



Rörentreprenörernas
Friskola i Stockholm

Plan mot diskriminerande och
kränkande behandling
Läsåret 2015-2016

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid.
SKOLANS VISION	3
Till dig som elev.	3
Till dig som personal	3
Till dig som vårdnadshavare	3
Personalinformation läsåret 2015-2016	3
DISKRIMINERING	4
Kränkande behandling	4
Trakasserier	4
Annan kränkande behandling	4
Diskriminerande handlingar	4
ANSVARSFÖRDELNING	5
Rektor	5
Personal	5
Eleven	5
Vårdnadshavare	5
Lagar och förordningar	5
FÖREBYGGA KRÄNKANDE BEHANDLING	6
Personal	6
Personalhälsa	6
Elevhälsa	6
Miljö	6
Elevinflytande	6
Aktiviteter/vi-känsla	7
UPPTÄCKA KRÄNKANDE BEHANDLING	7
Personal	7
Personalhälsa	8
Elevhälsa	8
Miljö	8
Elevinflytande	8
Aktiviteter/vi-känsla	8
UTREDA OCH ÅTGÄRDA KRÄNKANDE BEHANDLING	9
Arbetsgång vid kränkning mellan elever	9
Arbetsgång vid personals kränkning av elev.	9
Arbetsgång vid kränkning av personal.	9
Arbetsgång vid kränkning mellan personal	10
FÖRANKRING OCH TILLGÄNGLIGHET	10
UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	10
REVIDERING	10
Mål för Plan mot Kränkande och Diskriminerande Behandling 2016/17	11
Trivselundersökning	Bil 1
Tjänsteanteckningsmall	Bil 2

Diskriminering.

Diskriminering är en handling som utestänger eller kränker en person. Den behöver inte vara medveten eller aktiv. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck och funktionshinder.

Det finns två typer av diskriminering. *Direkt diskriminering* och *indirekt diskriminering*. *Direkt diskriminering* är om en elev missgynnas genom särbehandling p.g.a. av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. *Indirekt diskriminering* är om en elev missgynnas genom att ordningsregler som framstår som neutrala får en diskriminerande effekt. Exempelvis om alla elever serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de elever som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är en handling som kränker en persons värdighet.

Kränkningarna kan vara:

- Fysiska - som att bli utsatt för fasthållning mot ens vilja, slag och knuffar.
- Verbala - som att bli hotad, retad eller hånad.
- Psykosociala - som att bli utsatt för utfrysning, blickar eller ryktesspridning.
- Text och bilder - som klotter, brev, lappar, E-post och andra sociala nätverk.

Trakasserier.

Trakasserier är en form av kränkande behandling som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

- Kön.
- Ålder
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Funktionshinder

Annan kränkande behandling.

Med annan kränkande behandling menas en kränkning av en persons värdighet som saknar koppling till en diskrimineringsgrund.

Diskriminerande handlingar.

En person är utsatt för diskriminerande handlingar när han eller hon upprepade gånger och under en viss tid blir utsatt för kränkande behandling. Det kallas inte för diskriminerande handlingar när två lika starka personer, fysiskt eller psykiskt, grälar eller slåss. För att det ska kallas diskriminerande handlingar krävs det en viss obalans i styrkeförhållandet, fysiskt eller psykiskt.

Den viktigaste utgångspunkten är *den individuella upplevelsen och att den som uppges att han eller hon har blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.*

ANSVARSFÖRDELNING.

Rektor.

”Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.” (Skollagen kap 6:8)

Huvudmannen delegerar.

Personal

Personalen har ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och till goda relationer med både personal och elever samt att ansvara för att realisera plan mot diskriminerande och kränkande behandlingen i praktiken. Dessutom ska personalen aktivt delta i arbetet med den årliga revideringen av plan mot diskriminerande och kränkande behandlingen.

Eleven

Eleven har ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och till goda relationer med både personal och andra elever. Eleven ska ta del av skolans plan mot diskriminerande och kränkande behandling och ordningsregler samt följa dessa.

Vårdnadshavare

Vårdnadshavare ska ta del av skolans plan mot diskriminerande och kränkande behandling och förutsätts att samtala med sitt barn om hur man behandlar sina medmänniskor. Vårdnadshavaren förväntas även samtala med sitt barn om hur barnet upplever skolan.

