

# **Likabehandlingsplan Nyckelviksskolan**

i arbete mot diskriminering och kränkande behandling

2016-2017

## Innehållsförteckning

### Nyckelviksskolans likabehandlingsplan

1. Ansvarsfördelning	4-5
• Ansvar och skyldigheter	4
• Rektor	4
• Lärare och annan skolpersonal	4-5
• Studerande	5
2. Information till studerande och personal	5
3. Förebyggande insatser	6-7
• Från skolledningens sida	6
• Från personalens sida	6
• Från de studerandes sida	7
4. Åtgärder vid kränkande behandling	8-9
• Hantering av kränkande behandling	8
• Fördjupad utredning av kränkande behandling	8-9
5. Dokumentation	10
6. Utvärdering och eventuell revidering	10
7. Ny diskrimineringsgrund 1 januari 2015	10
8. Mål	11
Bilaga 1      Begreppsdefinitioner exempel	12-14
Bilaga 2      Lagtext och andra styrdokument	13-16
Bilaga 3      Dokumentation av samtal med studerande	16 -17
Bilaga 4      Anmälan och utredning om kränkande behandling	18

## Nyckelviksskolan - likabehandlingsplan

På Nyckelviksskolan ska alla ha lika rättigheter och behandlas med respekt och värdighet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

### 1. Ansvarsfördelning: Alla studerande är allas ansvar

#### Ansvar och skyldigheter

Det övergripande ansvaret har rektor. Ansvaret att agera har alla som arbetar i våra verksamheter.

Alla som arbetar i våra verksamheter är skyldiga att främja likabehandling och att förebygga och motverka diskriminering/kränkning. Alla är också skyldiga att så fort som möjligt utreda sådana händelser samt att förhindra fortsatt diskriminering/kränkning.

Rektor och personal har ansvar för de studerande genom Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och Arbetsmiljölagen.

#### Rektor

Det är rektors ansvar att:

- Se till att all personal och alla studerande känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i skolan
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja de studerandes lika rättigheter, samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning samt annan kränkande behandling
- Årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och studerande
- Om skolan får kännedom att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas

Rektor ska även se till att skolpersonal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits (dokument "Avvikande händelse" på skolans intranät)

#### Lärare och annan skolpersonal

Det är lärares och annan skolpersonals ansvar att:

- Följa skolans likabehandlingsplan (Plan mot diskriminering och kränkande behandling)
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling
- Se till att åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks

- Dokumentera misstänkt/anmald/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas
- Bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda läraren är berörd, följs upp

Den studerande

Det är den studerandes ansvar att:

- Informera någon personal på skolan om de känner till att kränkande behandling förekommer
- Läs i studerandeinformationen om vem den studerande får hjälp och stöd från, t.ex. vem som är elevskyddsombud.

## 2. Information till studerande och personal

Information om likabehandlingsplanen sker av grupplärare vid skolstart i samband med information om ordningsreglerna så att alla studerande vet till vem/vilka de kan vända sig för att få hjälp om de blivit trakasserade eller kränkta.

Elevrådet informeras årligen kring uppdatering av likabehandlingsplan.

Arbetsmiljögruppen, vars syfte är att synliggöra och agera utifrån Likabehandlingsplanen, träffar alla klasser och informerar de studerande om sitt arbete.

Information sprids till personal via APT.

Rektor beslutar om likabehandlingsplanens innehåll i samråd med arbetsmiljögruppen, arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling samt elevkår

Likabehandlingsplanen ska alltid finnas tillgänglig på Nyckelviksskolans hemsida och intranät.

### 3. Förebyggande insatser

Det mycket viktiga förebyggande arbetet ska ske i det dagliga värdegrundsarbetet enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), samt i den årligen upprättade verksamhetsplanen.

Rektor:

- Teambuilding och grupputveckling är ett prioriterat område vid personalens kompetensutveckling.
- Arbetsmiljögruppen träffas regelbundet och diskuterar bland annat skolans psykosociala miljö för att aktivt främja likabehandling utifrån ett långsiktigt perspektiv. Arbetsmiljögruppen återkopplar till rektor.
- Rektor ska se till att övriga förebyggande insatser sker, utvärderas och förbättras över tid.

