

Plan

---

# Kristdalaskolans likabehandlingsplan

## **Kristdalaskolans likabehandlingsplan**

**Ansvarig för dokumentet:** Rektor

**Omfattar:** Kristdalaskolan

**Informationsklass:** Öppen

**Publicering:** Hemsida

**Beslutsinstans:** Kristdalaskolan

**Fastställd:** 2023-10-02

**Reviderad:**

**Gäller från och med:** 2023-08-21

**Giltighetstid:** Läsåret 2023/2024

**Ersätter:** Föregående års likabehandlingsplan för Kristdalaskolan

**Diarienummer:**

# Innehåll

<b>Kristdalaskolans likabehandlingsplan</b> .....	<b>1</b>
<b>Masterplanens upplägg och syfte</b> .....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
<b>Ordförklaring</b> .....	<b>5</b>
<b>Grunduppgifter</b> .....	<b>7</b>
Verksamhetsformer som omfattas av planen .....	7
Ansvarig för planen.....	7
Vår vision.....	7
Planen gäller från.....	7
Planen gäller till .....	7
Läsår .....	7
<b>Inledning</b> .....	<b>7</b>
<b>Elevers delaktighet</b> .....	<b>7</b>
<b>Personalens delaktighet</b> .....	<b>8</b>
<b>Vårdnadshavares delaktighet</b> .....	<b>8</b>
<b>Ansvarsfördelning</b> .....	<b>8</b>
<b>Förankring av planen</b> .....	<b>9</b>
<b>Utvärdering</b> .....	<b>9</b>
Främjande arbete .....	9
Förebyggande åtgärder .....	10
Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan.....	10
Resultat av utvärderingen av fjolårets plan.....	10
Årets plan ska utvärderats senast .....	11
Ansvarig för utvärdering av planen .....	11
<b>Främjande arbete</b> .....	<b>12</b>
Insats .....	12
Områden som berörs av insatsen Mål.....	12
Uppföljning .....	12
Ansvarig för insatsen.....	12
Datum när insatsen ska vara klar.....	12
<b>Kartläggning</b> .....	<b>14</b>
Områden som berörs i kartläggningen .....	14
Hur elever har involverats i kartläggningen .....	14
Hur personalen har involverats i kartläggningen.....	14
Resultat och analys .....	14
<b>Förebyggande åtgärder</b> .....	<b>15</b>
Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen: .....	15
Åtgärd för att förebygga risken: .....	15

Områden som berörs av insatsen .....	15
Mål.....	15
Uppföljning.....	15
Ansvarig för insatsen .....	15
Datum när insatsen ska vara klar .....	15
<b>Rutiner för akuta situationer .....</b>	<b>18</b>
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling .....	18
Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till.....	18
Rutin för när elev kränker elev.....	18
Rutin för när medarbetare kränker elever.....	19
Arbetsgång om elev eller en elevgrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten .....	19
Rutin för anmälan till huvudmannen .....	20
Rutin för dokumentation .....	21

## Ordförklaring

**De sju diskrimineringsgrunderna** - Syftar på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning.

**Kön:** man eller kvinna.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom klädsel eller annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än sitt juridiska kön.

**Etnisk tillhörighet:** med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**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. **Sexuell läggning:** diskrimineringslagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

**Ålder:** uppnådd levnadslängd.

**Funktionsnedsättning:** 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.<sup>1</sup>

**Kränkande behandling** - ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.<sup>2</sup> Kränkningar kan vara fysiska (slag, knuffar), verbala (hotelser, bli kallad vid fula namn), psykosocial (utfrysning, ryktesspridning) eller textade (klotter, brev, lappar, e-post, SMS, chatt eller andra webbaktiviteter).

