



FURULUNDSSKOLAN

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

FURULUNDSSKOLAN 2019/2020

Innehåll

1. Bakgrund.....	2
2. Syfte	2
3. Rutiner för information till skolans huvudman.....	3
4. Skolledningens ställningstagande.....	3
5. Personer som omfattas av planen mot diskriminering och kränkande behandling.....	3
6. Gemensam vision.....	3
7. Lagar och förordningar	3
8. Diskrimineringsgrunder	4
9. Aktuell terminologi	5
10. Hälsofrämjande och förebyggande arbete.....	7
10.1 Främjande arbete	7
10.1.1 Främja likabehandling oavsett funktionsförmåga	7
10.1.2 Främja likabehandling avseende sexuell läggning	8
10.1.3 Främja likabehandling oavsett kön	8
10.1.4 Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.....	8
10.2 Förebyggande arbete.....	9
10.2.1 Förebyggande åtgärder.....	9
10.2.2 Kartläggning av verksamheten.....	10
12. Mål för läsåret 19/20 - Planerade åtgärder	11
13. Information	11
14. Uppföljning, återkoppling och revidering av dokumentet	12
15. Handlingsplan och rutiner vid Furulundsskolan	12
16. Dokumentation	15
BILAGA 1	17
Incidentrapport	17
BILAGA 2.....	18
Del 2 skrivs vid uppföljningssamtalet	18

1. Bakgrund

Skolan har under många år haft i uppdrag att förebygga och aktivt motverka all form av mobbning och kränkande behandling. 2006 trädde lagen mot diskriminering och kränkande behandling i kraft vilket medförde att skolornas ansvarsskyldighet ökade ytterligare. Skolan har därför skyldighet att varje år utarbeta en plan mot kränkande behandling/en likabehandlingsplan i enlighet med den diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2009. Denna stadgar att även eleverna ska involveras i arbetet vid upprättande, uppföljning, utvärdering och omarbetning av en sådan plan. Personalens och elevernas medverkan är viktig, eftersom kunskap, delaktighet och engagemang ökar ansvarstagandet och ger mening och kraft i arbetet att skapa ett gott arbetsklimat och en säker miljö för alla.

Skollagen 6 kap 6 § stadgar att:

"Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever."

Skollagen 6 kap 8 § stadgar att:

"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."

2. Syfte

Alla elever skall kunna känna sig trygga i skolan och bemötas och behandlas med respekt. Skolan har därför skyldighet att vidta åtgärder för att främja en god arbetsmiljö. Skolan ska dessutom förebygga och förhindra att elever utsätts för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Skolan har att agera så snart någon ur personalen får kännedom om att en elev känner sig diskriminerad eller utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling. Skolan ska då utan dröjsmål utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

3. Rutiner för information till skolans huvudman

Skolledningen ansvarar för att anmälningar och misstankar om kränkande behandling utreds. Skolledningen ansvarar även för att skolans huvudman informeras samt hålls löpande underrättad om ärendets gång.

4. Skolledningens ställningstagande

Vi arbetar tillsammans för att stärka gemenskapen och betonar alla människors lika värde. På Furulundsskolan verkar vi för **nolltolerans gällande all form av mobbning, diskriminering eller annan kränkande behandling.**

5. Personer som omfattas av planen mot diskriminering och kränkande behandling

Denna plan gäller för och omfattar samtliga elever och samtlig personal, såväl lärare som övrig personal, på Furulundsskolan i Sölvesborg.

6. Gemensam vision

Skolsituationen för Furulundsskolans elever skall präglas av trygghet, engagemang, framtidstro och personligt ansvar. Furulundsskolan skall vara en frizon mot kränkande behandling, varför nolltolerans skall vara en självklarhet.

