



Upprättad: 2017-11-08

Handläggare: Christina Sikström
Tele: 0522-69 71 03
Mail: christina.sikstrom@uddevalla.se

Plan mot kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet för att motverka diskriminering

Gäller läsåret: 2017-2018

Utöver detta dokument sker löpande dokumentation av enhetens arbete för att motverka diskriminering.



1.	Inledning.....	4
2.	Värdegrund.....	5
	2.1 Beskrivning av verksamhetens värdegrund	5
3.	Beskrivning av verksamheten och dess enheters specifika förutsättningar för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering.....	6
	3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter	6
4.	Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker.....	6
	4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året	6
	4.2 Beskrivning av elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering	6
	4.3 Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering	7
	4.4 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.)	7
	4.5 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd hos vårdnadshavare	7
	4.6 Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker	7
5.	Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?	7
	5.1 Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande	8
	5.1.1 Så här medverkar elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet:.....	8
	5.2 Undersöka risker - kartläggning	8
	5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:.....	9
	5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen	9
	5.4 Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar)	9
	5.5 Utvärdera och följa upp	10
	Utvärdering av skolans åtgärder och mål sker i samband med revidering av Plan mot kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet för att motverka diskriminering...10	
	5.6 Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen)	10
	5.7 Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (kap 6 skollagen)	11
	5.7.1 Utvärdering av föregående läsårs mål och åtgärder/aktiviteter.....	11
	5.7.2 Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår	12
6.	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.....	13
	6.1 Förhållningssätt	14
	6.2 Syfte	14
	6.3 Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier	14
	6.4 Förebyggande åtgärder	14
	6.5 Ansvar	14
	Rektors ansvar	14
7.	Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp	16
	7.1 Rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier	16
	7.1.1 Hur definieras en kränkning	16
	7.2 Dessa rutiner har enheten för att anmäla	17
	7.2.1 Vad gör jag som elev om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?	17

7.2.2	Vad gör jag som elev, förälder eller anhörig om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?	17
7.2.3	Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor.....	18
7.2.4	Så här anmäler rektor utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen	18
7.3	Dessa rutiner har verksamheten för att utreda	18
7.4	Åtgärda och sätta stopp för kränkningar och trakasserier (när de inträffat)	18
7.4.1	Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs:	18
7.4.2	Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna:.....	19
7.4.3	Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna:	19
7.4.4	Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna:.....	19
7.4.5	Så här informeras berörda elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder:	19
8.	Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs.....	19
	Rutin för att anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling på Sandersdalsskolan	30
	Sandersdalsskolans ordningsregler.....	32
	Konsekvenstrappa.....	34
	Bilaga 1 Lagtext	
	Bilaga 2 Rutiner vid förekomst av kränkande behandling trakasserier och diskriminering på Sandersdalsskolan	
	Bilaga 3 Sandersdalsskolans regler	
	Bilaga 4 Konsekvenstrappan	

1. Inledning

Kapitel 6 i skollagen har till syfte att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Diskrimineringslagen ska skydda mot att någon missgynnas eller kränks utifrån diskrimineringsgrunderna. **Diskriminering och kränkande behandling är förbjudet.** Förbuden är avsedda att motverka konkreta handlingar i individuella fall. Kränkningar kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling.

Verksamheterna måste bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att kränkande behandling sker. Detta arbete dokumenteras i plan mot kränkande behandling.

Utbildningsanordnaren har en skyldighet att jobba med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete

Aktiva åtgärder ska verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå. I diskrimineringslagen finns krav på att utbildningsanordnaren varje år skriftligen ska dokumentera arbete med aktiva åtgärder, åtgärder som vidtas och planeras, ange riktlinjer och rutiner samt redovisa hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Om det trots allt inträffar händelser som uppfattas som kränkningar har verksamheterna en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra att det upprepas.

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. I detta dokument redogörs för hur enheten arbetar både med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att trakasserier och kränkande behandling sker.

Detta dokument ska revideras och upprättas varje år. Ansvarig för att detta genomförs är förskolechef/rektor. Arbetet kring att motverka diskriminering ska dessutom dokumenteras löpande.

2. Värdegrund

2.1 Beskrivning av verksamhetens värdegrund

Sandersdalsskolan skall vara en plats för arbetsglädje och gemenskap. Tillsammans har vi skapat vår värdegrund som är den bas av gemensamma värderingar som vårt arbete i skolan bygger på:

Alla har samma värde

- Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller funktionsnedsättning gör ingen skillnad för oss
- Vi är alla viktiga och betydelsefulla

Alla skall känna sig trygga

- Vi arbetar för att stärka varandra
- Alla skall våga tro på sig själv och känna att man duger
- Alla skall ha möjlighet att våga säga sin åsikt och ta ansvar för den

Alla skall visa respekt för varandra

- Vi visar hänsyn och omtanke
- Vi använder ett vårdat språk som lyfter och stärker
- Vi accepterar inte någon form av kränkning eller mobbning

Alla skall ta ansvar för sitt handlande

- Skolan är allas vår arbetsplats, där elever och personal har ett gemensamt ansvar för lärande och miljö

3. Beskrivning av verksamheten och dess enheters specifika förutsättningar för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering

3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter

På Sandersdalsskolan går det 279 barn/elever. Skolan har ingen matsal utan elever äter i klassrum eller i angränsade rum. Elever går till Unnerödsskolan för att ha slöjdlektioner. Skolgården erbjuder en omväxlande miljö med tillgång till skog, gungor, ruschkana, pingisbord och fotbollsplan. På fritids går ca 215 barn och det finns 7 fritidsavdelningar. Utifrån ålder får barnen t.ex. göra samarbetsövningar, genomföra en kamratbana, lära sig mer om mat och bakning, rörelse i idrottsalen och social träning i den fria leken. Det arbetar ca 50 personer på Sandersdalsskolan.

4. Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker

4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året

I början av höstterminen arbetar lärare tillsammans med elever fram en gemensam likabehandlingsplan där mål och åtgärder bestäms. Likabehandlingsplanen läggs på Sandersdalsskolans hemsida och vårdnadshavare informeras på föräldramöte om planen.