**Diskriminering** – Diskriminering är att någon kränks eller missgynnas, och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunder (se ovan). Det kan innebära t.ex. att förskolan behandlar ett barn annorlunda än andra barn. Detta kan ske t.ex. genom läroböcker, regler, undervisning etc. Det finns det sex stycken former av diskriminering:

1. **Direkt diskriminering** - vilken avser negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringsombudsmannen.se

<sup>2</sup> Skolverket.se

2. **Indirekt diskriminering** - vilken avser neutrala ordningsregler som i praktiken leder till diskriminerande effekter. Ett exempel kan vara att förskolepersonal behandlar alla elever lika och det kan missgynna en elev med en funktionsnedsättning. Det kan föreligga sakliga skäl till ett beteende och då är det inte frågan om indirekt diskriminering, men detta bör förskolan/skolan kunna bevisa.
3. **Trakasserier** - Detta innebär att någon känner sig kränkt och handlingen har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se ovan).
4. **Sexuella trakasserier** - Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. 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. Denna diskrimineringsform är den enda som inte behöver ha en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
5. **Instruktioner att diskriminera** – Någon med en ledande position ger någon i beroendeställning (t.ex. en anställd) instruktion att diskriminera.
6. **Bristande tillgänglighet** - Bristande tillgänglighet är när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.

**Främjande arbete** – ska alltid göras, utan förekommen anledning och har ”positivt” fokus. Detta innebär att sträva efter att alla ska behandlas respektfullt och likvärdigt utifrån diskrimineringsgrunderna, t.ex. alla behandlas respektfullt oavsett ålder.

**Förebyggande åtgärder** – specifika åtgärder som vidtas för att avhjälpa en konkret risk som identifierats vid kartläggningsarbetet.

# Grunduppgifter

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Grundskola

## Ansvarig för planen

Rektor för skolenheten

## Vår vision

Bildningsförvaltningens vision är "Ett Gott Liv"

Kristdalaskolans vision är "En dag ska alla våra elever kunna välja sin egen framtid."

## Planen gäller från

2023-08-21

## Planen gäller till

2023-08-18

## Läsår

2023/2024

## Inledning

På Kristdalaskolan accepterar vi inte någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Medarbetare och elever är centrala i likabehandlingsarbetet och vi strävar efter att även vårdnadshavare blir inkluderade i skolans likabehandlingsarbete.

## Elevers delaktighet

Alla pedagoger har ett gemensamt ansvar att involvera eleverna i arbetet med denna plan. Bland annat genom att de ges möjlighet att diskutera och lämna synpunkter på planen. Under september och maj genomförs en enkät kring trygghet och trivsel på hela skolan resultatet på hösten ligger till grund för att under våren utvärdera hur åtgärderna fallit ut. Inför varje utvecklingssamtal får eleverna utvärdera sin skolsituation och under vårterminen genomförs gruppintervjuer i fokusgrupper av rektor/annan personal. Detta för att möjliggöra utvärdering

av årets arbete samt omformning av framtida arbeten gällande kränkning, trakasserier och diskriminering. Rektor är ansvarig för att elevernas beslut rörande denna plan beaktas vid varje revidering av densamma.

## Personalens delaktighet

All skolans personal har ett stort ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och till goda relationer både med andra i personalen, elever samt deras vårdnadshavare. All personal ska ta del av skolans likabehandlingsplan och handla utifrån den. All personal har ett ansvar för att kompetensutveckling sker kring det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet på skolan.

Elevhälsoteamet vid skolan ansvarar för att stödja skolans personal i att ta fram strategier för det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet, utifrån utvärderingar och kartläggningar. Elevhälsoteamet ansvarar för att ta emot och hantera förfrågningar/anmälda ärenden ifrån skolans personal och vårdnadshavare, rörande det åtgärdande arbetet.

## Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavare har ett stort ansvar kring det främjande arbetet. Om skolan och hem tydligt tar avstånd från kränkande behandling får det en positiv inverkan på eleverna.

Vårdnadshavare till elever på skolan har möjlighet att ta del av skolans likabehandlingsplan på föräldramöten eller via skolans hemsida. Vårdnadshavare som har synpunkter på planen kan lämna dessa direkt till sin elevs mentor och/eller direkt vid föräldramöte då planen presenteras. Likabehandlingsplanens nya version läggs ut på hemsidan i början på varje läsår.

Vårdnadshavare och skolan har en öppen dialog kring hur eleven mår i skolan och om hur eleven upplever situationen i skolan.

## Ansvarsfördelning

- **Rektor** har det yttersta ansvaret för allt arbete i skolan, för att planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling, följs samt årligen upprättas. Rektor ansvarar för att medarbetare kontinuerligt utbildas för att aktivt kunna arbeta förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling. Rektor ska informera verksamhetschef som i sin tur informerar förvaltningschef vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.
- **Alla som arbetar på skolan** är skyldiga att främja likabehandling, att arbeta förebyggande och motverka utsatthet. Det innebär att vid minsta misstanke om detta ska den enskilde reagera och ingripa, samt så fort som möjligt utreda händelsen samt informera rektor.
- **Eleverna** ska ta avstånd från all diskriminering och kränkande behandling och vara en god kamrat mot alla på skolan vuxen som barn
- **Vårdnadshavarna** är viktiga! När både skolan och hemmen tar klart avstånd från all diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv påverkan på



eleverna.

