

# Johannesskolan



- För kunskap & framtid

## Likabehandlingsplan/Plan mot kränkande behandling 2010-2011

Upprättad

Datum: 2010-09-09 reviderad 2011-03-15

Ansvarig: Eva-Marie Schultz

Förvaltning: Centrum stadsdelsförvaltning

Enhet: Johannesskolan och tillhörande fritidshem



## Likabehandlingsplanens innehåll

1	Inledning	3
1.2	Mål och syfte	3
2	Definitioner	3
2.1	Diskriminering	3
2.1.1	Direkt och indirekt diskriminering	3
2.1.2	Trakasserier	4
2.1.3	Sexuella trakasserier	4
2.1.4	Instruktioner att diskriminera	4
2.2	Annan kränkande behandling	4
3	Nulägesanalys	4
3.1	Förebygga diskriminering och annan kränkande behandling	4
3.1.1	Allmänt	4
3.1.2	Diskriminering på grund av kön	6
3.1.3	Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet	6
3.1.4	Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning	6
3.1.5	Diskriminering på grund av funktionshinder	6
3.1.6	Diskriminering på grund av sexuell läggning	6
3.1.7	Sexuella trakasserier	6
3.2	Att upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling	6
3.2.1	Allmänt	6
3.2.2	Diskriminering på grund av kön	7
3.2.3	Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet	7
3.2.4	Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning	7
3.2.5	Diskriminering på grund av funktionshinder	7
3.2.6	Diskriminering på grund av sexuell läggning	7
3.2.7	Sexuella trakasserier	7
3.2.8	Instruktioner att diskriminera	7
3.3	Utreda och åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling	7
3.3.1	Allmänt	7
3.3.2	Arbetsgång vid diskriminering och annan kränkande behandling	8
3.4	Uppföljande åtgärder	8
3.4.1	Uppföljning av ingripanden från antimobbningsgruppen	8
3.4.2	Utvärdering av antimobbningsgruppens arbete	8
3.4.3	Dokumentation	8
3.5	Ansvarsfördelning	9
4	Planerade åtgärder avseende det kommande året	10
4.1	Samverkan	11
4.2	Information om likabehandlingsplanen	12
5	Uppföljning, utvärdering och ny likabehandlingsplan	12



## 1. Inledning

På Johannesskolan tar vi avstånd från alla former av diskriminering och annan kränkande behandling. Detta ska genomsyra all verksamhet på Johannesskolan. Med detta menar vi att alla på Johannesskolan ska ha en trygg psykosocial arbetsmiljö där alla blir respekterade.

På Johannesskolan ska ingen elev eller personal riskera att bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling. Hos oss respekteras allas rättigheter fullt ut.

Johannesskolans likabehandlingsplan är ett levande dokument som upprättas varje år och fastställs av skolledningen, personal, elever och vårdnadshavare. Genom detta dokument får läsaren kunskap och vägledning i hur likabehandlingsarbetet bedrivs på skolan. Denna likabehandlingsplan utgår från diskrimineringslagen (2008:567) samt skollagens kapitel 14 a (2008:571) (fr.o.m. 1/7 kap 6 i nya skollagen (2010:800))

### 1.1 Mål och syfte

Eleverna ska känna att all personal på Johannesskolan arbetar aktivt för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling.

Alla som arbetar på Johannesskolan har ett ansvar för allas välbefinnande och för att skapa ett gott inlärningsklimat för eleverna. Detta innebär att alla vuxna på skolan reagerar på diskriminering och kränkande behandling. All personal på skolan är involverad i det förebyggande arbete som presenteras nedan. Personalens kunskap och medvetenhet kring dessa frågor ska öka. En grupp på skolan arbetar med uppkomna ärenden gällande diskriminering och kränkande behandling.

- Att eliminera diskriminering och kränkande behandling.
- Att lösa uppkomna ärenden om kränkning.
- Att öka personalens kunskap och medvetenhet angående förhållningssätt och rutiner i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

## 2. Definitioner

Vid diskriminering och annan kränkande behandling är det alltid den enskilda personens upplevelse vi utgår från.

