



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Varje verksamhet (förskoleklass, skola och fritidshem) ska varje år beskriva sitt arbete mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling i en plan, i enlighet med [3kap. 16 § diskrimineringslagen](#) och [6 kap. 8 § skollagen](#). Ledningen och alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för att aktivt arbeta mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Alla elevers upplevelser av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling ska samma dag anmälas till rektor. Det är rektors ansvar att skyndsamt (dvs. inom ett dygn) anmäla alla sådana upplevelser till huvudmannen.

Verksamhet

Grundskola årskurs 1-9, förskoleklass och fritidshem

Planen är giltig nedanstående period och gäller ett år

1 augusti 2017- 31 juli 2018

Definition av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling

Diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

En person med en funktionsvariation missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits så att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till ekonomiska och praktiska förutsättningar och andra omständigheter av betydelse.



Trakasserier

Trakasserier kan inträffa en gång eller förekomma vid upprepade tillfällen och innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Kränkande behandling

Kränkande behandling utgår ifrån upplevelser av en handling eller situation som kränker ett barns eller elevs värdighet utan att kunna härledas till någon av diskrimineringsgrunderna. (Diskrimineringslagen 2008:567)

Exempel på kränkande behandling:

- ordbruk, beteende, handling
- fysisk eller psykisk misshandel
- ofredande
- olaga hot

Om kränkningar sker vid upprepade tillfällen mot samma person kallas det för mobbning.

Det är alltid den person som utsätts för en handling som avgör om den är oönskad eller kränkande.

Utvärdering av läsåret 2016-2017 planerade åtgärder

Åtgärd: Skolan arbetar enligt Olweusstandard med målsättningen att certifiera skolan våren 2017.

Resultat: Arbetet enligt Olweusstandard medförde att en ansökan om certifiering kunde göras i juni 2017.

Åtgärd: Skolan har fullgod systematisk registrering och uppföljning av avvikelser i enlighet med Olweusstandard samt använder de mallar och checklistor som ingår.

Resultat: Skolan använder avsedda mallar och checklistor.

Åtgärd: Vårdnadshavarna informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling och Olweusarbetet på läsårets första föräldramöte respektive föräldrarådet som hålls i september.

Resultat: Information skedde enligt plan.

Åtgärder: En Housedag varje termin ordnas. Innehållet den första Housedagen handlar om implementering av planen, Olweusprogrammet och teambuilding. Den andra Housedagen ska utgå från resultatet av Olweusenkäten samt skolans värdeord.



Resultat: Housedagarna byttes ut mot Olweusdagar. Innehållet anpassades utifrån de olika klassernas behov.

Åtgärd: Fritidshemspersonalen utbildas i lågaffektivt bemötande.

Resultat: Utbildningen hölls i bokcirkelform kring Bo Hejlskovs litteratur; Beteendeproblem i skolan.

Åtgärd: Personalen utbildas vid APT samt vid fritidshemsmöte, assistentmöte respektive lärarmöte om vilka åtgärder som ska vidtas vid konflikter och kränkningar.

Resultat: Utbildningen skedde enligt plan.

Åtgärd: Skolledningen följer upp att medarbetarna följer skolans rutiner vid kränkningar.

Resultat: Fler medarbetare och fler antal kränkningar anmäldes till rektor. Fler kränkningar följdes upp och avslutades.

Åtgärd: Alla medarbetare får en genomgång av diskrimineringsgrunderna och vad de förväntas göra i det dagliga arbetet för att motverka diskriminering.

Resultat: Ingen genomgång hölls.

Åtgärd: Klassmötetiden (VI-tid) flyttas och förlängs efter de olika klassernas behov,

Resultat: VI-tiden flyttades dock medförde detta inte att klassernas behov tillgodoseddes på ett bättre sätt då medarbetare fick svårigheter med att medverka.

Åtgärd: Samtalsgrupper i tvärgrupper sker vid ett par tillfällen per termin så att alla medarbetare möts för att samtala om likabehandlingsfrågor.

Resultat: Samtalsgrupper i tvärgrupp skedde vid avsedda tillfällen.



Främjande arbete

”Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten. Det främjande arbetet ska anpassas till barnens och elevernas ålder och till den aktuella verksamheten.” (Allmänna råd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket)

Verksamhetens ställningstagande, vision, mission och värdegrund

Alla elever har rätt att känna sig trygga och ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Vision: Academic excellence for global citizens of tomorrow.