## Förankring av planen

Planen finns att läsa på Oskarshamns kommuns hemsida. Under augusti går medarbetare och rektor tillsammans igenom planen. På höstens föräldramöte går personalen igenom planen med vårdnadshavare. Genom fokusgruppsintervjuer som genomförs under vårterminen får eleverna ge sin bild av hur planen fungerar i vår verksamhet. Därefter analyserar rektor tillsammans med elevhälsa och personal vilka områden som man behöver arbeta med kommande läsår.

I början av varje läsår diskuterar samtliga elever och skolans personal skolans nya likabehandlingsplan. På elevråd tar rektor upp vad enkäter och fokusgruppssamtal gav genom analysen som gjorts. Klassföreståndarna och fritidshemmens personal går i början på höstterminen grundligt igenom planen tillsammans med eleverna och diskuterar innehållet och svarar på de frågor som blir aktuella.

Denna dialog är viktig i kvalitetssäkringen och ligger till grund för eventuella förändringar i den nya likabehandlingsplanen.

## Utvärdering

Genom observationer i den dagliga verksamheten, samtal, utvecklingssamtal, intervju i fokusgrupper, enkäter får vi vetskap om när/var/om det förekommer kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier på skolan. Utvärderingen av planen har tagits upp på arbetsplatsträff, klassråd, elevråd, föräldramöte, i elevhälsan samt i möten med rektor.

På detta vis hoppas vi att skolan bättre kan uppmärksamma det förbättringsbehov som finns och göra åtgärder tillsammans med eleverna.

## Främjande arbete

- Vid höstterminens början gör vi en översyn av trivselreglerna tillsammans med eleverna med att tydliggöra förväntningar och information gällande skolgården, korridoren, matsal och toalettbesök i syfte att alla miljöer ska upplevas som trygga. Vi börjar på klassnivå som vi sedan lyfter vidare till elevrådet.
- I början av terminen går klassföreståndarna tillsammans med klasserna igenom vad likabehandlingsplanen innebär. På klassråd/elevråd har vi en gemensam dagordning där diskussioner om likabehandlingsplanen finns med som en punkt. Där har vi också kunnat påminna om de främjande och förebyggande insatserna vi har på skolan och gjort eleverna medvetna men också delaktiga i det främjande och förebyggande arbetet i skolan.

- Vid varje utvecklingssamtal sker samtal om trivsel och studiero mellan elev, vårdnadshavare och lärare. Detta för att tidigare upptäcka om en elev inte trivs i skolan.

## Förebyggande åtgärder

- Gemensamt värdegrundsarbete på hela skolan som skapar en samsyn kring 15 värdeord. Värdeorden ska vi kunna använda i det vardagliga samtalet med eleven men också fokusera på vissa specifika ord under vissa årskurser.
- Aktivt arbeta med åk 5 och 6 vad det gäller värdegrund med stöd av kurator. Genom ett forskningsbaserat material. Samt arbetar man med ”Gnissel i klassen” och ”Bråka smartare”.
- Medvetet arbeta med elevernas arbetsmiljö i skolan genom att ge dom olika verktyg/anpassningar så att de kan utnyttja sin fulla potential i sitt kunskapsinhämtning och skapa arbetsro för andra och sig själv.

## Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Rektor, medarbetare tillsammans med eleverna och för kännedom till vårdnadshavare.

Under hela läsåret diskuteras arbetsmiljö på klassråd och på elevråd. På utvecklingssamtal har eleverna fått beskriva sin skolsituation och under våren har 24 elever ingått i fyra fokusgrupper. Hälsosamtal genomförs i förskoleklass, årskurs 2 och 4.

Föräldrarna har på utvecklingssamtal gett synpunkter på sitt barns skolsituation och en dialog mellan hem och skolan har funnits i vardagen kring dessa ämnen.