### 2.1 Diskriminering

Diskriminering är när en elev på skolan på osakliga grunder behandlas sämre än andra. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

#### 2.1.1 Direkt och indirekt diskriminering

- **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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.
- **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 etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder eller viss sexuell läggning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.



### 2.1.2 Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

### 2.1.3 Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

### 2.1.4 Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i definitionerna ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### 2.2 Annan kränkande behandling

Med annan kränkande behandling menas en kränkning av en persons värdighet som saknar koppling till en diskrimineringsgrund. Tanken är att begreppet ska täcka in alla beteende som en person upplever som kränkande men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara mobbning vilket innebär en upprepad negativ handling där någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag under en viss tid. Det kan också vara slag, knuffar, hot, svordomar, öknamn, utfrysning, blickar, alla går när man kommer, lappar, sms och kränkningar via Internet.

## 3. Nulägesanalys

### 3.1 Förebygga diskriminering och annan kränkande behandling

#### 3.1.1 Allmänt

För att förebygga diskriminering och annan kränkande behandling arbetar vi på Johannesskolan med följande områden.

- Antimobbningsgruppen ska arbeta såväl förebyggande som operativt. Antimobbningsgruppen träffas en gång i veckan för att gå igenom såväl aktuella ärenden som förebyggande åtgärder. De har kontinuerlig uppföljning med kamratstödjarna om läget på skolan. Antimobbningsgruppen diskuterar aktuell forskning på området. De gör också lägesanalyser kontinuerligt och utefter detta bestäms om åtgärder behöver vidtagas i någon speciell klass eller grupp.
- Classroom management. Personalen utbildas av utbildad kursledare i Classroom management i att ha ett gott ledarskap i klassrummet som bl.a. innebär att man förstärker det goda klassrumsklimatet t.ex. hur man behandlar varandra i klassrummet.
- Elevråd- skolpersonal och rektor samtalar tillsammans med representanter från varje klass fr.o.m. årskurs 2 om för skolan gemensamma aktiviteter samt skolans miljö. Målet med detta är att förebygga kränkande behandling och diskriminering.
- Etiska samtal – elever samtalar på individ-, grupp- eller klassnivå om normer, moral och relationer. Målet med detta är att förebygga kränkande behandling och diskriminering.
- Aktivitetsdagar då eleverna väljer att arbeta med något av de praktisktestetiska ämnena i olika grupperingar. Målet med detta är att förebygga kränkande behandling och diskriminering.
- Klassråd – vid klassrådet diskuterar eleverna sin arbetsmiljö.



- Matråd – elever och personal diskuterar tillsammans bl.a. miljön i matsalarna.
- Pedagogiska måltider – för att skapa goda relationer mellan såväl barn som vuxna äter en vuxen med varje klass.
- Åldersblandade grupper – eleverna arbetar i åldersblandade grupper med olika teman och aktiviteter under läsåret som t.ex. påsk- och jultema där elever från årskurs ett till fem deltar, stadspromenad där årskurs ett till fem samarbetar med årskurs sju samt genusdag då elever från årskurs ett till nio bildar grupper.
- En psykosocial enkät genomförs minst en gång varje skolår för att mäta trygghetsgraden på skolan samt för att kunna genomföra förbättringar.
- Skolans rastvärdar kompletteras med kamratstödjure som utbildas i skolans regi. Kamratstödjarna får lärarledd handledning regelbundet och verkar såväl på raster som på lektionstid. Eleverna ska meddela personal när någon blir illa behandlad. Kamratstödjarna genomför också lägesenkäter i olika klasser angående trivsel.
- Samtliga elever har livskunskap på schemat en gång i veckan där diskriminering, kränkningar, samlevnad o. dyl. tas upp. Här tränas eleverna i sin sociala kompetens.
- I undervisningen ingår områden som t.ex. Sex och samlevnad, Fördomar och diskriminering, Familjer och familjebildningar samt Genus och jämställdhet.
- Skolan har som policy att nolltolerans gäller mot kränkningar och diskriminering. Personalen ska reagera på alla kränkningar och all diskriminerande behandling.