7. Lagar och förordningar

Skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utgår från ett stort antal lagar, förordningar och policydokument, nämligen:

- FN:s barnkonvention
- Skollagen (2010:800)
- Gymnasieförordningen
- Läroplan för gymnasieskolan
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Brottsbalken
- Arbetsmiljölagen
- Sölvesborg Bromölla kommunalförbunds arbetsmiljöpolicy
- Furulundsskolans arbetsmiljöpolicy
- Furulundsskolans lokala arbetsplan
- Furulundsskolans ordningsregler

8. Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt att främja lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringsgrunderna är följande sju:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskrimineringsombudsmannen (DO) definierar diskrimineringsgrunderna enligt följande:

Kön:

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck:

Min identitet är min bild av mig själv. Den som inte känner sig som man och inte heller som kvinna har en identitet som är könsöverskridande. DO använder ordet könsidentitet. En transperson har en könsidentitet som överbryggar de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas alltså att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, alternativt att man genom sin klädsel eller på annat sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck. Diskrimineringsgrunden har **inget** samband med sexuell läggning.

Etnisk tillhörighet:

Jordklotet är fullt av människor. Vi kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter till exempel finländare, svenskar och polacker. Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Till exempel har samer sin etniska tillhörighet och romer har sin etniska tillhörighet. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli

utsatta för etnisk diskriminering. Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hen är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning:

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls.

Funktionsnedsättning:

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning. Ibland gör det saker krångligare. Ibland spelar det ingen roll om man är allergisk mot jordnötter eller inte. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut. Det går inte att se alla funktionsnedsättningar. Några är osynliga. Du kan inte se att en person har problem inne i magen. Det kan till exempel vara problem med mage och tarmar eller oro och ångest. Du kan heller inte se om någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still. En lättläst text är nödvändig för några, men kan vara bra för alla. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

Sexuell läggning:

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hen blir kär i. Det är diskriminering.

Ålder:

Ålder berättar hur gammal en människa är, hur många födelsedagar man haft. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.

9. Aktuell terminologi

Skillnaden mellan diskriminering, trakasserier och kränkningar

Diskriminering är när en person, medvetet eller omedvetet, utsätter en viss grupp eller person för orättvis behandling. Diskriminering förutsätter ett maktövertag hos den som diskriminerar – alltså kan en lärare diskriminera en av sina elever,

men inte tvärtom. En elev kan därmed inte heller diskriminera en annan elev, eftersom de är jämställda.

När det inte finns maktobalans mellan de inblandade, till exempel om båda eller samtliga är elever på skolan, så klassas handlingen istället som *trakasserier*.

Diskrimineringar och trakasserier kan ske vid ett enstaka tillfälle eller flera upprepade tillfällen, och är alltid kopplade till en av sju diskrimineringsgrunderna som redogjorts för ovan.

När en händelse inte kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna klassas det istället som en *kränkning* eller kränkande behandling. Kränkningar kan, precis som diskriminering och trakassering, ske både medvetet och omedvetet samt vid enstaka eller upprepade tillfällen. En kränkning är helt enkelt ett övergrepp, där en grupp eller en person kränker en annan persons värdighet. Personerna eller personen som utsätter någon annan för en kränkning behöver inte nödvändigtvis ha ont uppsåt eller mena något illa. Det räcker med att den som är utsatt känner ett obehag eller hot.

Det är viktigt att poängtera att det är personen som är utsatt som avgör vad som är en kränkning för just honom eller henne.

Direkt diskriminering:

En elev missgynnas i förhållande till andra elever. För att det ska räknas som diskriminering behöver missgynnandet ha ett samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering:

En elev missgynnas genom att skolan tillämpar t ex en till synes neutral bestämmelse som i praktiken missgynnar t ex en elev med visst kön.

Sexuella trakasserier:

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Rasism:

Åsikt att vissa folkgrupper är mindre värda och därför kan förtryckas, utnyttjas och kontrolleras.

Främlingsfientlighet:

Rädsla för och stark motvilja mot grupper från annan kultur som på något sätt skiljer sig från den egna.

10. Hälsofrämjande och förebyggande arbete

Skolans verksamhet och organisation skall utformas på ett sätt som främjar goda relationer och trygga lärmiljöer. Därför är det viktigt att det förebyggande arbetet är långsiktigt på såväl individ- som grupp- och skolnivå. Arbetet hålls samman av en övergripande strategi och integreras som en naturlig del i skolans övriga arbete.