Medarbetare har varit delaktiga i kartläggningen genom observationer och samtal i arbetslaget och samt analys av resultaten från fokusgrupperna. I samband med det systematiska kvalitetsarbetet lämnar arbetslagen förslag till åtgärder kommande läsår.

## Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Vi ser att insatserna mot åk 5 har varit goda då elevernas välmående ökat eller står kvar på samma nivå men ej sjunkit. Arbetet kring värdeorden har inte alla kommit igång med på enheten. Vi ser att vi måste fortsätta arbeta med de främjande och förebyggande åtgärderna ett år till för att kunna se ett resultat på lång sikt.

## **Årets plan ska utvärderats senast**

2024-06-30

## **Ansvarig för utvärdering av planen**

Rektor, lärare och arbetslag

# Främjande arbete

## 1 Insats

Alla elever ska känna till skolans trivselregler. Trivselregler formuleras i samverkan mellan pedagoger och finns uppsatta i alla klassrum. Trivselreglerna diskuteras i klassråd, elevråd och arbetslag och när behov uppstår.

### Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

### Mål

Behandla alla lika och vara rädd om varandra och skolan.

### Uppföljning

2023-10-30

### Ansvarig för insatsen

Samtliga pedagoger

### Datum när insatsen ska vara klar

2023-12-31

## 2 Insats

Alla elever ska känna till skolans likabehandlingsplan. Klasslärare informerar om likabehandlingsplanens innehåll i början av terminerna. Tydliggöra de främjande insatserna och de förebyggande åtgärderna vid klassråd, elevråd och när likabehandlingsplanens innehåll behandlas i diskussioner och undervisning. Diskrimineringsgrunderna lyfts på klassråd under läsåret.

### Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

### Mål

Alla elever ska känna till likabehandlingsplanen.

### Uppföljning

2023-10-30

### Ansvarig för insatsen

Samtliga pedagoger

### Datum när insatsen ska vara klar

2024-06-16

## 3 Insats

Kontinuerligt följs trygghet och trivsel upp med elev och vårdnadshavare på utvecklingssamtal och i den vardagliga kontakten..

### Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

### Mål

Fånga upp elevers mående i skolan i ett tidigt skede.

### Uppföljning

2023-11-30

## Ansvarig för insatsen

Samtliga pedagoger

## Datum när insatsen ska vara klar

2024-06-30

## Kartläggning

För att få vetskap om det finns diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på skolan och i så fall var, när och hur genomför skolan en kartläggning.

Elever, medarbetare och föräldrar deltar på olika sätt; Genom enkät okt och maj, observationer och dokumentationer, dialoger med elever i grupp som fokusgruppssamtal samt vid utvecklingssamtalen får vi ett underlag. Utifrån detta kan vi sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på skolan. Kartläggningen pågår genom hela läsåret. I kartläggningen bör också ingå att ha ett kritiskt och medvetet förhållningsätt så att strukturer eller värderingar som bidrar till diskriminering eller kränkande behandling motverkas.

## Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

## Hur elever har involverats i kartläggningen

Vi har fokussamtal där eleverna samtalar om trygghet, arbetsro och kränkande behandling. Vi har en enkät gällande samma område som genomförs under hösten och våren. Möjlighet att ge förslag till förändringar till nästa läsårs plan mot diskriminering och kränkande behandling ges på vårterminens klassråd/elevråd. Inför utvecklingssamtalen får samtliga elever möjlighet att besvara ett antal frågor i webbverktyget Unikum kring hur de trivs i skolan.

## Hur personalen har involverats i kartläggningen

Medarbetare är delaktiga i kartläggningen genom observationer och samtal i arbetslaget och samt analys av resultat från fokusgrupperna och enkäter. I samband med det systematiska kvalitetsarbetet lämnar arbetslagen förslag till åtgärder kommande läsår.

## Resultat och analys

Vi har genomfört enkäter och fokusgruppsamtal där vi följt upp våra främjande och förebyggande insatser. Personalgruppen har diskuterat resultaten tillsammans med rektor och kommit fram till att det finns behov av att försätta med samma insats.

## Förebyggande åtgärder

### 1 Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:

Eleverna visar inte respekt inför varandra eller vuxna.

#### Åtgärd för att förebygga risken:

Arbete med värdeorden F-6.

### Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

### Mål

Alla elever på enheten ska känna till de värdeord som man arbetar med under läsåret. Vi får ett gemensamt lärande och ett gemensamt språk kring värdeorden. Desto äldre man blir desto flera ord har man berört. Tre ord berörs under varje läsår åk F-4. Åk 5-6 arbetar med alla ord.