Personalen:

- Personalens förhållningssätt kännetecknas av ett lågaffektivt bemötande. Det innebär i praktiken att i relation till studenterna agera på ett lugnt och lågaffektivt sätt. Om en studerande är i affekt, agerar personalen t.ex. genom att; dämpa känslouttrycken, undvika ögonkontakt, undvika beröring med spända muskler, gå ett par steg bakåt och respektera det personliga utrymmet. Personal stöttar varandra i att förhålla sig lågaffektivt och förekomma att en spänd situation uppkommer
- Allt arbete med och omkring studerande ska genomsyras av demokratiska värderingar
- Material som används i undervisningen ska kritiskt granskas av lärarna så att de inte innehåller diskriminerande värderingar
- Tid ska avsättas regelbundet t.ex fyra gånger per år för värdegrundsarbete med värderingsövningar och liknande aktiviteter, t ex tillits- och värderingsövningar och diskussioner om gemensamma regler.
- Individuella utvecklingssamtal kan användas för att stärka värdegrundsarbetet. Trygghetsarbetet kan utgöra en stående punkt vid utvecklingssamtalen.
- Att vid individuella utvecklingssamtal och andra samtal ta upp frågan om trivsel och socialt samspel.
- Skolans värdegrund och trivselregler ska vara väl förankrade hos studerande och personal.
- Handledning till alla klasser erbjuds av pedagogisk handledare.
- Arbetsmiljögruppen agerar utifrån Likabehandlingsplanens handlingsplan vid kränkande behandling.

De studerande:

- Elevkår bör ha "likabehandlingsfrågor" som en stående punkt på dagordningen
- Delta med representanter i arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling samt arbetsmiljögruppen.

#### 4. Åtgärder vid kränkande behandling

Hantering av kränkande behandling

Utgångspunkten för skolans agerande är den enskildes subjektiva upplevelse av vad som har skett.

Om det kommer till personals kännedom att någon blivit utsatt för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier ska omedelbart en anmälan göras till rektor på blankett, se bilaga 4.

Detta gäller kränkningar från såväl personal som studerande.

Fördjupad utredning av kränkande behandling

1. Enskilt samtal ska genomföras med den som blivit kränkt.

Att tänka på vid samtalet:

- tala om vikten av att kränkningen/trakasseriet kommit till kännedom - nu kan situationen börja hanteras
- ta reda på vad som hänt
- lyssna aktivt och empatiskt
- målet med ingripandet skall vara att stoppa den omedelbara kränkningen/trakasserandet
- undvik motbeskyllningar
- berätta för den som har blivit kränkt när en ska tala med dem som har varit kränkande
- se till att den drabbade har tillgång till en trygg zon
- använd pålitliga kamrater, lärare och andra vuxna som frivilliga stödpersoner
- stärk den drabbades självförtroende
- dokumentera samtalet (se Bilaga 3 eller blankett på intranätet)

2. Enskilda samtal med personer som har sett eller hört något.

Att tänka på vid samtalet:

- samla fakta
- påminn om att alla studerande har en skyldighet att informera skolan om någon utsätts för kränkningar
- avsluta samtalet med att säga att "du får inte prata med några skolkamrater om vad vi har sagt under detta samtal, har du behov av att prata med någon skall du gå till elevskyddsombudet eller lärare på skolan."
- dokumentera samtalet (se Bilaga 3 eller blankett på intranätet)

3. Enskilda samtal med den/eller dem som har anklagats för kränkningen.

Att tänka på vid samtalet:

- tala om vad en vet
- tala om vad vi anser om kränkningar - ta ställning, men undvik moraliserande
- tala om vad skolan tänker göra

- fråga vad hen kan göra för att rätta till det inträffade. Vänta in förslag, ha inte bråttom. När förslaget kommer ska en ta det på allvar och fråga om den studerande klarar av det
- avsluta samtalet med att säga att "du får inte prata med några medstudenter om vad vi har sagt under detta samtal, har du behov av att prata med någon skall du gå till elevskyddsombudet eller någon lärare på skolan"
- Dokumentera samtalet (se Bilaga 3 eller blankett på intranätet)

6. Återkoppling sker till berörd personal.