Mission: We provide the highest quality education for all students, every day, in a secure, positive and challenging environment.

Core values:

- Belief
- High expectations
- Kindness
- Politeness
- Pride

Verksamhetens lokala vardagsarbete för att främja allas lika värde

Kvalitetsplan Olweus mot mobbning

Vi arbetar efter Olweusprogrammet, ett förebyggande forskningsbaserat åtgärdsprogram för att långsiktigt reducera och förebygga mobbning.

All medarbetare och alla elever är väl förtrodda med Olweus klassregler:

- Vi ska inte mobba andra
- Vi ska försöka hjälpa elever som blir mobbade.
- Vi ska vara tillsammans med elever som lätt blir ensamma.
- Om vi vet att någon elev blir mobbad ska vi tala om det för någon vuxen på skolan och de där hemma.

Reglerna finns uppsatta i alla klassrum.

Vi har samtalsledare som leder likabehandlingsarbetet tillika Olweusarbetet från förskoleklass till årskurs 9. Samtalsledarna genomför regelbundet gemensamma planerings- och informationsmöten.



Alla medarbetare deltar i samtalsgrupper vid minst sju tillfällen per läsår enligt Olweusprogrammet.

Vi arbetar efter Olweusstandard och genomför aktiviteter enligt nedan:

Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt och dokumentation
Checklista rektor <i>Ett tillfälle/läsår</i>	Bitr. rektor	30 april
Checklista mentor <i>Två tillfällen/läsår</i>	Mentor	Lämnas till biträdande rektor 15 december och 30 april
Klassmöten <i>Två gånger per månad/läsår</i>	Mentor	Referat läggs in i SISHandboken- Olweus direkt efter möte. Biträdande rektor skriver ut och samlar referaten i Olweuspärmen.
Personalmöte höst <i>Minst ett tillfälle/hösttermin</i>	Rektor	Mötet utförs enligt checklista i augusti
Personalmöte vår <i>Minst ett tillfälle/vårtermin</i>	Rektor	Mötet utförs enligt checklista i mars
Samtalsgrupp <i>Minst fem tillfällen/läsår</i>	Samtalsledarna	Referat läggs in i SISHandboken-Olweus direkt efter möte. Biträdande rektor skriver ut och samlar referaten i Olweuspärmen.
Introduktionskurs för nyanställda <i>Minst ett tillfälle/läsår</i>	Biträdande rektor	Inom ett år efter det att ny personal har påbörjat sin anställning. Biträdande rektor ansvarar för att alla medarbetare genomför denna utbildning inom avsedd tid och att referat från utbildningen läggs in i SISHandboken- Olweus direkt efter utbildningen.
Elevrådsmöte <i>Minst ett tillfälle/läsår</i>	Biträdande rektor	Mötet utförs enligt checklista och referat läggs in i SISHandboken, Olweus direkt efter möte.
Meddelande om avvikelser	Den som noterar avvikelserna	Rapporteras omedelbart till rektor



Avvikelsehantering	Biträdande rektor	Kontinuerligt
Undersökning med Olweus frågeformulär <i>Ett tillfälle/läsår</i>	Biträdande rektor	April
Lokal- och skolgårdsundersökning	Biträdande rektor	December
Rastvärdsschemat utvärderas och revideras <i>Minst ett tillfälle per läsår</i>	Biträdande rektor	December
Alla medarbetare använder sig av Olweus klassregler	Biträdande rektor	Kontinuerligt
Mentor genomför enskilda elevsamtal med temat kränkningar och mobbning <i>Minst ett tillfälle/läsår</i>	Mentor	30 april
Mentor tar upp kränkningar och mobbning på utvecklingssamtalen <i>Ett tillfälle/termin</i>	Mentor	September och februari
Information till vårdnadshavare om Olweusarbete <i>Minst ett tillfälle per termin</i>	Mentor Biträdande rektor	Föräldraråd september Föräldramöte september Utvecklingssamtal september "Storföräldramöte" mars
Alla medarbetare har kännedom och använder de procedurer som finns beskrivet i Olweusprogrammet	Samtliga medarbetare	kontinuerligt

Diskrimineringsgrunden Kön

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av att hen är man eller kvinna.