Lagar och förordningar

Elevernas och de vuxnas rättigheter och skyldigheter i skolan bygger på:

- FN:s konvention om barnets rättigheter.
- Skollagen (SFS 2010:800) 1kap 2§, 4 kap 2§
- Samlade läroplanerna gymnasieskolan, Lgr 11
- Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.
- Socialtjänstlagen angående anmälningsskyldighet. 14 kap, 2§
- Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i skolan. Barn och elevers rättighet att inte bli kränkta eller diskriminerade. Lag 2006:67.
- Brottsbalken. Strafflagarna gäller i skolan. Det finns dock ingen laglig skyldighet att göra en polisanmälan. En polisanmälan ersätter inte anmälningsskyldigheten enligt socialtjänstlagen. I brottsbalken finns inte kränkande behandling som särskilda begrepp, eller som brottsrubricering. Men diskriminerande handlingar och även andra kränkningar utgör brott

enligt brottsbalken; till exempel misshandel, olaga hot, olaga tvång, ofredande, trakasserier, förtal, förolämpning, sexuellt ofredande och hets mot folkgrupp.

FÖREBYGGA KRÄNKANDE BEHANDLING.

Personal.

- Personalen är observant på att ingen elev diskrimineras av skolans verksamhet.
- Samtliga elever har en mentor som ansvarar för att handleda eleverna under deras studietid.
- Två gånger per läsår genomför mentor utvecklingssamtal med elev och vårdnadshavare där trivsel är en av punkterna.

Personalhälsa.

Vid terminsstart anordnas personalfrämjande aktiviteter.

- Några gånger per år samt anordnas aktiviteter för personalen
- Vid terminsslut anordnas aktiviteter för personalen på rektors initiativ.
- Personalen har en timma friskvård/vecka.
- Personalen erbjuds gemensamma fysiska aktiviteter såsom badminton, fotboll, etc.

Elevhälsa.

- En skolundersökning görs varje år i februari i samverkan med Stockholm stad.
- En trivselundersökning görs på skolan under både höst- och vårterminen. Efter genomförd undersökning ges eleverna återkoppling på undersökningen. Denna återkoppling ges på mentorstiden.
- Trygghetsteamet har regelbundna möten i form av elevhälsomöten varje fredag morgon, där det diskuteras elev- och klassärenden. All personal ska uppmärksamma ett ärende till trygghetsteamet.
- Elevhälsoteamet, EHT, har möten varje vecka.
- Elevuppföljning sker en gång varannan månad med samtliga pedagoger enskilt med rektor.

Miljö

- Skolan har ändamålsenliga lokaler för den verksamhet som skolan bedriver. Under höstterminen 2015 har utvecklingen av lokalerna fortsatt med syfte att ytterligare förbättra lokalerna (ombyggnation, uppfräschning) Personalgruppen arbetar kontinuerligt med utveckling av en god arbetsmiljö. Detta sker i samverkan med elevrådet.
- Skolan ger eleverna möjlighet till relationsskapande genom en nära kontakt med lärare och övrig personal i form av elevuppehållsrum (sal 4) och sittgrupper på nedre plan samt vid expeditionen.
- Lektionspassen är anpassade så att håltimmar undviks.

Elevinflytande

- Klassråd utförs under den schemalagda mentorstiden. Synpunkter dokumenteras av klassrepresentant som vidarebefordrar dessa till elevrådets protokollförda möten.
- Skolans elevråd samlas ca en gång per månad.
- Elevrådet samarbetar med personal och/eller rektor för att motverka och förebygga diskriminerande handlingar.
- Ett elevskyddsombud finns för varje klass.

Aktiviteter/Vi känsla.

- Under introduktionsveckan i årskurs 1 läggs stor vikt vid att eleverna lär känna varandra. Detta oberoende av vilken klass de kommer att hamna i. Skolan anordnar ett två dagars evenemang med övernattning där elever och personal samarbetar enligt ett organiserat teambuilding program.
- I början av läsåret genomförs en gemensam aktivitet för årskurs 1 i samband med idrotten.
- Två gånger per år engageras eleverna i att planera och genomföra julavslutning och den så kallade REFIS dagen.
- Två gånger/år bjuder skolan in till öppet hus där elever och personal visar upp skolans verksamhet.
- För att skapa aktiviteter på skolan finns det tillgång till café och elevuppehållsrum.
- Under läsåret 2015/16 ska samtliga årskurser ut på mentorsaktivitet för att stärka sammanhållningen i klasserna.