En riskinventering görs i form av enkäter till alla barn och elever under våren.

Vid läsårets slut sker utvärdering tillsammans med elever i t.ex. klassråd, elevråd och fritidsråd, personal vid t.ex. APT. Vid den årliga kvalitetsredovisningen skall årets arbete mot kränkande behandling beskrivas och utvärderas. Utvärderingen sker enligt modellen systematiskt och kontinuerligt kvalitetsarbete.

4.2 Beskrivning av elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering

Eleverna har i sina respektive klassråd tillsammans med ansvarig lärare diskuterat likabehandlingsplanen. Sedan tar eleverna upp sina diskussioner i elevrådet tillsammans med rektor. De har i elevrådet kommit fram med nya mål och hur det förebyggande arbetet ska ske. Även fritidsavdelningarna har tillsammans med eleverna arbetat med likabehandlingsplanen genom att prata om värdegrund och hur kränkningar kan stoppas, samt har gruppstärkande övningar både på fritidsråden och på respektive avdelning. Ordningsreglerna gällande skola och fritidshem går igenom och förankras för elever i alla verksamheter regelbundet.

4.3 Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering

Likabehandlingsplanen aktualiseras av rektor vid läsårets första kompetensutvecklingsdagar samt på första APT genom diskussioner i alla arbetslag och det tas fram nya mål och åtgärder för läsåret 2017/2018. Beslut om antagande av reviderad plan sker på APT.

4.4 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.)

Nya elever och vårdnadshavare får ordningsreglerna och information om hemsidan där likabehandlingsplanen finns. Nyanställda delges likabehandlingsplanen och reglerna som en del av deras introduktionsplan. VFU-studenter får del av reglerna och planen via lärarutbildaren på enheten. Regler och likabehandlingsplan finns tillgänglig för vikarier.

4.5 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd hos vårdnadshavare

Likabehandlingsplanen ligger på hemsidan samt skickas hem för påskrift av vårdnadshavare. I början av höstterminen informeras vårdnadshavare på föräldramöten. Vårdnadshavare som ej har tillgång till hemsidan uppmanas att be skolan om en papperskopia. Ordningsregler sändes ut i läsårsstarten.

4.6 Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker

Utvärdering sker löpande i olika led.

Det är återkommande samtal om vilka åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkningar i arbetslag samt som en stående punkt på APT.

5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?

Förebyggande arbete: Med detta menas ett arbete för att minimera risker för kränkningar, diskriminering och trakasserier och utgår från identifierade riskfaktorer.

Främjande arbete: Med detta menas ett arbete för att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling, lika rättigheter och möjligheter. Arbetet behöver inte utgå från identifierade problem.

Både förebyggande och främjande arbete sker i form av aktiva åtgärder.

5.1 Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande

- Arbetet mot diskriminering ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna, nämligen kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- Verksamheten ska regelbundet kartlägga elevers trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Målet är att skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde.
- Ska riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning
- Baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkningar uppstår
- Baseras på vilka faktorer som skapar en trygg miljö där alla respekteras som de är
- Kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten
- Diskutera normer, attityder och relationer med både med personal och barn/elever
- Ska bedrivas systematiskt och långsiktigt och utvärderingsbara mål ska sättas upp
- Tidigare insatser ska utvärderas för att förebygga

Personalen och eleverna har arbetat fram gemensamma regler för skolan. Reglerna har godkänts på elevrådet. Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsarbete i exempelvis EQ-övningar, vänskapsvecka och i den ordinarie undervisningen.

5.1.1 Så här medverkar elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet:

Personalen och eleverna har arbetat fram gemensamma regler för skolan. Reglerna har godkänts på elevrådet. Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsarbete i exempelvis EQ-övningar, vänskapsvecka och i den ordinarie undervisningen.

5.2 Undersöka risker - kartläggning

- Kartläggningen sker genom en årlig digital enkät som de äldre barnen svara på enskilt. De yngre eleverna i förskoleklass och årskurs 1 diskuterar frågorna tillsammans med ansvariga mentorer och ger ett gemensamt svar digitalt. De yngre eleverna gör även en trygghetsvandring på skolan tillsammans med ansvariga mentorer. Utifrån från svaren har det gjorts en riskinventering och en analys.
- Kopia på alla kränkingsanmälningar och utredningar skickas till skolans Trygghetsgrupp som sammanställer och analysera utredningarna för att hitta mönster och komma med förslag på eventuella åtgärder.
- Personal är uppmärksam på negativa kommentarer/negativ attityd till/om elever eller personal och vidtar åtgärder om så sker. Om inte kommentarerna/ attityden förbättras måste händelsen utredas och åtgärder vidtas. Om inte tillsägelse räcker för att få stopp på kränkningen så ska respektive vårdnadshavare samt rektor informeras. Kränkningen utreds, dokumenteras och följs upp. Räcker inte detta så vidtas ytterligare åtgärder i samråd med rektor och/eller elevhälsopersonal.
- Personals ständiga uppmärksamhet: Vem blir inte vald? Vem har ingen att leka med?
- Lyhördhet av personal vid par- och grupparbeten samt redovisningar -Personal är uppmärksam på negativa kommentarer/negativ attityd till/om elever eller personal

och vidtar åtgärder om så sker. Om inte kommentarerna/ attityden förbättras måste händelsen utredas och åtgärder vidtas. Om inte tillsägelse räcker för att få stopp på kränkningen så ska respektive vårdnadshavare samt rektor informeras. Kränkningen utreds, dokumenteras och följs upp. Räcker inte detta så vidtas ytterligare åtgärder i samråd med rektor och/eller elevhälsopersonal.

5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:

Det som är positivt är att ca 90 % av skolans elever uppger att de trivs med varandra som elever, trivs i skolan samt att de trivs i sina klasser och på sina lektioner.

