande behandling barn och elever BOUF

## FAS 1 ANMÄLNINGS- SKYLDIGHET

Personal får info om angivna eller påstådda kränkningar.

Kan vara via telefon, e-post från vårdnadshavare, upplevt situationen själv.

Personal anmäler detta till rektor i DF Respons kränkingsmodul.

Anmälan ska göras skynsamt (inom 1 dygn). Ingen värdering görs i anmälan av det påstådda.

Rektor anmäler till huvudmannen via DF Respons kränkingsmodul.

Skolchef tar del av anmälan.

Fas 2  
Utrednings-  
skyldighet.

## FAS 2 UTREDNING- SKYLDIGHET

Rektor ansvarar\* för att en utredning påbörjas skynsamt (inom 5-7 dagar). Utser utredare i DF Respons.

Utredning ska ALLTID göras. Rektor kan utse sig själv som utredare eller någon annan.

Utredning. Utredare genomför utredningen skynsamt.

Utredningen syftar till att klargöra vad som hänt. Är det en kränkning i skollagens mening?  
Utredningen dokumenteras i DF Respons.

Rektor bedömer om det är en kränkande behandling enligt skollagen eller ej i DF respons.

Kränkande behandling pågår. Åtgärder behöver fortsätta att vidtas.  
Behöver fundera om andra åtgärder, om de första inte gett avsedd effekt.  
Kränkande behandling har upphört. Ärendet avslutas.

Kränkning enligt skollagen.

Ingen kränkning enligt skollagen. Åtgärder kan behövas. Ärendet avslutas.

Åtgärdskyldighet  
Fas 3

## FAS 3 ÅTGÄRDS- SKYLDIGHET

Åtgärder vidtas som skäligen krävs för att den kränkande behandlingen ska upphöra.

Åtgärder dokumenteras i DF Respons kränkingsmodul.

Uppföljning och utvärdering av att vidtagna åtgärder gett effekt.

Uppföljning och utvärdering dokumenteras i DF Respons kränkingsmodul.

Kränkande behandling pågår. Åtgärder behöver fortsätta att vidtas.  
Behöver fundera om andra åtgärder, om de första inte gett avsedd effekt.  
Kränkande behandling har upphört. Ärendet avslutas.

## FAS 4 ÅTERKOPPLING TILL BOUF

Presidie och BOUF informeras kontinuerligt.

BOUF delges vid varje sammanträde info om antalet angivna kränkningar.

Rektor analyserar 1 gång/termin. Rapporterar till skolchef det analyserade underlaget.

Skolchef efterfrågar rektors analys i februari och september.  
- Bra att involvera elevhälsoteamet och ev likbehandlingsgrupper.  
- Följa upp planen mot kränkande behandling och diskriminering.

Skolchef ansvarar för en övergripande analys.

Analys delges BOUF på möten i mars och oktober av skolchef.

### VIKTIGT ATT KOMMA IHÅG!

- Vi ifrågasätter inte anmälares/vårdnadshavarens/ elevens upplevelse av att ha varit utsatt för kränkande behandling.
- Kränkande behandling kan i dagligt tal omfatta många olika situationer medan kränkande behandling i skollagens mening är ett snävare begrepp som innefattar bland annat någon form av medvetenhet i de fysiska handlingar eller angrepp med ord som kränker en elevs värdighet.

- \* Rektor ska skynsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar och i förekommande fall vidta åtgärder, enligt delegationsordningen punkt B - F1.  
Är det personal som påstås vara den som kränkt, är det alltid närmaste chef som utreder ärendet.