7. Uppföljningssamtal genomförs vid behov av grupplärare, elevskyddsombud eller rektor.

Tänk på att:

- börja alltid samtalet med att den som har känt sig kränkt får yttra sig
- därefter kan en samtala med den/dem som utfört kränkningen. En kan t ex fråga om eleven har kunnat genomföra sina egna förslag för förbättring.
- dokumentera samtalet

8. Om problemen kvarstår upprättas ett åtgärdsprogram och vid allvarliga och/eller upprepade händelser hänskjuts ärendet till rektor

9. Uppföljning kan behövas där åtgärdsprogrammet utvärderas och nya beslut tas. Dokumentation ges till Arbetsmiljögruppen. Rektor arkiverar dokumentationen.

10. Om problemet kvarstår gör rektor en bedömning om en anmälan till polisen eller arbetsmiljöverket.

## 6. Dokumentation

Rektor informeras omgående vid diskriminering eller kränkande behandling.

Uppgift om anmälare och handläggare av ärendet noteras.

Efter kartläggning och genomarbetning av ärendet lämnas redogörelse till rektor.

Redogörelsen skall innehålla:

- ärendebeskrivning
- uppgift om genomförda samtal
- ev. åtgärdsprogram
- ev. behov av extern kompetens
- ev. anmälan till polis eller arbetsmiljöinspektionen
- förslag till uppföljning

## 7. Utvärdering och eventuell revidering

Handlingsplanen utvärderas och revideras årligen av skolans arbetsmiljögrupp och elevkår. Frågor kring likabehandlingsarbetet finns med på den årliga utvärderingen. Efter lärarforum i slutet av skolåret sammanställs och analyseras resultatet. Utifrån detta sätts nya mål med handlingsplaner för kommande läsår.

## 8. Ny diskrimineringsgrund 1 januari 2015

Den 1 januari 2015 trädde en ny diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen i kraft.

Tillägget i lagen innebär att studerande inte får missgynnas på grund av funktionsnedsättningar. Skäliga åtgärder ska vidtas för att studerande med funktionsnedsättning ska komma i en jämförbar situation som personer utan funktionsnedsättning. Vad som anses som skäligt bör bedömas utifrån krav på tillgänglighet i lag, ekonomiska och praktiska förutsättningar, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

På Nyckelviksskolan arbetar vi ständigt med tillgänglighet både i den fysiska och i den kommunikativa miljön. Om en personal uppmärksammar eller får kännedom om att miljön på skolan inte är anpassad efter någon studerande skall denne kontakta rektor. Ledningen fattar sedan ett beslut om vilka anpassningar som kan komma att bli aktuella.

## 9. Mål 16/17

Alla elever känner sig trygga på skolan
Nuläge: x% känner sig trygga i skolan enligt elevenkät 201x.
Åtgärd: Studerandeenkät genomförs varje termin Alla grupper gör ordningsregler/trivselregler Trygghetsfrågor och trivsel tas regelbundet upp på elevrådet



Tidsplan:
Läsåret 16/17
Ansvarig:
All personal. rektor och arbetsmiljögrupp

Alla studerande vet hur de ska göra om de själva eller andra studerande blir kränkta
Nuläge: x% vet hur de ska göra (svarar "Stämmer" på påståendet "Om någon betar sig illa i skolan berättar jag för personal"), enligt elevenkät 201x.
Åtgärd: Information i klasserna vid Arbetsmiljögruppens presentation Regelbundna samtal i grupperna och i elevkåren
Tidsplan:
Läsåret 15/16
Ansvarig:
Rektor, lärare och arbetsmiljögrupp

## Bilaga 1 Begreppsdefinitioner och exempel

### Diskrimineringslag (2008:567)

Den som bedriver utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera 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.

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lagen har till ändamål att främja studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Därutöver avses lagen förhindra och förebygga annan kränkande behandling som inte direkt kan hänföras till dessa diskrimineringsgrunder.

Diskriminering och kränkande behandling är omfattande begrepp och skall inte tolkas för snävt. Det är den enskilda personens uppfattning om diskriminering och kränkning som skall beaktas.

Avsikten med lagen är

- att ingen mobbning ska förekomma på skolan
- att studerande ska ha kunskap om hur de ska gå till väga i situationer där mobbing förekommer
- att skolan ska ha beredskap för att snabbt hjälpa och stödja en person som drabbas
- att skolans personal ska hindra alla försök från studerande att utsätta andra för mobbing

Lagen skiljer på olika typer av diskriminering

#### 1. Direkt diskriminering

Ingen person får missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunder som lagen omfattar, dvs. kön, etnisk tillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

#### 2. Indirekt diskriminering

Personal får inte använda regler eller bestämmelser som uppfattas som neutrala på ett diskriminerande sätt. Indirekt diskriminering kan vara när personer med olika behov behandlas lika.