77,7% av eleverna upplever att de känner sig trygga på Sandersdalskolan, 15,5% upplever att de känner sig trygga då och då samt 6, 8 % upplever att de sällan känner sig trygga på skolan. Om man omvandlar procentsatserna till siffror visar det på att ca 63 barn på vår skola inte känner sig trygga varje dag, varav ca 19 av dessa elever sällan känner sig trygga på skolan. De Elevsiffrorna på elevernas trygghet är exakt samma siffror som när det gäller elever som inte känner sig sedda på skolan. Samtidigt som 76,7 % av eleverna anser att de blir lyssnade på på Sandersdalskolan och 17,5 5 anser att de bli lyssnade på och då.

Det är en stor andel elever på skolan som upplevt sig kränkta 28 % samt stort antal elever som upplever att det finns kränkningar på skolan 35 %. Det finns otrygga platser på skolgården och att många elever känner sig otrygga i korridorer, kapprum och i omklädningsrum.

5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen

Vi vuxna på skolan behöver på APT diskutera hur vi kan trygga eleverna på utsatta platser. Vårt värdegrundsarbete behöver fortsätta i form av teamveckor som baseras på allas lika värde enligt diskrimineringslagen. Vi tror att en förstärkt rastaktivitet och fler vuxna ute på raserna kommer öka tryggheten och en känsla av att bli sedda hos barnen, vilket i sin tur kan skapa ett lungnare klimat på lektionerna. Skolan har förstärkt vuxennärvaron i omklädningsrum och korridorer. Skolan erbjuder vid behov elever att byta om och duscha i enskilt omklädningsrum.

5.4 Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar)

Varje termin inleds med att lärarna går igenom diskrimineringsgrunderna och diskuterar likabehandlingsplanen med eleverna.

- Aktualiserar på elevråd/fritidsråd dagordning

-Lärare går igenom skolans ordningsregler och vilka konsekvenser det blir om inte barn/elev följer skolans ordningsregler eller värdegrund.

-Läraren bestämmer elevernas placering i lokalerna för att förebygga oro.

-Personalen styr över på vilket sätt grupper utses i t.ex. idrott eller andra aktiviteter.

-Personal är uppmärksam på negativa kommentarer/negativ attityd till/om elever eller personal och vidtar åtgärder om så sker. Om inte kommentarerna/ attityden förbättras måste händelsen utredas och åtgärder vidtas. Om inte tillsägelse räcker för att få stopp på kränkningen så ska respektive vårdnadshavare samt rektor informeras. Kränkningen utreds,

dokumenteras och följs upp. Räcker inte detta så vidtas ytterligare åtgärder i samråd med rektor och/eller elevhälsopersonal.

- Personals ständiga uppmärksamhet: Vem blir inte vald? Vem har ingen att leka med? Lyhörddhet av personal vid par- och grupparbeten samt redovisningar.

-Personal finns med och följer elever till- och från slöjden.

-En röd tråd vid överlämning mellan personal med tydlig beskrivning av elevens välbefinnande.

-Avstämning mellan skola och fritids om hur verksamheten fungerar för viss elev.

-Arbetslagsmöten där elevers trygghet är i fokus.

-På skolan har vi ett trivselledarprogram.

-Både fritids, förskola och klasser har ett ständigt levande värdegrundsarbete.

-Eleverna tillfrågas återkommande om riskområden på skolan.

-Skolan arbetar mer aktivt med rastaktiviteter med stöd av trivselledare och fritidspedagoger som har särskilt ansvar för uteaktiviteter.

-Skolan har upprättat ett schema för rastvakterna där varje rastvakt ansvarar för ett område på skolgården.

-Skolan har återkommande temaveckor som baseras på baseras på allas lika värde enligt diskrimineringslagen samt vänskapsveckor.

-Lärare och elever har diskuterat och arbetat med de här frågorna i ordinarie undervisning samt i EQ övningar.

-Utvärderingen av riskutsatta miljöer och arbetet med att göra miljön säkrare pågår ständigt, genom att personalen är uppmärksam och samtalar med barn/elever om skolmiljön.

Målet är att förstärkt rastaktivitet och fler vuxna ute på raserna kommer öka tryggheten och en känsla av att bli sedda hos barnen, vilket i sin tur kan skapa ett lungnare klimat på lektionerna. Målet med temaveckorna och EQ övningar är att motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier.

5.5 Utvärdera och följa upp

Uppföljning av skolans åtgärder och mål sker månatligen på APT samt på arbetsgruppsmöten.

Utvärdering av skolans åtgärder och mål sker i samband med revidering av Plan mot kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet för att motverka diskriminering

5.6 Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen)

Innehåll/beskrivning av åtgärd	Uppföljning	Utvärdering	Ansvarig	Slutsatser/sammanfattande redogörelse
Skolan arbetar med materialet: ”Stopp min kropp” och ”Säkra varje unge”	Skjer kontinuerligt i arbetslagen.	Skjer kontinuerligt i arbetslagen och på APT	Berörda pedagoger.	Målet är att förhindra sexuella trakasserier.
Elever får endast vistas på skolans toaletter enskilt.	Skjer kontinuerligt i arbetslagen.	Skjer kontinuerligt i arbetslagen och på APT	Berörda pedagoger.	Målet är att förhindra sexuella trakasserier.
Skolan har förstärkt vuxennärvaron i omklädningsrum och korridorer	Skjer kontinuerligt i arbetslagen och på APT	Skjer kontinuerligt i arbetslagen och på APT	Berörda pedagoger.	Målet är att förhindra sexuella trakasserier.
Kill och tjejgrupper	Vårterminen	Skjer kontinuerligt i arbetslagen och på APT	Kurator/skolsköterska	Målet är att förhindra sexuella trakasserier.