#### Planerade åtgärder föregående år samt om de har genomförts:

- All personal läser och diskuterar likabehandlingsplanen i arbetslagen. Har genomförts.
- Likabehandlingsplanen upprättas. Har genomförts.
- Antimobbningsgruppen bearbetar personalens synpunkter. Har genomförts.
- Klasserna arbetar med likabehandlingsplanen och övningar genomförs i ämnet livskunskap. Har genomförts.
- Centrums trygghetsenkät för elever i skolår 4-9. Resultatet analyseras och ev. åtgärder vidtas. Har genomförts. Denna visade att 92 procent av skolans elever tyckte att det oftast eller alltid kändes bra när de går till skolan samt att 94 procent kände sig trygga på rasterna. Den visade också att 82 procent tyckte att pojkar och flickor behandlas på samma sätt på skolan. Vi har arbetat med resultaten på enkäten genom att dessa frågor behandlats på klassråd, livskunskap, mentorstid och arbetsplatsträffar.
- Antimobbningsgruppen analyserar nuläget genom att t.ex. använda den dokumentation av kränkande behandling och misstänkt mobbning som kommit in och vidtar ev. åtgärder. Har genomförts. Dokumentation har skett.
- Trygghetsenkäter bland eleverna. Resultatet analyseras och ev. åtgärder vidtas, som t.ex. insatser av kurator och skolsköterska. Klassspecifika enkäter har genomförts av kamratstödjarna och resultatet har analyserats av kamratstödjarna tillsammans med elevhälsoteamet och övrig personal.
- Antimobbningsgruppen utvärderar läsårets arbete och ger förslag till ny likabehandlingsplan. Har genomförts.
- Dokumentation av kränkande behandling och misstanke om mobbning görs av all personal. Dokumentationen lämnas in till antimobbningsgruppen, vilken analyserar och följer upp händelserna. Diskussioner och övningar i klasserna/mentorgrupperna, på klassråd, i elevråd, i livskunskap på fritidshemmet mm. Har genomförts.
- Antimobbningsteamet har avsatt tid varannan vecka samt speciellt avsatt konferenstid (ansvarsgrupper) under terminerna. Har genomförts.



- Under höstterminen 2009 kommer all pedagogisk personal på skolan att delta i av stadsdel Centrum anordnad fortbildning om genusperspektiv. Har genomförts.
- En av pedagogerna har avsatt tid för att arbeta med genusperspektivet. Ett pedagogiskt bibliotek med genislitteratur är inrättat. Kompetensöverföring sker på konferenstid. Har genomförts.

### 3.1.2 Diskriminering på grund av kön

Skolan anordnar olika arrangemang där såväl flickor som pojkar deltar.

Likaså förebygger vi diskriminering på denna grund när vi har skolaktiviteten Elevens val (TEA) och vid grupparbeten. Eleverna har möjlighet att välja bland alla aktiviteter och ämnen. Vid grupparbeten är det lärarnas ansvar att se till att ingen elev blir utanför eller på något annat sätt missgynnas. All personal på skolan arbetar med ett genusperspektiv, det vill säga lika förhållningssätt mot eleverna oavsett kön.

### 3.1.3 Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet

I det dagliga arbetet, vid temaarbeten och vid skönlitterär läsning medvetandegör vi eleverna om seder och bruk i olika kulturer.

### 3.1.4 Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning

Olika högtider oavsett religion uppmärksammas.

### 3.1.5 Diskriminering på grund av funktionshinder

Johannesskolan har ett samarbete med andra skolor som har elever med funktionshinder. Diskrimineringsgrunden belyses i olika ämnen genom t.ex. skönlitteratur och filmer.