Vi strävar mot att:

- Alla visar varandra respekt och använder ett vårdat språk.
- Stödja elever som bryter mot traditionella genusmönster.
- Stödja elever som bryter mot traditionella studie- och yrkesval.



- Alla elever kontinuerligt har diskussioner och värderingsövningar.

Främjande insatser

- Använda konferenstid/pedagogiska träffar till att fördjupa kunskaper och förståelse i frågor hos medarbetare.
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör kön nedsättande.

Diskrimineringsgrunden Könsoverskridande identitet eller uttryck

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av att hen identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det hen föddes med.

Vi strävar mot att:

Visa varandra respekt och använda ett vårdat språk.

- Stödja elever som bryter mot traditionella genusmönster.
- Stödja elever som bryter mot traditionella studie- och yrkesval.
- Alla elever har kontinuerligt diskussioner och värderingsövningar.

Främjande insatser

- Öka kunskap om och förståelse för dessa frågor hos medarbetaren
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör könsoverskridande identitet nedsättande.

Diskrimineringsgrunden Etnisk tillhörighet

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av hans nationalitet, hans etnisk tillhörighet, hans hudfärg eller annat liknande förhållande.

Vi strävar mot att:

- Alla elever skall ha samma möjligheter oberoende av nationalitet, etnisk tillhörighet eller hudfärg.

Främjande insatser

- Samtal om värderingar, rasism och främlingsfientlighet ingår som en del av förskoleklassens, skolans och fritidshemmets uppdrag.
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör etnisk tillhörighet nedsättande.

Diskrimineringsgrunden Religion eller annan trosuppfattning

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av hans religion eller trosuppfattning.

Vi strävar mot att:



- Att elev och medarbetare respekteras oavsett tro och/eller religiös tillhörighet

Främjande insatser

- Samtal om värderingar, tro och religion ingår som en del av skolans, förskoleklassens och fritidshemmets uppdrag.
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör religionstillhörighet nedsättande.
- Skoltid och skolans lokaler ska inte användas för trossamfund till möten eller information
- Eventuell bön genomförs avskilt

Diskrimineringsgrunden Funktionsnedsättning

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av att hen har varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar i sin funktionsförmåga.

Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att det inte gjorts skäligen tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning

Vi strävar mot att:

- Vara en tillgänglig skola för alla
- Alla elever skall ha bästa möjliga tillgång till likvärdig skolgång efter sina behov, oberoende av funktionsnedsättning.
- Anpassa skolmiljön så att elever kan fokusera på och utveckla sina förmågor, färdigheter och kunskaper.
- Motverka språkbruk som kan vara sårande, kränkande eller leda till diskriminering på grund av funktionsnedsättning både mellan elev och elev samt elever och medarbetare.
- Alla elever skall ha lika tillgång till skolans lokaler och undervisning oberoende av funktionsnedsättning.

Främjande insatser

- Tänka på tillgängligheten i de beslut som fattas
- Aktivt arbeta för att öka förståelsen för olika typer av funktionsnedsättningar.
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör funktionsnedsättningar nedsättande.
- Att aktivt arbeta för att öka tillgängligheten för alla elever oavsett funktionsnedsättning. Detta görs i form av att anpassa lokaler och undervisning utifrån elevens individuella behov.

Diskrimineringsgrunden Sexuell läggning

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av hans sexuella läggning



Vi strävar mot att:

- Inte ta någons sexualitet för given. Detta skall prägla skolans sexualundervisning, men också det vardagliga arbetet.
- Integrera ett hbtqh-perspektiv (homo- bi- trans- queer- hetero) i undervisningen.
- Inte tala om personer som personer med "annan" sexuell läggning.
- Vara uppmärksam på hur dessa frågor tas upp i de läromedel som används.

Främjande insatser

- Samtal om värderingar och normer kring sexualitet och könsroller ingår som en del av skolans uppdrag .
- Vara uppmärksam på hur dessa frågor tas upp i de läromedel som används.
- Vara uppmärksam på elevers och medarbetares språkbruk och tydligt markera när någon använder ord som rör sexualitet nedsättande.

Diskrimineringsgrunden Ålder

Denna diskrimineringsgrund innebär att en person inte får utsättas för diskriminering på grund av sin ålder.