5.7 Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (kap 6 skollagen)

5.7.1 Utvärdering av föregående läsårs mål och åtgärder/aktiviteter

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Har genomförts/ Har inte genomförts (ange orsak)	Utvärdering Har målet uppnåtts?	Om målet ej nåtts - kvarstår behovet ? Beskriv i så fall kommande åtgärder/ aktiviteter	Om åtgärden/ aktiviteten ej genomförts – finns behov att genomföra den kommande läsåret?
Säkerställa att alla elever/ vårdnadshavare och personal känner till lika-behandlingsplanen och de rättigheter och skyldigheter som följer med den.	Information på föräldramöte. Skicka hem lapp för påskrift att man sett likabehandlingsplanen. Elevråd/fritidsråd får uppgifter att arbeta med i klassen. En förenklad likabehandlingsplan görs. Planen finns på Sandersdalsskolans	Har genomförts.	ja	Målet kvarstår och är kontinuerligt.	ja

	hemsida.				
Arbeta med att göra osäkra och riskutsatta miljöer på vår skola säkra	Riskinventeringsenkät. Återkommande Kartläggning av elevers otrygga platser samt trygghetsvandring.	Har genomförts.	Ja	Målet kvarstår och är kontinuerligt.	Ja
Arbeta med gemensamma regler och värdegrundsarbete Både fritids, förskola och klasser har ett ständigt levande värdegrundsarbete.	Personalen har arbetat fram gemensamma regler. Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsarbete i exempelvis EQ-övningar, vänskapsvecka, temaveckor och i den ordinarie undervisningen.	Har genomfört	Ja	Målet kvarstår och är kontinuerligt.	Ja
Säkerställa att alla elever känner till trygghetsgruppen	Trygghetsgruppen presenteras sig och sin verksamhet i alla klasser i början av varje termin	Har genomförts.	Ja	Målet kvarstår och är kontinuerligt.	Ja
Att alla elever ska kunna erbjudas rastaktiviteter	På skolan har vi ett trivselledarprogram samt att rastvärdarna ordnar ytterligare aktiviteter.	Har genomförts.	Ja	Målet kvarstår och är kontinuerligt.	Ja

5.7.2 Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Ansvarig	Hur ska åtgärden/ aktiviteten genomföras och följas upp?	Hur ska åtgärden/ aktiviteten utvärderas?
------------	--------------------------	-----------------	---	--

Säkerställa att alla elever/ vårdnadshavare och personal känner till lika- behandlingsplanen och de rättigheter och skyldigheter som följer med den.	Information och samtal	All personal	Information på föräldramöte. Skicka hem lapp för påskrift att man sett likabehandlingsplanen. Elevråd/fritidsråd får uppgifter att arbeta med i klassen. En förenklad likabehandlingsplan görs. Planen finns på Sandersdalsskolans hemsida. Uppföljning sker på APT.	Genom enkät under våren Lappen påskriven.
Arbeta med att göra osäkra och riskutsatta miljöer på vår skola säkra	Aktiva vuxna. Schemalagda rastvärdar.	All personal	Diskussioner på APT, arbetslag och i elevråd/fritidsråd.	Riskinventerings enkät. Återkommande Kartläggning av elevers otrygga platser samt trygghetsvandring. Utvärderas på APT
Att alla elever ska kunna erbjudas rastaktiviteter	På skolan har vi ett trivselledarprogram samt att rastvärdarna ordnar ytterligare aktiviteter.	Personal kring trivselledare	Ansvarig personal, elever med trivselledaruppdrag,	Utvärderas på APT
Arbeta mer med värdegrundsarbete och regler.	Organiserade aktiviteter	All personal	Gruppstärkande övningar, värdegrundsarbete EQ i alla klasser och på fritids.	I arbetslagen
Säkerställa att alla elever känner till trygghetsgruppen	Trygghetsgruppen presenteras sig och sin verksamhet i alla klasser i början av varje termin	Trygghetsgruppen	Trygghetsgruppen går ut till alla klasser	Tas upp i klassråd om alla känner till trygghetsgruppen

6. Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

6.1 Förhållningssätt

Uddevalle kommun som utbildningsanordnare accepterar inte någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla barn och elever har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalism och vistas i en miljö som är fri från trakasserier.

Riktlinjerna är ett stöd till chefer och medarbetare och den ska tydliggöra de olika personernas ansvar. Alla chefer och medarbetare ska känna till innehållet i dessa riktlinjer.

6.2 Syfte

Inom barn och utbildningsförvaltningens verksamheter ska

- ett förebyggande och främjande arbete planeras, organiseras, genomförs och följas upp
- det finnas rutiner som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om trakasserier och sexuella trakasserier
- om trakasserier eller sexuella trakasserier upplevs, de utredas snabbt och på ett respektfullt sätt, och eventuella åtgärder ska vidtas omgående för att få situationen att upphöra

6.3 Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier

Diskrimineringslagen definierar vad trakasserier och sexuella trakasserier innebär, nämligen följande:

Trakasserier: 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.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

6.4 Förebyggande åtgärder

Följande generella åtgärder är viktiga för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier:

- Informera och utbilda personal i hur man förebygger, identifierar och hanterar fall av trakasserier och sexuella trakasserier. Chefer har ett särskilt ansvar att förebygga.
- Alla medarbetare på enheten ska involveras i arbetet samt barn/elever (samverkansskyldighet)
- Riktlinjerna ska regelbundet följas upp och utvärderas.
- Chefen ansvarar för att nyanställda informeras om riktlinjernas innehåll

6.5 Ansvar

Rektors ansvar

- Rektor har det yttersta ansvaret för att informera elever och medarbetare att trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras.
- Arbetsmiljölagen omfattar den som genomgår utbildning, med undantag av barn i förskola och elever i fritidshem. Rektor har ansvaret för arbetsmiljön och har fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Det är enligt diskrimineringslagen utbildningsanordnaren som har ansvar för att barn och elever inte diskrimineras i sina verksamheter. Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn, elever och studenter, så kallade aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare har även ett ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
- Rektor har ansvar att upprätta plan mot kränkande behandling, att säkerställa att rutiner finns på enheten och dokumentera arbetet i enlighet med diskrimineringslagen. Rektor har även ett ansvar att se till att planer och rutiner följs, analysera, vidta åtgärder och följa upp.
- När rektor får en anmälan från personal, elev, vårdnadshavare eller annan att händelse inträffat, där elev upplever sig trakasserad/sexuellt trakasserad, ska en anmälan omgående ske till huvudmannen. Utredningen behöver inte vara klar innan anmälan sker. Blankett finns på Inblicken.
- Rektor har ett ansvar att se till att utredningen genomförs sakligt och noggrant och så långt det är möjligt ger en god bild av vad som inträffat. Utredning ska inte genomföras av någon som är direkt berörd av händelsen.
- Rektor har ett ansvar att se till att åtgärder vidtas för att förhindra att liknande händelser inträffar igen.
- Rektor har ett ansvar att se till att elevhälsan samt eventuellt andra aktörer medverkar för råd och stöd när så behövs. Om det är personal som utpekas som den som utsatt eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.
- Rektor har ett ansvar att se till att berörd elev samt vårdnadshavare informeras om enhetens arbete och vilka åtgärder som vidtas samt hur uppföljning ska ske.
- Rektor har ett ansvar att se till att dokumentation av händelsen, utredningen, anmälningar samt åtgärder sker på ett korrekt sätt.