### 3.1.6 Diskriminering på grund av sexuell läggning

Kulturella inslag som film och teater samt läsning av olika texter så som artiklar och skönlitteratur används för att förebygga denna diskrimineringsgrund. Även under livskunskapslektionerna belyses detta.

### 3.1.7 Sexuella trakasserier

Kulturella inslag som film och teater samt läsning av olika texter så som artiklar och skönlitteratur används för att förebygga denna diskrimineringsgrund. Även under livskunskapslektionerna belyses detta.

## 3.2 Att upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling

### 3.2.1 Allmänt

För att upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling arbetar Johannesskolan på följande sätt:

- Redan misstanke om att kränkningar förekommer ska uppmärksammas.
- Det är viktigt att ledningen och personalen är uppmärksam på om barn och elever upplever sig diskriminerade eller kränkta av någon i verksamheten.
- Personalen ska lyssna på de elever som har något de vill säga och vara uppmärksamma på det som sägs och på det som görs överallt där de befinner sig i skolan.



- Personalen ska arbeta för att skapa ett förtroende mellan sig och eleverna så att eleverna vågar säga ifrån när de upplever kränkningar och diskriminering, mot sig själv eller någon annan elev.
- Varje elev har en vuxen mentor med särskilt ansvar för elevens välbefinnande på skolan.
- Elevskyddsombuden kontrollerar under sin återkommande rond platser som utgör särskilda riskzoner så att dessa kan inkluderas i rastvärdsrundorna.
- All diskriminering och kränkande behandling ska anmälas till mentorn eller till Antimobbningsgruppen som sedan arbetar utifrån sin plan som inkluderar rutiner för kommunikation med elever, vårdnadshavare, mentor och skolläda.
- Pedagogiska måltider – personalen observerar och noterar händelser.

### 3.2.2 Diskriminering på grund av kön

Skolans personal är extra observant på att alla elever får vara med vid såväl elevledda som lärarledda aktiviteter och på att alla på skolan behandlas lika oavsett kön.

### 3.2.3 Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet

Alla som arbetar på Johannesskolan uppmärksammar hur eleverna grupperar sig i lek och rastaktiviteter. Alla på Johannesskolan ska också uppmärksamma hur man tilltalar varandra och bemöter varandra.

### 3.2.4 Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning

I det dagliga arbetet är all personal på skolan extra observant på nedsättande kommentarer.

### 3.2.5 Diskriminering på grund av funktionshinder

Personalen är uppmärksam på om alla elever tillåts vara med i olika aktiviteter.

### 3.2.6 Diskriminering på grund av sexuell läggning

Alla på skolan observerar om någon elev eller personal utsätts för diskriminering eller trakasserier baserat på sexuell läggning.

### 3.2.7 Sexuella trakasserier

Alla på skolan observerar om någon elev eller personal utsätts sexuella trakasserier.

### 3.2.8 Instruktioner att diskriminera

Alla på skolan observerar om någon elev eller personal utsätts för detta.

## 3.3 Utredda och åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling

### 3.3.1 Allmänt

Den person i personalgruppen som observerar eller får kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling utreder händelsen enligt den arbetsgång som är fastställd i punkt 3.3.2. Den personen ansvarar också för att båda parter får komma till tals samt för att det inträffade dokumenteras.



### 3.3.2 Arbetsgång vid diskriminering och annan kränkande behandling

Då det gäller att utreda diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning samt annan kränkande behandling använder vi följande arbetsgång i ett eller flera steg:

- All personal på skolan är skyldiga att reagera omedelbart på alla sorters kränkande behandling, se ovanstående definitioner
- Direkt tillsägelse
- Samtal med de inblandade och den/de som observerade händelsen
- Samtal med vårdnadshavare
- Personalen skriver en tillbudsrapport samt tar kontakt med antimobbningsgruppen som dokumenterar händelsen och som arbetar vidare med ärendet. Mentor och vårdnadshavare informeras av antimobbningsgruppen.
- Om antimobbningsgruppen inte kan bidra till en lösning inom två veckor lyfts problemet till elevhälsoteamet som vidtar lämpliga åtgärder, som t.ex. möte med elev och vårdnadshavare och polisanmälan.