Genom diskussioner i klassråd, hälsosamtal, utvecklingssamtal samt elevvårds- och överlämnandekonferenser kan kränkningar och trakasserier tidigt uppmärksammas och åtgärdas. Alla som arbetar på Furulundsskolan, personal som elever, har ansvar för att vara observanta på och ingripa mot sådana övergrepp. Återkommande diskussioner om etik, moral, människors värde, jämställdhets- och genusfrågor, relationer och demokratins grunder ska kontinuerligt äga rum i såväl undervisning som i enskilda samtal.

Exempel på aktiviteter som genomförs:

- Uppstartsdag för årskurs-ett eleverna med syfte att skapa grund för ett gott gruppklimat.
- Värdegrundsövningar i klasserna genomförs och leds av elevhälsoteamet eller lärare.
- Samarbetsövningar är ett naturligt inslag i samtliga kurser.
- Under läsåret anordnar elevhälsan temadagar, samt ett löpande arbete, baserade på tre centrala teman; psykisk hälsa, ANDT samt kön, sexualitet och normer. Mer om detta finns att läsa i dokumentet "Förebyggande och hälsofrämjande arbete".

10.1 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 skall anpassas till elevernas ålder och till verksamheten.

10.1.1 Främja likabehandling oavsett funktionsförmåga

Områden som berörs av insatsen: Kränkande behandling och Funktionsnedsättning

Mål och uppföljning: Alla elever ska ges möjlighet att delta i alla aktiviteter och undervisning oavsett funktionsnedsättning eller ej. Uppföljning av detta sker via den årliga elevenkäten.

Insats: Anpassa och utforma de gemensamma aktiviteterna och undervisningen så att alla elever kan delta. Det kan handla om att hitta sätt att kunna följa med på aktiviteter eller utflykter eller att anpassa undervisningen så att alla ges samma möjligheter utifrån sina förutsättningar. På så sätt visar skolan genom handling att alla elever är lika mycket värda.

Ansvarig: All personal.

Datum när det ska vara klart: Arbetet pågår under hela läsåret.

10.1.2 Främja likabehandling avseende sexuell läggning

Områden som berörs av insatsen: Könsoverskridande identitet eller könsuttryck och sexuell läggning

Mål och uppföljning: Eleverna ska ha kunskap om olika typer av sexuell läggning och könsidentitet. De ska även fått möjlighet att uttrycka sina åsikter i ämnet samt diskutera de fördomar som finns i samhället kring detta. Utfallet av detta arbete följs upp genom elevråd i slutet av varje termin.

Insats: Upplysning om olika typer av sexuella läggningar. Tillsammans med eleverna analysera och diskutera fördomar och stereotypa föreställningar om människor baserat på sexuell läggning som kan förekomma i media eller läromedel.

Ansvarig: Samhällskunskapsläraren, naturkunskapslärare och elevhälsan är delaktig.

Datum när det ska vara klart: Arbetet pågår under hela läsåret.

10.1.3 Främja likabehandling oavsett kön

Områden som berörs av insatsen: Kön

Mål och uppföljning: Killar och tjejer ska ha lika stort inflytande över skolan och i undervisningen. Eleverna ska känna att de får lika mycket utrymme. Detta följs upp i elevenkäten som kommer ut årligen.

Insats: I undervisningen kan läraren använda sig av talrunder, ett sätt att fördela ordet, om inte alla får lika mycket utrymme. Ämnet berörs även mer ingående i samhällskunskapsundervisningen.

Ansvarig: Undervisande lärare.

Datum när det ska vara klart: Arbetet pågår under hela läsåret.

10.1.4 Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Områden som berörs av insatsen: Etnisk tillhörighet och Religion eller annan trosuppfattning

Mål och uppföljning: Eleverna ska ha kunskap om vad rasism är. De ska också vara medvetna om vad fördomar är och hur fördomar och stereotypa föreställningar förekommer i media eller läromedel gällande etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Vi följer upp detta via kursutvärderingen i religion. Personalen utvärderar via personalmöten.

Insats: Tillsammans med eleverna analysera och diskutera fördomar och stereotypa föreställningar om olika etniska grupper, religioner eller andra trosuppfattningar som kan förekomma i media eller läromedel.

Ansvarig: Lärare i religion, historia och samhällskunskap.

Datum när det ska vara klart: arbetet pågår hela läsåret.