Medarbetarnas ansvar

- Ingen medarbetare för utsätta elever för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Alla anställda har ett ansvar att påtala arbetsmiljöbrister till sin chef och bidra till att upprätthålla en miljö fri från trakasserier och sexuella trakasserier.

Om medarbetare får kännedom om att barn/elever upplever trakasserier eller sexuella trakasserier ska följande åtgärder vidtas:

- Anmäl till rektor att du fått kännedom om händelsen. Blanketter för detta finns på Inblicken. Anmälan ska ske omgående och utredningen behöver inte vara klar.
- Dokumentera händelsen så noggrant som möjligt.
- Rektor informerar om vem som är ansvarig att utreda, såvida det inte finns antagna rutiner för detta

7. Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp

7.1 Rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier

Se bilaga 2 *Rutiner vid förekomst av kränkande behandling trakasserier och diskriminering på Sandersdalsskolan*

7.1.1 Hur definieras en kränkning

Om eleven anser att den blivit utsatt för en kränkning och detta kommer till verksamhetens kännedom måste alltid en utredning göras – oavsett hur personalen ser på situationen.

Händelser som alltid bedöms som kränkningar:

- Eleven deltar i lek där det förekommer våld eller verbala kränkningar
- Eleven blir utsatt för kroppsligt våld som inte är av ringa art (ringa art kan exempelvis vara en knuff som inte upplevs som särskilt allvarligt menad)
- Eleven är utsatt för hot
- Eleven kan identifieras på bilder som sprids på sociala medier och som upplevs som kränkande
- Eleven är utsatt för att kränkande texter sprids som handlar om barnet/eleven
- Eleven är utsatt för sexuella övergrepp av elev eller personal
- Eleven är utsatt för kränkningar av personal där personalen utnyttjar sin maktbefogenhet och behandlar eleven på ett kränkande sätt
- Eleven är utsatt för utfrysning
- Elevens tillhörigheter utsätts för skadegörelse
- Eleven är utsatt för ryktesspridning av negativ art
- Eleven är utsatt för mobbning (form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag)

Händelser där personalen ska vara observant:

- Det finns misstanke om kränkningar – men eleven har själv inte sagt något
- Eleven visar tecken på att vara utsatt för kränkningar
- Kamrater till eleven/vårdnadshavare/andra i omgivningen uttrycker oro
- Eleven har frånvaro som kan bero på kränkningar
- Elev som kränker andra kan i sin tur vara utsatt för kränkningar

Händelser som normalt inte ska betraktas som kränkningar:

- Normala lekar där det kan uppkomma situationer där elever kommer i konflikt med varandra men där situationen reds ut relativt omgående och där det objektivt kan konstateras att någon kränkning inte skett
- Normala tillsägelser från personal till elever att exempelvis följa ordningsreglerna
- Personal som handgripligen tar tag i elever där situationen kräver det och ingreppet är befogat (ej mer handgriplighet än vad situationen kräver)
- Disciplinära åtgärder i enlighet med skollagen

Hur definieras diskriminering/trakasserier?

- Elev missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med diskrimineringsgrunderna
- Förutsätter någon form av makt hos den som utför diskrimineringen
- Elever kan inte diskriminera varandra

Exempel

- Nedsättande tilltal
- Ryktesspridning
- Förlöjligande
- Rasism
- Homofobi
- Elev utestängs från aktiviteter på grund av funktionshinder
- Lokaler är inte handikappanpassade
- Hänsyn tas inte till elevs allergi
- Alternativa maträtter erbjuds inte till elever som på grund av religion avstår viss mat
- Klädregler som kan upplevas diskriminerande

OBS!! Följande utgångspunkt gäller alltid:

Om eleven anser att den blivit utsatt för en kränkning /trakasseri och detta kommer till verksamhetens kännedom måste alltid en utredning göras – oavsett hur personalen ser på situationen.

7.2 Dessa rutiner har enheten för att anmäla

- **Anmäla**

Det är av största vikt att var och en som får kännedom om kränkande behandling eller diskriminering snarast meddelar skolans personal.

7.2.1 Vad gör jag som elev om jag upplever/uptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?

Om du som elev känner dig kränkt eller upptäcker att någon annan blir kränkt så är det viktigt att du berättar det för någon vuxen. Det kan vara en förälder, en lärare, skolsköterska, fritidspedagog, specialpedagog, rastvärd, kurator, rektor eller någon annan som du känner förtroende för. Du kan som elev lägga en lapp i trygghetsgruppens brevlåda. Skolpersonal måste få information om kränkningen så att den kan utredas och stoppas.

7.2.2 Vad gör jag som elev, förälder eller anhörig om jag upplever/uptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?

Den som upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling tar kontakt med skolpersonal som kan vidta lämpliga åtgärder för att kunna stoppa diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor

Så fort personalen får kännedom om kränkning/diskriminering informeras rektor och/eller kurator både muntligt och på blanketten ”Anmälan till förskolechef/rektor om att barn/elev anser sig vara kränkt/trakasserad/diskriminerad” samt genomför utredning på blankett ”utredning vid kränkande behandling/trakasserier/diskriminering”. Trygghetsgruppen kan vara behjälplig.