UPPTÄCKA KRÄNKANDE BEHANDLING

För att upptäcka kränkande handlingar ska skolan följa nedanstående rutiner.

Personal.

- All personal har ansvar att ingripa när elever använder nedlåtande kommentarer, miner, utfrysning eller liknande. Under höstterminen 2015 genomför samtliga pedagoger en diskussionscirkel i samtliga lektioner, där plan mot diskriminerande och kränkande behandlingen, då särskilt språkbruk och gester, diskuteras med klasserna. Mentorerna tar upp plan mot diskriminerande och kränkande behandlingen under mentorstiden. Rektor genomför en enkät angående kränkande behandling och trygghet på skolan i vecka 40.
- Genom ett förebyggande arbete ska skolan tidigt uppmärksamma elevernas trivsel och trygghet på skolan.
- Trivsel är en återkommande punkt under mentorstiderna och mentorssamtalen. Om mentor får uppgifter om kränkande behandling ska dessa vidarebefordras till skolans antimobbingsteam och till rektor.

- Skolan ska kontinuerligt arbeta för en god kontakt mellan vårdnadshavare och skola. Mentor har det huvudsakliga ansvaret.
- Skolan ska se till att personalen finns till hands i elevernas närmiljö under raster, måltider och övrig tid. Detta för att öka möjligheterna till att upptäcka kränkande behandling.

Personalhälsa.

- Trivsselfrågan lyfts under medarbetarsamtalen som sker en gång per läsår.
- Vid arbetslagsmöten ska personalen kunna diskutera och utveckla skolans trivsel och miljöfrågor.
- Varje år deltar skolans personal i en enkät och som en del av medarbetarenkäten ska personalen där kunna lyfta arbetsmiljöfrågor.
- Rektor är skolans miljöskyddsombud.

Elevhälsa.

- På fredagsmötena diskuteras enskilda elevers situation och beslut eller åtgärder som skall tas vidarebefordras till elevhälsoteam och rektor.
- Skolan ska regelbundet kartlägga eventuell förekomst av kränkande behandling genom en gemensam enkät.
- Skolsköterska finns på skolan två heldagar per vecka. Skolsköterskan genomför hälsosamtal med samtliga nya elever. Om skolsköterskan får information om kränkande behandling under samtalen förs detta vidare till EHT-team och rektor.
- Skolläkare finns på skolan två gånger per läsår. Skolsköterskan informerar skolläkaren om det finns elever med särskilda behov som ska utredas av läkare.
- Elevskyddsombud finns representerade i varje klass.

Miljö.

- Skolans utformning gör att personal och elever tillbringar mycket gemensam tid tillsammans under lektioner och icke lektionstid. Detta gör att det är lättare att upptäcka eventuella kränkningar samt att vara goda förebilder.

Elevinflytande.

- Elevernas trivsel tas upp under mentorstiden. Eventuella ärenden vidarebefordras till elevrådet som tar upp frågorna under elevrådetstiden. Elevrådets ordförande ansvarar för att frågorna och förslagen som framkommer meddelas till rektor.

Aktiviteter/Vi-känsla

- Under aktiviteter och gemensamma projekt ska skolan uppmärksamma och förebygga skolans trivsel.
- Skolan arbetar för att eleverna skall utveckla sin förmåga till samarbete i olika former.
- All pedagogisk personal ska i sitt arbete med gruppindelningar och klassövergripande samarbetsformer variera sammansättningar av elever.

UTREDA OCH ÅTGÄRDA KRÄNKANDE BEHANDLING.

Så snart skolan får reda kännedom om att kränkande behandling har eller kan inträffa skall utredning påbörjas. Utredningen ska dokumenteras.

Arbetsgång vid kränkning mellan elever.

1. Personal ingriper direkt vid en kränkning. Beroende på grad av kränkning och hur personen har uppfattat kränkningen genomför den som ingriper enskilda samtal med de inblandade för att reda ut vad som har hänt.
2. Den som ingriper informerar skolans rektor som sedan tar beslut om och dokumenterar ärendet. Ett protokoll över händelsen görs av rektor.
3. Beroende på grad av kränkning kallas berörd personal (exempelvis mentor och berörd lärare) av rektor för information om ärendet.
4. Mentor eller rektor kontaktar vårdnadshavare till de inblandade eleverna.
5. Om ärendet fortgår kallas vårdnadshavare till enskilt möte med mentor och rektor.
6. Rektor ansvarar för att anmälan till polis och/eller socialtjänst görs vid allvarlig kränkning.
7. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
8. Uppföljning sker enligt beslut av rektor.
9. Rektor dokumenterar steg 1-8.