10.2 FÖREBYGGANDE ARBETE

Det förebyggande arbetet tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Det förebyggande arbetet skall anpassas till elevernas ålder och till verksamheten.

10.2.1 Förebyggande åtgärder

- Personalen ska vara synlig och ingripa vid behov samt ha ett gemensamt och ansvarstagande förhållningssätt för att minska riskerna för särbehandling.
- Skolans personal markerar gränserna om en elev bryter mot ordningsreglerna.
- Personalen på skolan måste ha ett gemensamt förhållningssätt till situationer då en elev kan tänkas bryta mot dessa.
- Reglerna ska diskuteras regelbundet inom personalgruppen.
- Ur ett likabehandlingsperspektiv är det viktigt att alla på skolan agerar konsekvent då någon inte följer ordningsreglerna.
- Skolans likabehandlingstänkande skall framgå vid rekrytering av personal.
- Klassens mentor har ansvar att ordna aktiviteter som stärker sociala band och ökar elevernas trygghet och trivsel i skolsituationen.
- Elevhälsoteam bestående av rektor, skolsköterska, kurator, speciallärare samt SYV sammanträder kontinuerligt en gång i veckan.
- Inför nytt läsår planeras trivseldagar under höstterminen för att ge elever och personal förutsättningar att bygga upp sociala relationer och skapa förtroende för varandra.
- Skolans datorer får inte användas för någon form av kränkning eller sexuella trakasserier, enligt gällande ordningsregler.

- Under lektionstid skall mobiltelefoner hanteras på sådant sätt som är överenskommet med aktuell lärare.
- Lärarna agerar aktivt för att ordningsreglerna följs.
- När situationen så kräver ansvarar lärare för att genomföra samtal med eleverna om val av språkbruk kopplat till känslan av att ha blivit kränkt och/eller trakasserad.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen skall gälla även under den arbetsplatsförlagda utbildningen, APL.

10.2.2 Kartläggning av verksamheten

Furulundsskolan genomför årligen en trivselenkät för alla elever där bland annat frågor om trivsel, trygghet, psykosociala miljön, bemötande och relationer, mobbning, främlingsfientlighet och allmänt välbefinnande på skolan ställs.

Hälsosamtal hålls av skolsköterska med alla elever i årskurs 1.

Elevhälsoteamet har EHT-möte varje vecka dit personal kan komma om de känner oro för någon elev.

Styrgrupp och skyddskommitté har möte kontinuerligt under läsåret.

Varje termin hålls klassamtal där mentorerna, tillsammans med skolledning, SYV och elevhälsan, diskuterar situationen i de olika klasserna.

I arbetslagets uppgifter ingår att ha kontinuerliga diskussioner kring det sociala klimatet i klasserna och mellan eleverna.

Under de återkommande klassråden diskuterar elever och mentor frågor kring Furulundsskolans förebyggande och främjande arbete, trivseln och klimatet på skolan samt arbetar med planen mot diskriminering och kränkningar. På detta sätt blir eleverna delaktiga i framtagandet av likabehandlingsplanen.

Vid de terminsvis återkommande utvecklingssamtalen diskuterar eleven, vårdnadshavaren och mentorn trivsel samt situationen i klassen och på skolan i allmänhet. Mentorn informerar om skolans arbete mot kränkning och för likabehandling samt förklarar vårdnadshavarens rätt att vara delaktig i detta arbete.

Resultaten från enkäterna samt protokollen från möten och konferenser lämnas till rektor. Undantaget är utvecklingssamtalen där endast de delar som berör dessa frågor redovisas till rektor.

12. Mål för läsåret 19/20 - Planerade åtgärder

Vår övergripande målsättning är:

- Att förhållningssättet mellan elev och personal ska främja ett positivt, öppet, solidariskt och vänligt klimat i skolan.
- Att ALLA elever trivs och känner trygghet i skolan.
- Att ingen elev under några omständigheter utsätts för kränkande behandling.
- Att elever och personal iakttar, är lyhörda och ingriper då någon utsätts för kränkande behandling och/eller mobbning

Undervisning:

Mål: Undervisningen om likabehandlingsfrågor ska genomsyras av skolans värdegrund genom t ex:

1. Rollspel, värderingsövningar och diskussioner om alla människors lika värde.
2. Diskussioner utifrån film, litteratur med mera om människors fördomar, attityder och människosyn.
3. Undervisning kring lagstiftning, etik och moral vid användandet av sociala medier, mobiltelefoner och bilder.
4. Undervisning om mänskliga rättigheter och om barnkonventionen i samhällskunskap och närliggande ämnen.
5. Förståelse för andra kulturer främjas genom att Furulundsskolan prioriterar olika internationella projekt.