I de fall diskrimineringen eller kränkningen är utförd av en vuxen mot en elev ska den person som upptäcker detta agera enligt följande i ett eller flera steg:

- Omedelbart samtala med den som agerat tvivelaktigt
- Rapportera kränkningen till rektor inom 24 timmar
- Skolledningen ska dokumentera händelsen

Skolledningen vidtar lämpliga åtgärder för att förhindra fortsatt diskriminering eller annan kränkande behandling samt tar eventuella kontakter med berörda myndigheter.

Antimobbningsgruppen följer upp de ärenden som har kommit in till dem. Detta sker genom samtal med berörda elever och vårdnadshavare samt med berörd personal. Alla åtgärder som görs och även väsentlig information om innehållet i samtalen dokumenteras.

### 3.4 Uppföljande åtgärder

Skolans likabehandlingsplan upprättas varje år. I den nya planen ska det föregående läsårets arbete redovisas i kortfattad form. De åtgärder som sätts in styrs av den diskriminering och annan kränkande behandling som upptäckts.

#### 3.4.1 Uppföljning av ingripanden från antimobbningsgruppen

Teamet informerar mentor om det fortsatta arbetet. Mentor hjälper till med uppföljning genom att noga iaktta vad som händer mellan berörda elever. När ett ärende är avslutat hos antimobbningsgruppen informeras mentor/klasslärare.

#### 3.4.2 Utvärdering av antimobbningsgruppens arbete

En gång per läsår sker en utvärdering där antimobbningsgruppen på skolan utvärderar sitt arbete och ställer detta gentemot uppsatta mål.

#### 3.4.3 Dokumentation

- Dokumentation av kränkande behandling sker genom skolans interna tillbudsrapport.
- Minnesanteckningar vid antimobbningsgruppens elevsamtal förs.
- Genomförda åtgärder: föräldrakontakt, medlingsamtal, klassbyte etc. dokumenteras.



### 3.5 Ansvarsfördelningen

Skolledningen ansvarar för:

- att likabehandlingsplanen upprättas varje år
- att likabehandlingsplanen förankras hos all personal vid personalkonferenser.
- att rutiner i likabehandlingsplanen följs
- att kompetensutveckling sker inom området
- att personal, vårdnadshavare och elever blir delaktiga i arbetet med att upprätta likabehandlingsplanen genom att:
  - antimobbningsgruppen presenterar den nyupprättade planen som gäller för aktuellt läsår för skolans personalgrupp
  - likabehandlingsplanen presenteras på läsårets första föräldramöte
  - planen utvärderas under våren i samarbete med föräldrarådet inför kommande års likabehandlingsplan
  - personalen under vårterminen utvärderar planen inför kommande läsår

Personalen ansvarar för

- att likabehandlingsplanen förankras hos elever på klassråd, mentorstid och elevråd samt att man i mentorsgrupper och klassråd utvärderar planen
- att likabehandlingsplanen förankras hos vårdnadshavare på föräldramöten
- att rutinerna i likabehandlingsplanen följs
- att samtal, enkätundersökningar samt kartläggning genomförs under läsåret.
- Kuratorn erbjuder samtal med elever och har kontakt med myndigheter.
- Skolsköterskan har hälsosamtal och hälsokontroller med elever.
- Mentorn arbetar förebyggande med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling, kontaktar målsman, ser till att kurator blir informerad samt ansvarar för att uppföljning sker.
- Rastvärden är synlig och tillgänglig och skriver tillbudsrapport vid behov
- Elevhälsoteamet för regelbundna diskussioner om elevernas psykosociala hälsa och beslutar om åtgärder.