Blanketter finns på både på Inblicken och under Sandersdalsskolan gemensamma dokument.

7.2.4 Så här anmäler rektor utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen

7.3 Dessa rutiner har verksamheten för att utreda

Se bilaga 2 Rutiner vid förekomst av kränkande behandling trakasserier och diskriminering på Sandersdalsskolan

Denna skyldighet är delegerad till rektor.

- Ska påbörjas genast när det kommer till verksamhetens kännedom
 - Tydlig ansvarsfördelning för utredningen
 - Allsidig utredning – belysa vad som inträffat och analys av orsakerna
 - Bedöma om anmälan till andra myndigheter krävs (socialtjänst, polis, arbetsmiljöverket)
- Lärare eller fritidspedagog har ansvar för utredning, bedömning av orsakerna till händelsen, åtgärder samt uppföljning. Utredningen görs på blankett ”Utredning vid kränkande behandling/trakasserier/diskriminering”.
 - Stöd kan ges av elevhälsan/rektor. Information och inlämnade av blankett till rektor som anmäler det vidare till huvudmannen.

7.4 Åtgärda och sätta stopp för kränkningar och trakasserier (när de inträffat)

Syftet med de åtgärder som genomförs på såväl kort som lång sikt är att kränkningarna eller trakasserier ska upphöra. Vilka åtgärder verksamheten genomför i ett specifikt fall beror på vad utredningen i just det fallet visar.

7.4.1 Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs:

- Samtal med den kränkta.
- Samtal med den som kränker. Samtalet ska leda till att den som kränker förstår allvaret och upphör med kränkningen omedelbart.
- Berörd personal informeras.
- Vårdnadshavare både till den som kränkts och den som kränker kontaktas snarast möjligt.

7.4.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna:

Utredning ska ske och stödinsatser ska dokumenteras. Läraren har ansvar för utredning, analys och bedömning av orsakerna till händelsen, åtgärder samt dokumentation.

Stöd kan ges av elevhälsan/rektor. Information till rektor som anmäler det vidare till huvudmannen

7.4.3 Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna:

- Behov av stödinsatser på olika nivåer ska beaktas.
- Läraren följer upp åtgärderna (ärendet) dagligen så länge akut behov kvarstår. Arbetslaget skall inhämta information om ärendets aktuella utveckling.
- Ha återkommande samtal med barn, elever eller studerande och eventuella vårdnadshavare.
- Ha ökad uppsikt, särskilt på platser och vid tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda.

- Stöd till den kränkta via personal och vårdnadshavare.
- Stöd till den som kränker via personal och vårdnadshavare.
- Om kränkningarna ej upphör kallar rektor vårdnadshavare, elevhälsoteam, berörd skolpersona till samtal.
- Genomföra disciplinära åtgärder, till exempel avstängning, inom ramen för exempelvis skollagen och högskoleförordningen respektive de arbetsrättsliga reglerna
- Kontakt tas med sociala myndigheter när hemmet behöver ytterligare stöd.

7.4.4 Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna:

- Uppföljning och analys av insatser sker med berörda.
- Om den som kränker tillhör personalgruppen så ska rektor informeras snarast. Rektor leder då utredningen och beslutar om åtgärder.

7.4.5 Så här informeras berörda elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder:

- Vårdnadshavare både till den som kränkts och den som kränker kontaktas snarast möjligt telefonledes. Vid allvarliga händelser eller vid återkommande kränkningar kallas vårdnadshavare till både den kränkta och den som kränker till skolan för möte på skolan där pedagoger, representanter från elevhälsan och rektor deltar.

8. Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs

Om du är missnöjd över hur verksamheten hanterat ett ärende om kränkning eller diskriminering ska du i första hand vända dig till rektorn. Om du inte är nöjd med rektors åtgärder kan du vända dig till verksamhetschefen. Ytterligare information om detta återfinns på kommunens hemsida.

Om du ändå inte är nöjd med hanteringen kan du vända dig till Barn- och elevombudet (BEO). De har tillsyn över att bestämmelserna i skollagen följs. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att bestämmelserna i diskrimineringslagen följs.

Kontaktuppgifter:

Rektor

Christina Sikström
Sandersdalsskolan, Nordanvindsvägen 33, 451 60 Uddevalla
Telefonnummer: 0522- 69 71 03
E-post: christina.sikstrom@uddevalla.se

Trygghetsgruppen:
Ingrid Patriksson
E-post: ingrid.patriksson@uddevalla.se
Ninette Jendevi
E-post: ninette.jendevi@uddevalla.se
Helen Bladh
E-post: helen.blad@uddevalla.se
Maria Isaksson
E-post: maria.isaksson@uddevalla.se
Anna Brännwik
Epost: anna.brannwik@uddevalla.se

Elevhälsa:
Skolkurator Chatrin Eriksson
Telefonnummer: 0522-696688
E-post: chatrin.c.eriksson@uddevalla.se

Skolsköterska Ann-Chresti Ander
Telefonnummer: 0522-697207
E-post: ann-chresti.ander@uddevalla.se

Specialpedagog Petra Lundqvist
Telefonnummer: 0522-697153

Speciallärare Ingrid Patriksson
E-post: ingrid.patriksson@uddevalla.se

Verksamhetschef grundskola/grundsärskola:
Peter Madsen
Grundskolekontoret
Rådhuset, Trädgårdsgatan 2
451 51 UDDEVALLA
Telefonnummer: 0522-69 7008
E-post: peter.madsen@uddevalla.se

Barn och elevombudet (BEO)
E-post: beo@skolinspektionen.se
Telefon: 08-586 080 00

-BEO informerar om lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling och ger råd om hur lagen skall användas.

- BEO hjälper barn och elever tillrätta så att de kommer till rätt ombudsman i de fall ombudet själv inte kan ta hand om ärendet.
- BEO följer upp ärendet.
- BEO företräder barnet eller eleven i domstol i en skadeståndstvist.