13. Information

På följande sätt informeras om Furulundsskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling:

1. Rektor presenterar den nya planen mot diskriminering och kränkande behandling för lärare på programråd i inledningen av höstterminen. Programlagsledare för diskussionen vidare i programlagen. Planen finns även tillgänglig på Vklass.

Ansvarig: Berörd rektor

2. Planen mot diskriminering och kränkande behandling tas upp vid introduktionen av nyanställda.

Ansvarig: Berörd rektor

- 3 Alla klasser informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling i början av läsåret, varvid den enskilde elevens ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö betonas.

Ansvarig: Mentor

- 4 Föräldrar till elever i årskurs 1 får kortfattad information om Furulundsskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling vid det inledande föräldramötet på höstterminen 2018.

Ansvarig: Ansvarig rektor

5. Den nya planen mot diskriminering och kränkande behandling läggs ut på Furulundsskolans hemsida.

Ansvarig: Kommunikationsansvarig

14. Uppföljning, återkoppling och revidering av dokumentet

Planen mot diskriminering och kränkande behandling följs upp och revideras minst en gång per läsår. Det görs på följande sätt:

Under höstterminen arbetar elever och mentor

er tillsammans kontinuerligt med likabehandlingsplanen vid klassråden. Klassen utser en klassrepresentant som har i uppdrag att anteckna de förändringar som klassen vill göra i dokumentet. I slutet av höstterminen 2019 (exakt datum kommer snart) förmedlar klassrepresentanten klassens tankar och åsikter till elevkåren. Elevkåren bildar sig en uppfattning av vilka förändringar som vill göras och har därefter ett möte med rektor, skyddsombud, elevskyddsombud samt elevhälsan. Syftet med detta möte är att, med elevernas åsikter som grund, skapa en ny, reviderad plan mot diskriminering och kränkande behandling inför vårterminen 2019. När den reviderade planen är klar finns den tillgänglig på samma sätt som vid höstterminen.

Ansvarig: Rektor, mentor, övrig personal och elever har ett gemensamt ansvar.

Utvärdering och analys dokumenteras i Furulundsskolans årliga kvalitetsredovisning och är en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Ansvarig: Ansvarig rektor

15. Handlingsplan och rutiner vid Furulundsskolan

Den som får kännedom om kränkande behandling har skyldighet att agera utan dröjsmål. Detta gäller all personal på Furulundsskolan. **Redan vid misstanke om att kränkningar förekommer bör det uppmärksammas.**

Observera att även enstaka tillfälle eller incident kan vara kränkning och att det är elevens uppfattning och känsla som bestämmer. Den senaste tidens förflackning av begreppet kränkning i ungdomars språkbruk behöver dock uppmärksammas. T ex är tillrättavisningar som har till syfte att upprätthålla ordning och miljö inte att

betrakta som kränkning. Att en elev känner sig orättvist behandlad behöver inte per automatik vara en kränkning.

Arbetsgång vid incident

En incidentrapport (se bilaga 1) fylls omgående i av den som först fått kännedom om incidenten och lämnar därefter den till berörd rektor. Rektor fattar då beslut om lämplig åtgärd och denna genomförs omgående. Efter genomförd åtgärd fattar rektor beslut huruvida incidenten avses som avslutad eller inte. Rapporten skickas till huvudman som dokumenterar handlingen.

De åtgärder som beskrivs i dokumentationen måste tydligt kopplas till vilken typ av incident som har inträffat. Kränkningar, trakasserier och diskrimineringar ger olika åtgärder.

Rektor bedömer, i samråd med huvudman, huruvida polis bör inkopplas och i så fall i vilket skede. Synen på brottslig handling ska bedömas på samma sätt i skolan som utanför skolan. Skolledningen polisanmäler brott i skolan. Uppföljning görs beroende på det enskilda fallet med barn och ungdomsteamet eller socialtjänsten direkt.