Vårdnadshavaren ansvarar för

- att likabehandlingsplanen läses av vårdnadshavaren och barn tillsammans varje år
- att skolan informeras om eleven berättat något som tyder på diskriminering och annan kränkande behandling
- att de deltar vid utvecklingssamtal och föräldramöte varje läsår

Elever ansvarar för

- att de kommer med förslag på innehåll i likabehandlingsplanen
- att de tar till sig innehållet i upprättad likabehandlingsplan
- att de aktivt deltar i elevdemokratiska möten såsom mentorstid, klassråd, elevråd, matråd, kamratstödjarna, elevskyddsombud och miljøråd.
- att de är aktiva och deltar i samtal, enkätundersökningar och kartläggning under läsåret.



#### 4 Planerade åtgärder avseende det kommande året

Trygghetsenkäten som genomfördes i oktober 2009 visade att 92 procent av skolans elever tyckte att det oftast eller alltid kändes bra när de går till skolan samt att 94 procent kände sig trygga på rasterna. Den visade också att 82 procent tyckte att pojkar och flickor behandlas på samma sätt på skolan.

Den årliga läsårsutvärderingen som eleverna besvarade i maj/juni 2010 visade att 86 procent av eleverna känner sig trygga på skolan, 73 procent har arbetsro på lektionerna, 80 procent anser att pojkar och flickor behandlas lika bra på skolan, 91 procent tycker att de vuxna bryr sig om dem. Utifrån resultatet ovan kommer vi läsåret 2010-2011 att arbeta extra med målet att motverka diskriminering på grund av kön.

Under det kommande läsåret (2010-2011) sker följande arbete:

**Aug** All personal läser och diskuterar likabehandlingsplanen i arbetslagen.

Mål - All personal ska vara förtrogen med likabehandlingsplanen och känna till rutinerna för arbetet med likabehandling.

Likabehandlingsplanen upprättas.

Ansvar – skolledning och personal.

Rastvärdsschemat utökas och anslås på olika platser på skolan.

Mål - Utökad trygghet och förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – Skolledning och personal

**Sept** Antimobbningsgruppen bearbetar personalens synpunkter.

Ansvar – antimobbningsgruppen

Klasserna arbetar med likabehandlingsplanen och övningar genomförs i ämnet livskunskap.

Mål - Alla elever ska vara förtrogna med likabehandlingsplanen och känna till rutinerna för arbetet med likabehandling.

Ansvar – mentorer och lärare i livskunskap.

Genustemadag.

Mål - Att främja jämställdhet och mångfald samt att förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – skolledning och personal.

**Okt** Centrums trygghetsenkät för elever i skolår 4-9. Resultatet analyseras och ev.

åtgärder vidtas.

Mål - Kartläggning.

Ansvar – skolledning och personal.

**Nov** Antimobbningsgruppen analyserar nuläget genom att t.ex. använda den dokumentation av kränkande behandling och misstänkt mobbning som kommit in och vidtar ev. åtgärder.

Mål - Kvalitetssäkring av likabehandlingsarbetet

Ansvar – antimobbningsgruppen

**Jan - mars** Antimobbningsgruppen analyserar nuläget genom att t.ex. använda den dokumentation av kränkande behandling och misstänkt mobbning som kommit in och vidtar ev. åtgärder.

Mål - Uppföljande kartläggning.

Ansvar – antimobbningsgruppen

Handlingsplan för arbetsro på lektionerna ska upprättas. Ansvar – skolledning och personal.

Mål - Alla elever ska känna delaktighet i utarbetandet av planen och planen ska främja jämställdhet och mångfald samt att förebygga diskriminering och kränkande behandling under lektioner.



Ansvar – skolledning och personal.

**April - maj** Trygghetsenkäter bland eleverna. Resultatet analyseras och ev. åtgärder vidtas.

Antimobbningsgruppen utvärderar läsårets arbete och ger förslag till ny likabehandlingsplan.

Mål - Kartläggning och nulägesanalys.