Vi strävar mot att:

- Alla elevers åsikter alltid ska mötas med största respekt oavsett ålder.
- Ingen ska särbehandlas p g a ålder
- Undervisning ska inte vara årskursbunden utan alltid anpassas utifrån elevens kunskaper. Vi har t ex inte nödvändigtvis samma undervisningsböcker i en årskurs.

Främjande insatser:

- Housedagar för att lära känna elever i olika åldrar och för att öka förståelse och respekt för varandra.
- Ha åldersblandade korridorer för åldersintegrering



Förebyggande arbete

”Det förebyggande arbetet tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Det förebyggande arbetet ska anpassas till barnens och elevernas ålder och till den aktuella verksamheten.” (Allmänna råd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket)

Resultat av föregående läsårs kartläggning samt mål och planerade åtgärder för läsåret 2017-2018

Kartläggning

Följande metoder används för att kartlägga skolmiljön

- Olweusenkät genomförs med eleverna varje vårtermin.
- Husmodellen genomförs varje läsårs.
- Skolans trygghetsenkät genomförs i årskurs 3-9 under höstterminen.
- Sociogram genomförs i de klasser där flertal kränkningar konstaterats.
- I fokusgrupper med pedagoger, elever och föräldrar diskuteras arbetsro och likabehandling.
- Likabehandlingsfrågor tas upp i elevrådet via elevskyddsombuden.
- På klassmöten, utvecklingssamtal och elevråd tas frågor om trygghet och trivsel upp.

Resultat av Olweusenkät

Resultatet jämförs med resultatet på Olweusenkäten våren 2015 och 2016.

Alla värden i procent om inte annat uppges.

Fråga		2015	2016	2017
3	Huvudfråga - hur ofta har du blivit mobbad i skolan...?	8,6 (12)	7,8 (10)	5,8 (9 st)
4	Verbal kränkning	32,7	31,5	25,7
12	Internet/mobil, kränkning	15,9	12,3	13,3
18	Hur länge, ett år eller mer...	5,0 (7st)	0,8%(1 st)	0,5 (1st)
21	Hur ofta stoppar lärare (alltid, nästan	56,8	49,6	52,4
24	Om du ser vad känner du, tycker lite/mycket synd om	89,3	85,1	85,7
27	Skulle du kunna tänka dig att	13,1	19,8	13,6



	vara med?			
31	Rädd för att bli mobbad	24,2	25,2	18,9
32	Tycker mentor gjort ganska lite, ingenting...	33,3	22,9	28,4

Mobbningens former topp-3

25,7	Verbal kränkning
15,6	Obehagliga ord om hudfärg eller invandrarbakgrund
13,9	Slagen, sparkad, knuffad eller instängd

Var sker mobbningen topp-3

25	I korridorer
16,7	På skolgården
12,5/12,5	I klassrummet/ matsalen/sociala medier

Sammanfattningsvis har mobbningen minskat. Kränkningar på sociala medier har ökat något, likaså elevernas upplevelse att mentor gjort ganska lite eller ingenting för att motverka mobbning. Eleverna upplever sig mest utsatta för mobbning i korridorerna och det är verbala kränkningar som oftast är formen.

Mål och planerade åtgärder för läsåret 2017-2018

- *Mål 1*

Endast enstaka mobbning sker under läsåret *fråga 3*

- *Mål 2*

Långtidsmobbningen har helt upphört (upplevelsen av att ha blivit mobbad ett år eller längre) *fråga 18*

- *Mål 3*

De verbala kränkningarna har minskat. *fråga 4*

- *Mål 4*

Mobbningen har minskat i korridorerna. *fråga 19*

Planerade åtgärder

- Skolan arbetar enligt Olweusstandard.
Ansvarig: Malin Hennius
Klart: Maj 2018
- Samtliga klassscheman går igenom för att se om och när det kan uppstå situationer där elever lämnas utan tillsyn i korridorerna. Utifrån behov utökas tillsynen
Ansvarig: Ingela Wall
Klart: September 2017