Skolinspektionen

E-post: skolinspektionen@skolinspektionen.se
Telefon: 08-586 080 00

Diskrimineringsombudsmannen

Box 3686
103 59 Stockholm
e-post: do@do.se
Telefon: 08-120 20 700

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten främst genom att se till att diskrimineringslagen följs.

Målet för arbetet är ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Bilaga 1 Lagtext

Skollagen 6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling Ändamål och tillämpningsområde

1 § Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567).

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

- elev: utöver vad som anges i 1 kap. 3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag,
- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap.,
- personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och
- kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

Ansvar för personalen

5 § Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Aktiva åtgärder Målinriktat arbete

6 § 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. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § 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.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skadestånd

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 11 § ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier lämnas dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

13 § Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Bevisbörda

14 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

Rätt att föra talan

15 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Skolinspektionen för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 16 år krävs vårdnadshavares medgivande.

Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Skolinspektionen för talan enligt detta kapitel när det gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Skolinspektionen inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak.

16 § Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft, får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Skolinspektionen.

Diskrimineringslagen i tillämpliga delar

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2014:958).*

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att 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,

2. indirekt diskriminering: att 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,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren

och den enskilde, samt

- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: 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,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. *Lag (2014:958)*.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,

2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. *Lag (2014:958)*.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. *Lag (2014:958)*.

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. *Lag (2010:861)*.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 16, 17, 18 eller 20 § får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat. *Lag (2016:828)*.

3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2016:828)*.

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. *Lag (2016:828)*.

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. *Lag (2016:828)*.

Utbildning

Utbildningsanordnare

15 § Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. *Lag (2016:828).*

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. *Lag (2016:828).*

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. *Lag (2016:828).*

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. *Lag (2016:828).*

Samverkan

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. *Lag (2016:828).*

Dokumentation

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. *Lag (2016:828).*

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

1 a § Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag. *Lag (2016:828)*.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1-3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

Ett vitesföreläggande enligt första stycket ska delges. *Lag (2010:1979)*.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-9 och 12-14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts. *Lag (2016:828)*.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärenden tillämpas 8-15 a §. *Lag (2010:1979)*.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömande av vite

17 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

5 kap. Ersättning och ogiltighet

Ersättning

1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis. *Lag (2014:958)*.

2 §

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Förordning om elevers delaktighet

1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (2010:800).

2 § En plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen (2010:800) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

Läroplan (2011) för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet

På sidan 13 framgår följande riktlinjer:

Alla som arbetar i skolan ska

- Medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,
- I sin verksamhet bidra till att skolan präglas av solidaritet mellan människor
- Aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper och
- Visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt
- I arbetet med normer och värden uppmärksamma både möjligheter och risker som en ökande digitalisering medför

Bilaga 2 Rutin för att anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling på Sandersdalsskolan

	ANSVAR	NÄR
<p>Anmäla När en elev känner sig kränkt ska personal på skolan informeras. I första hand vänder man sig till klasslärare/fritidslärare, vid behov finns även kurator, skolsköterska, rektor samt trygghetsgrupp på skolan som alla arbetar främjande, förebyggande, utredande och åtgärdande.</p> <p>Så fort personal får kännedom om kränkning/diskriminering informeras rektor och kurator både muntligt och på blanketten "Anmälan till förskolechef/rektor om att barn/elev anser sig vara kränkt/trakasserad/diskriminerad". Rektor anmäler skyndsamt till huvudmannen.</p> <p>Om den som kränker tillhör personalgruppen så ska rektor informeras snarast. Rektor leder då utredningen och beslutar om åtgärder.</p>	<p>All personal, kurator, rektor samt trygghetsgrupp</p>	<p>omgående</p>
<p>Utreda och åtgärda All personal är ansvarig för att utredning påbörjas, i första hand den som uppmärksammats på händelsen/kränkningen och i andra hand ansvarig grupplärare/klasslärare. Utredning sker på blankett "Utredning vid kränkande behandling/trakasserier/diskriminering".</p> <p>Samtliga utredningar vid misstanke om kränkande behandling lyfts i trygghetsgruppen för bedömning om fortsatt utredning samt åtgärder och systematiskt kartläggning.</p> <p>Läraren eller den som får kunskap om händelsen ska snarast prata med den utsatte eleven för att utreda vad som skett och dokumentera händelsen. Berörd personal gör också en bedömning och analys av händelsen och vilka åtgärder som behöver göras för att kränkningarna ska upphöra.</p>	<p>All personal</p> <p>Kurator/Trygghetsgrupp</p> <p>Berörd personal</p>	<p>omgående</p>
<p>Checklista för utredning och åtgärder</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samtal med den kränkte. - Samtal med den som kränker. Samtalet ska leda 	<p>Berörd personal, Trygghetsgrupp</p>	<p>skyndsamt</p>

<p>till att den som kränker förstår allvaret och upphör med kränkningen omedelbart.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berörd personal informeras. - Vårdnadshavare både till den som kränkts och den som kränker kontaktas skyndsamt. - Alla händelser utreds och vidtagna åtgärder dokumenteras löpande, kopia till rektor. - Utredning ska ske och stödinsatser ska dokumenteras. Läraren har ansvar för utredning, analys och bedömning av orsakerna till händelsen, åtgärder samt dokumentation. Stöd kan ges av elevhälsan/rektor. - Läraren följer upp åtgärderna (ärendet) dagligen så länge akut behov kvarstår. Arbetslaget skall inhämta information om ärendets aktuella utveckling. Rapport till elevhälsoteamet och berörda föräldrar. 		
<p>Om kränkningarna inte upphör kopplas trygghetsgruppen in för fortsatt utredning och eventuella åtgärder.</p> <p>Om kränkningarna fortfarande inte upphör så kallas föräldrarna till ett möte tillsammans med de som handlagt ärendet samt rektor och kurator.</p> <p>Rektor beslutar om skolsocial utredning ska inledas på skol- grupp- och individnivå samt vidta relevanta åtgärder utifrån analys av utredning.</p> <p>Uppföljning och analys av insatser, avslut.</p> <p>Om kränkningen ändå fortsätter anmäler skolan ärendet till socialtjänst samt överväga en polisanmälan. Detta informeras om vid möte med rektor.</p>	<p>Berörd personal, Trygghetsgrupp, kurator, rektor</p> <p>Rektor, kurator</p> <p>Rektor, kurator</p> <p>Rektor, kurator</p>	<p>Efter en vecka</p>

Plan mot kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet för att motverka diskriminering, Bilaga 1

Ur Skollagen 6 kap, 10 § om skolans skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling (10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektor).