Alla anställda som får kännedom om något förhållande där man tror att en elev under 18 års ålder far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och skydd är skyldiga att anmäla till Socialtjänsten. Oron är personlig och kan inte överlämnas. Elevhälsan kan vara behjälplig om man till exempel behöver hjälp med att fylla i en anmälan eller bara vill ha stöd i processen.

Vid en incident kan det finnas olika typer av parter:

- elev-elev
- elev-personal
- personal-elev
- personal-personal

Arbetet dokumenteras fortlöpande och åtgärdsplaner skapas.

Elev-elev

1. **Den i personalen som upptäcker eller misstänker kränkning eller liknande är skyldig att agera skyndsamt genom att inhämta information från uppgiftslämnaren och de direkt berörda.** Vid detta samtal skrivs en incidentrapport (se bilaga 1).
2. Mentor och skolledning informeras omgående om vad som framkommit vid samtalet och incidentrapporten lämnas till rektor som beslutar om åtgärd. **Mentor kontaktar vårdnadshavare.**

3. Huvudmannen informeras av skollädaingen och hålls fortlöpande informerad om ärendets gång.
4. Uppföljningssamtal med berörda parter hålls. Vid detta samtal fylls del 2 av incidentrapporten i.
5. Om inte detta heller får önskad effekt kallar rektor till elevvårdskonferens med bland annat rektor, mentor, kurator, elev och vårdnadshavare. Vid denna skrivs ett åtgärdsprogram (se bilaga 2).

Elev-personal

Elev som känner sig kränkt, trakasserad eller diskriminerad av personal:

1. Rektor kontakts.
2. Rektor håller samtal med berörda parter, såväl kränkare som kränkta, omgående. Vid detta samtal skrivs en incidentrapport (se bilaga 1). Om kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering konstateras kontakts föräldrar till elever som ej fyllt 18 år.
3. Rektor bedömer om grunden till det inträffade ligger hos den enskilde läraren eller hos hela organisationen.
4. Utifrån den bedömning rektor gjort skrivs ett åtgärdsprogram (se bilaga 2) där åtgärder specificeras på individ- eller organisationsnivå.
5. Enskilda uppföljningssamtal hålls av rektor med de inblandade. Tiden kan variera beroende på hur situationen sett ut och hur samtalen med de inblandade har gått.
6. Föräldrar informeras av rektor om samtalens resultat.
7. Om överenskomna åtgärder inte följs eller inte gett önskat resultat tas beslut om fortsatt tillvägagångssätt av rektor efter uppföljningssamtalen.

Personal-elev

Personal som känner sig kränkt, mobbad eller utsatt för annan form av trakasseri:

Se åtgärder för Elev-personal.

Personal-personal

Personal som känner sig kränkt, mobbad eller utsatt för annan form av trakasseri av personal:

Se åtgärder för Elev-personal.

16. Dokumentation

Dokumentation av incidenter sker alltid med hjälp av en incidentrapport (se bilaga 1) och om problemen kvarstår vid uppföljningssamtalet med hjälp av ett åtgärdsprogram (se bilaga 2).

Förvaring av dokumentation

Incidentrapporter och åtgärdsprogram förvaras hos rektor.

INCIDENTRAPPORT

Datum då incidentrapporten skrivs:.....

Inblandade parter:

(namn och klass)

.....

.....

Beskrivning av incidenten:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plats där incidenten inträffade:

.....

Datum då incidenten inträffade:

.....

Åtgärder som kommer att vidtas: (Fylls i av rektor)

.....

.....

.....

.....

Ansvarig/ansvariga för dessa åtgärder: (Fylls i av rektor)

.....

.....

Datum för uppföljning:

Underskrift av samtliga deltagande personer

DEL 2 SKRIVS VID UPPFÖLJNINGSSAMTALET

Resultat av vidtagna åtgärder:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Åtgärder för att händelsen inte ska upprepas:

.....

.....

.....

.....

.....

Incidenten kan avses

avslutad ☐

ej avslutad ☐

Vid ej avslutad incident skrivs åtgärdsprogram.

Underskrift av samtliga deltagande personer

.....