- Fritidshemspersonalen arbetar med SPSM:s DATE-material.
Ansvarig: Malin Hennius
Klart: Juni 2018
- Lärarna tillgänglighetsanpassar sina lektioner med hjälp av UDL.
Ansvarig: Ingela Wall
Klart: Juni 2018
- Skolledningen följer upp att medarbetarna följer skolans rutiner vid kränkningar.
Ansvarig: Ingela Wall
Klart: Juni 2018
- Alla medarbetare utbildar sig inom HBTQ-frågor med syftet att skolan ska bli HBTQ-certifierad.
Ansvarig: Ingela Wall
Klart: Maj 2018

Så här involveras och görs elever, medarbetare och vårdnadshavare delaktiga i det främjande och förebyggande arbetet i planen

För att aktivt främja likabehandling, vilket lagen kräver, samt för att nå goda resultat med att ge alla elever de rättigheter, möjligheter och skydd som lagen syftar till måste planen användas aktivt, som ett levande och handledande dokument.

- Elever, medarbetare och vårdnadshavare informeras årligen om planens syfte, innehåll och rutiner i början av varje läsår
- Elevrådet och föräldrarådet ges möjlighet att lämna synpunkter på planens innehåll under läsårets första elev- respektive föräldraråd.
- Elevskyddsombud/elevrådet har en nyckelroll och utbildas i dessa frågor.

Eleverna ska utifrån mognad informeras om:

- Planens olika delar med fokus på diskrimineringsgrunder och rutiner.
- Hur eleven ska göra om hen upplever sig kränkt och eller utsatt för diskriminering.
- Vad eleven ska göra om hen ser någon bli kränkt och eller utsatt för diskriminering.
- Vad eleven kan förvänta sig av skolan i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.



Åtgärdande arbete

Verksamhetens rutiner för att tidigt upptäcka, utreda och dokumentera diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Verksamhetens rutiner för att tidigt upptäcka och dokumentera diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling

Upptäcka

Samtliga medarbetare eftersträvar att lära känna och ha en god relation med elever och vårdnadshavare så att de känner tillit och vågar berätta om eventuella kränkningar, trakasserier eller diskriminering. En gott samarbete mellan fritidshemspersonal, assistenter och lärare gör att det finns goda möjligheter till kännedom om elevernas situation under hela skoldagen.

Utreda

Medarbetare som fått kännedom om en kränkning har ansvar för att skyndsamt starta en utredning.

Dokumentera

Den medarbetare som fått kännedom om kränkningen har ansvar för att dokumentera utredningen, på därför avsedd [blankett](#) samt anmäla till rektor skyndsamt (inom ett dygn). Rektor i sin tur anmäler till huvudman lika skyndsamt.

Rutiner om elev i samband med verksamheten känner sig kränkt av andra elever

Personal som blir vittne till kränkande behandling ingriper genast genom att avbryta handlingen.

En konflikt har uppstått

Medarbetare som bevittnat eller informerats om en konflikt samtalar med de berörda och försöker komma överens med dem om hur konflikten skall lösas. Personalen tar även reda på ifall kränkande eller diskriminerande handling ägt rum. Om ja - fortsatt då till nästa Föräldrar kontaktas vid upprepade konflikter.

En elev upplever sig kränkt

Medarbetare som bevittnat eller informerats om incidenten är ansvarig för att omedelbart starta en skriftlig utredning samt att samma dag rapportera det inträffade till rektor. Utredningen startar med ett samtal med eleven som blivit utsatt för kränkningen och därefter med den/de som kränkt. Personalen informerar sig om den kränkande handlingen eller det kränkande uttalandet. Utredningen dokumenteras på särskild blankett. Föräldrar kontaktas skyndsamt. Efter en kort tid (max en vecka) kontrollerar medarbetaren att inte kränkningen har upprepats. Återkoppling sker då till föräldrar. Dokumentera på



blanketten. Den medarbetare som är i kontakt med den aktuella gruppen bör uppmärksamma om det finns liknande tendenser i gruppen som helhet. Är det i sådana fall något som alla behöver arbeta med? Om det handlar om en hel, eller stora delar av en klass, går ärendet direkt vidare till rektor.

1. *Samtal med den utsatta personen*

Samtalet dokumenteras på särskild [blankett](#). Samtalets syfte är att få så mycket information som möjligt om det inträffade.