Bilaga 3 Sandersdalsskolans ordningsregler

1. På vår skola är vi snälla och visar omtanke mot alla och Skojbråkar inte.
2. På vår skola använder vi ett trevligt språk, som inte är kränkande mot andra.
3. På vår skola kommer vi i tid till lektionerna och vi har med oss rätt material.
4. På vår skola bidrar alla till god arbetsro och matro.
5. På vår skola är vi rädda om skolans lokaler och material.
6. På vår skola har vi tydliga gränser och vi håller oss innanför markeringarna på skolgården.
7. På vår skola uppmanar vi att lämna värdesaker hemma. Skolan ersätter inte det som går sönder eller försvinner.

Viktigt att tänka på:

- Nötförbud på skolan.
- Godis och tuggummi äter vi hemma.
- Snöbollar använder vi till att bygga med.
- Vi får inte fotografera/och eller spela in inom skolans område utan tillstånd.
- Cyklar parkeras vid cykelställen och används före/efter skoltid.
- Kickbikes tillåtet på raster på söder för åk 4-5.
- Ytterkläder lämnar vi utanför klassrummet.
- Pulkaåkning sker endast i Sandersdalsbacken med hjälm.
- Stjärtlappsåkning sker på anvisad plats på skolgården.
- Mobiltelefoner ska vara avstängda under skoltid. Lärare kan erbjuda att låsa in dem.
- Trädklättring tillåtet vid markerade träd.
- All personal har ett ansvar att stoppa bråk och kränkningar.

Om bråk eller kränkning uppstår får inblandade elever stöd av skolans personal eller trygghetsgrupp för att lösa konflikten.

Vid allvarliga eller upprepade förseelser kontaktar skolan hemmet. Skola och hem samarbetar för att lösa problemet.

Bilaga 4 Konsekvenstrappa

Om en elev väljer att inte följa skolans regler, använder vi vår konsekvenstrappa. Om konsekvenserna på en nivå inte räcker och att elevens fortsätter med sitt negativa beteende, går man vidare till nästa steg med nästa konsekvens.

Alla steg i trappan passar inte lika bra på alla platser, i alla verksamheter eller i alla sammanhang. Det är därför upp till den vuxne att göra en avvägning över vilka steg i trappan man tar, man kan alltså välja att hoppa över något steg i konsekvenstrappan. Det viktigaste är att eleverna uppfattar en tydlig progression i konsekvenserna.

1. En vuxen säger ifrån, vänligt men bestämt, när en elev uppträder på ett olämpligt sätt. I de allra flesta situationer räcker detta första steg.
2. Den vuxne ger en skarpare tillsägelse och klargör att man kommer ha ett uppföljande samtal senare om eleven fortsätter med sitt negativa beteende.
3. Den vuxne förklarar för eleven att man nu kommer att träffas efter lektionen/aktiviteten. Den vuxne förklarar också att om beteendet fortsätter kommer eleven att få lämna salen och att vi då kommer kontakta föräldrarna.
4. Eleven visas ut från salen/aktiviteten under en del av lektionen/aktiviteten och får sitta och vänta utanför klassrummet, i ett annat klassrum eller vid skolans expedition (vi ser till att en vuxen har uppsikt över eleven). Händelsen dokumenteras i elevloggen och meddelas till föräldrarna samma dag.
5. Eleven kan få stanna kvar (det som i skollagen kallas ”kvarsittning”) högst en timme utanför lektionstid i klassrummet tillsammans med en lärare. Händelsen dokumenteras i elevloggen och meddelas till föräldrarna samma dag.
6. Eleven och föräldern kallas till ett kort samtal med klassläraren eller undervisande lärare, där man beskriver vilket beteende som omedelbart måste upphöra. På mötet beskriver pedagogen de fortsatta konsekvenserna i denna trappa, alltså vad som kommer att ske om beteendet inte upphör. Samtalet dokumenteras alltid.
7. Eleven och föräldern kallas till ett längre möte med klassläraren och en representant från elevhälsoteamet/trygghetsgrupp eller rektor. Där gör man en formell överenskommelse mellan eleven, föräldern och läraren.
Fler konsekvenser än så här är ovanligt, om det behövs fortsätter man i trappan.
8. Om eleven vid upprepade tillfällen fortsätter att störa ordningen, uppträda olämpligt eller gjort något allvarigare tillsätter rektor en utredning i samråd med elevens vårdnadshavare. Avsikten är att förstå varför inte beteendet förändras och vilka nya åtgärder som måste sättas in.
9. Rektorn beslutar om att ge eleven en skriftlig varning med information om vad som händer om eleven inte förändrar sitt beteende. Syftet med den skriftliga varningen är att dokumentera det som har kommit fram och bestämts i samtalen med eleven om vilka konsekvenser det kan

få om hon eller han inte ändrar sitt beteende. Avsikten är också att peka på att skolan inte accepterar elevens uppförande.

10. En orosanmälan görs till socialtjänsten, där skolan ber om hjälp för att komma till rätta med elevens svårigheter, eftersom man inte kunnat förbättra situationen tillsammans med elevens föräldrar.

11. Eleven placeras tillfälligt i en annan undervisningsgrupp på skolan.

12. Eleven placeras tillfälligt i en annan undervisningsgrupp på en annan skola under maximalt två veckor (i särskilt komplicerade fall upp till fyra veckor).

13. Eleven stängs av från undervisningen på skolan under maximalt en vecka.

Referenser

Skollagen om studiero och trygghet, 5 kap § 6 - § 14

Elevlogg, samlad information om eleverna på Unikum

Minnesanteckningar, mall för minnesanteckningar vid elevmöten