Ansvar – skolledning och personal.

Trygghetsvandring på skolan och fritidshemmet ska göras av kamratstödarna och vid de platser man känner oro kommer rastvärdarna att hålla extra uppsikt.

Mål - Ökad trygghet och förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – skolsköterska och antimobbningsgruppen

### Löpande under hela året

Dokumentation av kränkande behandling och misstanke om mobbning görs av all personal.

Mål - Uppföljning.

Ansvar – skolledning och personal.

Dokumentationen lämnas in till antimobbningsgruppen, vilken analyserar och följer upp händelserna.

Ansvar – skolledning och personal.

Diskussioner och övningar i klasserna/mentorsgrupperna, på klassråden, i elevråden, i ämnet livskunskap, på fritidshemmet mm.

Mål - Främja jämställdhet och mångfald samt att förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – personal.

Vid anskaffande av nya läromedel kommer man noga att granska att innehållet har ett genuspedagogiskt perspektiv.

Mål - Främja jämställdhet och mångfald.

Ansvar – personal.

Antimobbningsteamet har avsatt tid varje vecka samt speciellt avsatt konferenstid (ansvarsgrupper) under terminerna.

Mål – Uppföljning och snabba insatser.

Ansvar – skolledning och antimobbningsteam.

All pedagogisk personal på skolan ska fortsätta att arbeta med genusperspektiv. I detta betonas vikten av att flickor och pojkar behandlas lika. Livskunskapen ska speciellt ta upp detta.

Mål - Främja jämställdhet och mångfald samt att förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – skolledning och personal.

Det pedagogiska biblioteket med genuslitteratur ska användas av all pedagogisk personal.

Främja jämställdhet och mångfald samt att förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Ansvar – personal.

Kompetensöverföring ska ske på konferenstid.

Mål - Utökad kompetens.

Ansvar – skolledning och personal.

#### 4.1 Samverkan

##### Föräldrasamverkan

- Möjlighet att lämna synpunkter via e-post och brev till skolledningen.
- Punkt på dagordningen vid föräldrarådsmöte i samband med den årliga utvärderingen.
- Möjlighet att lämna synpunkter vid föräldramöten och utvecklingssamtal.



#### *Elevsamverkan*

- Eleverna kommer med förslag på innehåll i likabehandlingsplanen.
- Likabehandlingsplanen tas upp på klassrådet inför den årliga utvärderingen.
- Elevrådet lämnar synpunkter i samband med den årliga utvärderingen.
- Kamratstödjarna lämnar synpunkter i samband med den årliga utvärderingen.
- Elevrådet tar upp likabehandlingsplanen i samband med upprättandet och elevrådets styrelse träffar sedan skolledningen för att gå igenom planen.
- På mentorstid och klassråd tas planen kontinuerligt upp.
- I ämnet SO arbetar man med ämnet likabehandling.
- Temadag gällande likabehandling och genus genomförs varje läsår.

#### *Personalsamverkan*

- Arbetslagen lämnar synpunkter inför den årliga utvärderingen.
- Antimobbningsgruppen lämnar synpunkter inför den årliga utvärderingen.

#### *4.2 Information om likabehandlingsplanen*

- Likabehandlingsplanen finns i skolans respektive arbetsrum. Den finns också på skolans intranät PedNet.
- Information om skolans antimobbningsarbete finns i skolans informationsbroschyr som delas ut varje läsår.
- Antimobbningsgruppen presenterar sig för personalen varje läsår.
- Alla mentorer/klasslärare går igenom likabehandlingsplanen med eleverna vid varje läsårsstart samt går igenom diskriminering och annan kränkande behandling.
- Information om likabehandlingsplanen ges vid föräldramöten.
- Information om likabehandlingsplanen ges på arbetsplatsträffar före och efter den årliga utvärderingen.
- Vid behov tas likabehandlingsplanen upp på utvecklingssamtal.
- Rapport från antimobbningsgruppen ges på föräldrarådet.