2. *Samtal med den/de som kränkt*

Eleverna hämtas en i taget. Det är viktigt att inte eleverna har någon möjlighet att prata med varandra under tiden. Samtalet ska vara mycket strukturerat och dokumenteras på särskild blankett. Eleverna informeras om att de vuxna vet vad som sker och att de vuxna på skolan känner till deras beteende och att kränkningarna omedelbart måste upphöra. Eleverna får redogöra för hur de tänker göra för att få slut på det kränkande beteendet. Det är viktigt att även fånga upp "medlöparna".

3. *Vårdnadshavare informeras*

Vårdnadshavare till de inblandade eleverna kontaktas muntligen av den som utrett händelsen eller av mentor. Information ges om vad som har hänt, vilka åtgärder som vidtagits och hur det fortsatta uppföljningsarbetet ser ut. Vårdnadshavare till samtliga berörda elever kontaktas skyndsamt. Dokumentera på särskild blankett.

4. *Rektor informeras*

Personalen som bevittnat eller informerats om kränkningen ansvarar för att inom 24 h informera rektor om det inträffade genom att lämna utredningen till denna.

5. *Huvudmannen informeras*

Rektor anmäler kränkningen till huvudmannen,

6. *Uppföljning*

Efter en kort tid (max en vecka) kontrollerar medarbetaren att inte kränkningen har upprepats.

Vidare åtgärder- EHT

1. *Anmälan till EHT*

Om kränkningen inte upphört eller uppkärlats inom en månad från det att kränkningen ägt rum, anmäler den lärare eller medarbetare som har kännedom om detta till EHT. Till mötet med EHT bifogas fullständig **dokumentation** från samtal med berörda elever och tagna föräldrakontakter.

Ärendet tas upp i EHT och en ny utredning startar där samtal hålls med samtliga inblandade och vårdnadshavare skyndsamt informeras.



2. All berörd medarbetare informeras

Representanten från EHT informerar all berörd medarbetare om det inträffade, för att kunna få hjälp att noga observera vad som händer runt den utsatta eleven under tiden i skola- och fritidshem.

3. Uppföljning

Representanten från EHT har ett enskilt uppföljningssamtal med de inblandade för att kontrollera att det kränkande beteendet har upphört. Vårdnadshavare informeras skyndsamt..

Vidare åtgärder- skolledning

1. Möte mellan elev, vårdnadshavare och skolledning

Om det kränkande beteendet/trakasserierna inte upphört informeras rektor som kallar till möte med vårdnadshavare och elever.

2. Uppföljning och utvärdering

Beroende av det inträffande kan disciplinära åtgärder behöva vidtas.

Anmälan

Polisanmälan eller anmälning till socialtjänsten görs vid allvarliga händelser.

Rutiner om barn/elev i samband med verksamheten känner sig kränkt av vuxen

Rutiner för åtgärder vid kränkande behandling eller diskriminering av medarbetare eller ledning

När en vuxen ser, eller får kännedom om att, en elev upplever sig kränkt eller diskriminerad av medarbetare eller ledning

Den som bevittnat eller fått kännedom om kränkningen anmäler det inträffade till rektor senast samma dag. Rektor eller någon av rektor utsedd kontaktar vårdnadshavaren skyndsamt. En utredning startas där någon ur skolledningen samtalar med den anställde och beskriver hur eleven uppfattat situationen. En plan tas fram för hur den vuxne ska ställa till rätta. Det kan innebära samtal med eleven och samtal med vårdnadshavaren. I samtalen kan representant från skolledningen medverka.

Om det handlar om kränkning eller diskriminering från skolans ledning tas direktkontakt med huvudman (skolchef). Skolan håller då inte i utredningen.

Anmälan

Polisanmälan görs vid allvarliga händelser.



Dokumentation

Alla medarbetare för dagboksanteckningar över konflikter och annat oroväckande beteende mellan elever.

Alla medarbetare dokumenterar på särskild [blankett](#) alla former av kränkningar och diskriminerande handlingar. Dokumentationen lämnas till rektor inom 24 h och arkiveras i elevens akt.

Utvärdering av läsåret 2017-2018 planerade åtgärder

Denna plan kommer att utvärderas i juni 2018 av medarbetare och elever. Mentorerna samtalar med sina elever om hur insatserna fungerat och om de lett till önskvärda resultat, det vill säga inga diskriminerande handlingar, kränkningar eller trakasserier.

24 augusti 2017

Ingela Wall, rektor