### Uppföljning

Vi kommer följa upp arbetet på arbetsplatsträffar och arbetslagsmötet.

### Ansvarig för insatsen

Samtliga pedagoger.

### Datum när insatsen ska vara klar

2024-06-30

## **2 Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:**

Våra äldre elever blir mer utmanade mot vuxna i skolan och tappar motivation till lärande.

### **Åtgärd för att förebygga risken:**

Åk 5-6 får riktad insats från kurator kring ett arbete för att öka välbefinnande.

### **Områden som berörs av insatsen**

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

### **Mål**

Välbefinnandet ökar hos åk 5-6. Detta ger ett resultat av en mer självmedveten elevgrupp som tar ansvar för sitt eget handlande.

### **Uppföljning**

Vid EHT, arbetslagsmöte och vid kvalitetsarbete.

### **Ansvarig för insatsen**

Pedagoger i åk 5-6 samt kurator.

### **Datum när insatsen ska vara klar**

2024-06-30



### **3 Risk för diskriminering eller kränkande behandling som identifierats vid kartläggningen:**

Många elever är fokuserade på det egna ”jaget” och inte medvetna om att man är varandras arbetsmiljö.

#### **Åtgärd för att förebygga risken:**

Medvetet arbeta med eleverna för att uppmärka samma dom på sin egen arbetsmiljö och att man är en del i varandras arbetsmiljö.

#### **Områden som berörs av insatsen**

Kränkande behandling samt samtliga diskrimineringsgrunder.

#### **Mål**

Eleverna ska bli medvetna om sin egen del i arbetsmiljön.

#### **Uppföljning**

Vid EHT, arbetslagsmöte och vid kvalitetsarbete.

#### **Ansvarig för insatsen**

Samtliga pedagoger.

#### **Datum när insatsen ska vara klar**

2024-06-30

## Rutiner för akuta situationer

### Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

På raster finns det alltid personal som har så god uppsikt som möjligt över alla platser där elever befinner sig. Personalen frågar kring trygghet och diskriminering under utvecklingssamtalen. Personal, elever och vårdnadshavare är insatta och delaktiga i verksamhetens arbete gentemot diskriminering och kränkning. Personalen har god kunskap om förskolans handlingsplaner.

### Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

Elever och vårdnadshavare kan vända sig till vilken personal som helst vid skolan, men de rekommenderas att ta en kontakt med klasslärare.  
Alternativt kan elever och vårdnadshavare vända sig till rektor.

### Rutin för när elev kränker elev

Rektor ansvarar för att dokumentation upprättas samt sparas enligt gällande direktiv.

1. Rektor utser två personer ur personalgruppen som samtalar och dokumenterar med eleven som upplever sig kränkt så snart som möjligt. Samtalsmall finns på enheten.
2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls.
  - Vad har hänt? Låt alla vara med och berätta. Var tydlig med din inställning till att behandla andra illa, men moralisera inte.
  - Hur kan man göra istället?
3. Personalen informerar föräldrar/vårdnadshavare om händelsen och samtalet.
4. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningen har upphört.
5. Om kränkningen är av allvarligare art, inte upphör och skolans personal misstänker att andra problem föreligger ska en anmälan till socialtjänsten göras enligt socialtjänstlagen 12 kap.1 §.

## Rutin för när medarbetare kränker elever

Skolan ska både i samtal med den som blivit utsatt och den som utsätter tydligt markera att det kränkande beteendet inte accepteras. Att en i personalen kränker eller diskriminerar en elev är särskilt allvarligt. För samtal med båda parter, var för sig. För även samtal med elevens vårdnadshavare.

1. Rektor håller samtal och dokumenterar med den elev eller de elever som upplever sig kränkta av personal.
2. Utifrån samtalets resultat tas kontakt med den eller de som påstås kränka och ett samtal hålls och dokumenteras.
3. I samtalet får den enskilde ansvaret genom att svara på frågan "Hur ska du göra för att få stopp på det här?". Här krävs konkreta svar som mynnar ut i en överenskommelse.
4. Fråga vad han eller hon ska säga till sina kollegor och berätta samtidigt att du ska informera övrig personal om vad som skett.
5. Uppföljningssamtal med alla inblandade hålls efter ca 2-3 veckor med syfte att säkerställa att kränkningarna har upphört.
6. Relevanta åtgärder sätts in för att säkerställa att kränkning inte återupprättas. Detta är viktigt eftersom eleven som upplever sig kränkt är i en ytterst utsatt situation då eleven är i beroendeställning till den vuxne. Exempel på sådana åtgärder kan vara att dela på eleven och den vuxne genom att placera dem i olika grupper. I allvarligare fall, om den vuxne missköter sitt ansvar, kan det handla om disciplinåtgärd i form av skriftlig varning alternativt omplacering.