### *5 Uppföljning, utvärdering och ny likabehandlingsplan*

Likabehandlingsplanen ska utvärderas vid varje vårtermins slut och upprättas varje hösttermin.

Synpunkter på planen tas in från följande instanser:

- Skolledningen
- Elevhälsoteamet
- Antimobbningsgruppen
- Arbetslagen (där all personal ingår)
- Elevrådet
- Kamratstödjarna
- Klassråden (där alla elever deltar)
- Föräldrarna

Antimobbningsgruppen och elevhälsoteamet går igenom de synpunkter som kommit in och använder dessa vid upprättandet av en ny likabehandlingsplan.



## Dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Datum: \_\_\_\_\_

Ärendenr: \_\_\_\_\_

Ärendet anmält av: \_\_\_\_\_

Ansvarig personal: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Namn på elev/elever som blivit utsatt/utsatta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Namn på den/de elever som utsatt annan elev: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Beskriv kortfattat händelseförloppet (se även tillbudsrapport): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Berätta för eleven/eleverna vad som kommer att hända, t.ex. om kontakt kommer att tas med föräldrar, när samtal kommer att hållas med den/de som utsatt eleven/eleverna.

Samtal med berörd personal, saml in och skriv ner fakta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Enskilda samtal med den/de som utsatt eleven/eleverna:

- Skolans inställning till kränkande behandling.
- Vad kan du göra för att det ska bli bättre för den utsatte/de utsatta?
- Avsluta samtalet i en positiv anda.

Dokumentera samtalet: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tid för uppföljning: \_\_\_\_\_

Uppföljning med den utsatte/de utsatta – hur ser det ut nu? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Om situationen har löst sig tar mentorn över uppföljningsansvaret.

Elevens mentor är: \_\_\_\_\_

Har det inte skett en förändring till det positiva fortsätter samtalen med den utsatte/de utsatta och den/de som utsatt eleven/eleverna. Kontakt tas med elevernas vårdnadshavare (om de inte redan har kontaktats). Antimobbningsgruppen gör en uppdragsanmälan till elevhälsoteamet på skolan.

Kontakt med föräldrar har tagits, datum: \_\_\_\_\_

Det är viktigt med fortlöpande dokumentation, tänk på att bifoga bilagor.

Bilaga 2



## Dokumentation om misstänkt mobbning

Datum: \_\_\_\_\_

Ärendenr: \_\_\_\_\_

Ärendet anmält av: \_\_\_\_\_

Ansvarig personal: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Namn på elev/elever som blivit utsatt/utsatta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Namn på den/de elever som utsatt annan elev: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Beskriv kortfattat händelseförloppet (se även tillbudsrapport): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Berätta för eleven/eleverna vad som kommer att hända, t.ex. om kontakt kommer att tas med föräldrar, när samtal kommer att hållas med den/de som utsatt eleven/eleverna.

Samtal med berörd personal, samla in och skriv ner fakta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Enskilda samtal med den/de som utsatt eleven/eleverna:

\_\_\_\_\_



- Skolans inställning till kränkande behandling.
- Vad kan du göra för att det ska bli bättre för den utsatte/de utsatta?
- Avsluta samtalet i en positiv anda.

Dokumentera samtalet: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tid för uppföljning: \_\_\_\_\_

Uppföljning med den utsatte/de utsatta – hur ser det ut nu? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Om situationen har löst sig tar mentorn över uppföljningsansvaret.

Elevens mentor är: \_\_\_\_\_

Har det inte skett en förändring till det positiva fortsätter samtalen med den utsatte/de utsatta och den/de som utsatt eleven/eleverna. Kontakt tas med elevernas vårdnadshavare (om de inte redan har kontaktats). Antimobbningsgruppen gör en uppdragsanmälan till elevhälsoteamet på skolan.

Kontakt med föräldrar har tagits, datum: \_\_\_\_\_

Det är viktigt med fortlöpande dokumentation, tänk på att bifoga bilagor.