Arbetsgång vid personals kränkning av elev.

1. Om en kränkning uppmärksammas informeras rektor snarast.
2. Rektor och/eller någon av rektor utsedd, genomför enskilda samtal med de inblandade.
3. Vid grov kränkning kontaktas vårdnadshavare av rektor.
4. Rektor ansvarar för att eventuellt utfärda en skriftlig varning och ansvarar för att göra en anmälan till polis vid allvarlig kränkning.
5. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
6. Uppföljning sker enligt överenskommelse mellan rektor och inblandade.
7. Rektor dokumenterar steg 1-6.

Arbetsgång vid kränkning av personal.

1. Om en kränkning uppmärksammas informeras rektor snarast.
2. Rektor och/eller någon av rektor utsedd, genomför enskilda samtal med de inblandade.
3. Vid grov kränkning kontaktas vårdnadshavare av rektor.
4. Rektor ansvarar för att anmälan görs till polisen, socialtjänst eller arbetsmiljöverket.
5. Rektor ansvarar för att informationen ges till huvudmannen.
6. Uppföljning sker enligt överenskommelse mellan rektor och inblandade.
7. Rektor dokumenterar steg 1-6.

Arbetsgång vid kränkning mellan personal.

Vid kränkning mellan personal kontaktas rektor som agerar utifrån arbetsmiljölagen.

FÖRANKRING OCH TILLGÄNGLIGHET

- Plan mot diskriminerande och kränkande behandling ska göras tillgänglig för alla elever och föräldrar via skolans hemsida.
- Plan mot diskriminerande och kränkande behandling ska finnas tillgänglig i pappersformat
- Vid nyrekrytering ska plan mot diskriminerande och kränkande behandling presenteras av rektor.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- Under första termin av läsåret arbetar all personal med plan mot diskriminerande och kränkande behandling. All personal läser planen och diskuterar den sedan gemensamt.
- Under varje termin ska eleverna arbeta med planen. Synpunkter som kommer fram ska lämnas till rektor.
- Vid föräldramöten och elevens utvecklingssamtal ska planen lyftas. Synpunkter som kommer från vårdnadshavare ska lämnas över till rektor.
- Arbetet kring plan mot diskriminerande och kränkande behandling och dess resultat följs upp i skolans kvalitetsredovisning.

REVIDERING

Planen ska revideras minst en gång per kalenderår. Detta sker i samband med skolstart.

UTVÄRDERING AV 2014/2015 ÅRS PLAN MOT DISKRIMINERANDE OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Mål som uppnåtts

- Rutiner och blanketter för dokumentation av elevärenden har arbetats fram och ligger under en gemensam mapp på delade skrivbord. Samtliga pedagoger kommer åt dokumentationen och vet hur det ska användas dessa.
- Vårdnadshavare har blivit informerade om plan mot diskriminerande och kränkande behandlingen under höstens föräldramöte och den finns även publicerad på skolans hemsida
- Skolans ordningsregler har fastställts och sitter uppsatta i alla lektionssalar. Eleverna och deras vårdnadshavare har informerats om skolans ordningsregler.
- Täta trivselundersökningen har genomförts.
- Elevrådet samt elevskyddsombuden ska få egna skolkäddor.

- Utvecklingssamtalen ligger på dagtid de sista två dagarna före höstlovet samt före påsklovet. Underlag utvecklingssamtalen har arbetats fram gemensamt av pedagogerna.
- Omdömen och formuleringar kring betyg/måluppfyllelse har arbetats fram gemensamt av samtliga pedagoger för att undvika olikheter i bedömning.
- Samtliga elever har en egen Individuell Utvecklingsplan
- En ny krisplan har upprättats

Nya mål tas fram i samband med läsårskonferens i juni 2016 med underlag av enkäter, samtal, direktiv från styrelsen, APT – och EHT- samt personalmöten.

Claudia Marcks
Rektor