## Arbetsgång om elev eller en elevgrupp utsätts för indirekt diskriminering på enheten

Om en elev, vårdnadshavare eller någon av skolans personal upplever att en elev eller en grupp elever indirekt diskrimineras på grund av att förskolan tillämpar en bestämmelse som verkar vara neutral men som i praktiken missgynnar en elev eller en grupp elever utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna skall rektor omedelbart informeras.

1. Rektor träffar eleven eller elevgruppen som känner sig diskriminerad(e) på förskolan och startar en dialog om den upplevda diskrimineringen.
  - Hur har den uppstått?
  - Hur och när upplevs det att den sker?
  - Vad ska göras för att få stopp på den?
  - Mötet dokumenteras
2. Rektor kontaktar elevens/elevernas föräldrar/vårdnadshavare och informerar om

mötet och det som framkommit och beskriver den tänkta arbetsgången. Tid för kontakt med föräldrar/vårdnadshavare dokumenteras.

3. Rektor tillsammans med skolpersonal analyserar den upplevda händelsen och diskuterar möjliga lösningar, samtalen dokumenteras.
4. Rektor samtalar nu med eleven eller den elevgrupp som känner sig diskriminerad(e). Samtalet fokuseras på möjliga lösningar och målsättningen med mötet är att hitta lösningar som är bestående och förhindra liknande händelser i framtiden, mötet dokumenteras.
5. Rektor beslutar efter utredning och samtal med berörda att vidta åtgärder som det finns behov av med syfte att få stopp på diskrimineringen.

## Rutin för anmälan till huvudmannen

När man misstänker att en elev kränkts ska den som fått kännedom om detta informera rektor och denna ska i sin tur underrätta huvudmannen. Huvudmannen är ansvarig för att ärendet utreds skyndsamt. Förloppet beskrivs nedan.

1. Lärare, förskollärare eller annan personal (gäller alla förvaltningar) som får kännedom om att ett barn eller en elev utsatts för eller anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska omedelbart anmäla detta till rektor och huvudman. En anmälan kan även komma från föräldrar och vårdnadshavare.
2. Anmälan till rektor och huvudman sker genom en digital anmälan via Anmälan kränkande behandling. Verksamhetschef elevhälsa, som enligt punkt 4:4 i bildningsnämndens delegationsordning företräder huvudmannen, får information direkt när anmälan är upprättad via mail från systemet.
3. Rektorn får två val, antingen ska händelsen snabbutredas eller ska en grundligare utredning göras.
  - Rektor beslutar att en snabbutredning görs. Ibland kan en enkel utredning av skolans medarbetare vara tillräckligt när det framgår att händelsen är bagatellartad, enligt proposition 2005/2006:38 s.141. När rektor bedömer händelsen som bagatellartad och det inte finns fler händelser som berör samma barn/elev avslutas ärendet. Huvudmannen godkänner utredningen och utredningen bedöms då avklarad. Dokumentation sparas i 6 år innan den överlämnas till kommunens arkivmyndighet, Sydarkivera, för arkivering.
  - Rektor beslutar att ärendet ska utredas. Rektor ger den personal som ska utreda händelsen i uppdrag att biträda rektor i ärendet. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas. När ärendet är utrett godkänner rektorn utredningen. Verksamhetschefen godkänner å huvudmannens vägnar utredningen som då bedöms avklarad.
4. Vid presidieberedningar informeras bildningsnämnden löpande om anmäld utsatthet. Till nämndens sammanträden anmäls antal ärenden i Drafit.
5. Rektor informerar verksamhetschefen löpande om händelseutvecklingen i ärendet fram tills dess att ärendet avslutas.

## Rutin för dokumentation

Dokumentation görs i Drafit, där även instruktion för dokumentation finns.