#### 3. Trakasserier

Ingen person får kränkas på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

#### 4. Instruktioner

Personal får inte ge order eller instruktion så att studerande diskrimineras.

#### 5. Repressalier

Personer som anmält någon eller deltagit i utredning om brott mot likabehandlingslagen får inte bestraffas.

#### 6. Annan kränkande behandling

Alla kränkningar är inte diskriminering, men all kränkande behandling måste förhindras. I begreppet ingår mobbning. Med mobbning menas kränkning vid upprepade tillfällen samt en obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir utsatt. Kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande och utföras av och drabba såväl vuxna som barn och ungdomar.

Det är barnet eller eleven som avgör om beteendet eller behandlingen är kränkande. Trakasserier är ett vedertaget begrepp i diskriminerings-sammanhang och är alltså kopplade till diskrimineringsgrunderna. Det är därför nödvändigt att skilja mellan trakasserier och annan kränkande behandling. I lagen införs därför ett förbud mot annan kränkande behandling för att täcka in alla former av kränkningar. Förbudet gäller uppträdande gentemot studerande från ansvariga inom verksamheten. Detta gäller inte befogade tillrättavisningar som har till syfte att upprätthålla ordning och en god miljö för de studerande.

Exempel på kränkande behandling och diskriminering kan vara

- ryktesspridning
- förföljelser i olika former
- förnedringar och sexuella trakasserier som oönskad beröring, könsord
- att bli hotad
- förtal och nedsvärning av en person eller dennes familj
- undanhålla eller ge felaktig information
- slag och knuffar
- att få personlig egendom gömd, stulen eller förstörd
- klotter, brev, lappar, e-post, sms, mms
- hånande kommentarer
- utfrysning
- prat bakom ryggen

Andra begreppsdefinitioner:

- Mobbning förutsätter att den som utsätts, kränks vid upprepade tillfällen, vilket skiljer mobbning från andra former av kränkande behandling. Vidare råder en obalans i makt mellan den som mobbar och den som utsätts för mobbning
- Sexuella trakasserier avser kränkning grundade på kön eller som anspelar på sexualitet
- Homofobi är en uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- och bisexualitet och homo- eller bisexuella personer

- Rasism bygger på föreställningen om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupperna. Mot bakgrund av en sådan uppfattning ses vissa folkgrupper som mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera
- Främlingsfientlighet avser motvilja eller förakt mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika

## Bilaga 2: Lagtext och andra styrdokument i arbetet med likabehandlingsfrågor

### Riktlinjer

Skolan har en etisk plattform:

”Verksamheten vid Nyckelviksskolan bygger på varje individs inneboende kraft och förmåga att utveckla sig själv. Nyfikenhet på andra, respekt för olikheter samt tillit till studiekamrater och kollegor ska genomsyra det dagliga arbetet. Friheten att inom vida ramar och under ansvar finna sin egen väg ska bejakas. I all verksamhet ska personlig integritet, respektfullhet och ansvar för människor och miljö vara vägledande. Mångfald och jämställdhet ska främjas. Verksamhet som genomförs i skolans regi eller i samarbeten ska aldrig bryta mot gällande lag eller med ont uppsåt kränka individer. Nyckelviksskolan ser sig själv som en viktig aktör i samhället och ska vara öppen för kontakter med omvärlden. Nyckelviksskolan, dess personal och elever ska vara bärare av kunskaper och förhållningssätt, som gynnar personlig mognad och en demokratisk och hållbar samhällsutveckling. I en värld där tekniken krymper avstånd, och skapar nya rum och förutsättningar för uttryck och kommunikation, värnar Nyckelviksskolan om yttrandefriheten, upphovsrätten och kulturens frihet.

Det är varje studerandes och medarbetares ansvar att handla i enlighet med den etiska plattformen.”

Arbetsmiljölagen AFS 1997: 1160

Arbetsmiljölagen gäller även i skolan.

Arbetsgivaren skall klargöra, att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten.

Den som utsatts

Att vara utsatt för trakasserier och kränkningar är för de flesta studerande behäftat med känslor av skam och maktlöshet, vilket leder till att de får svårt att skapa och upprätthålla tillitsfulla sociala band till andra. De har också ofta låg tillit till skolpersonalens förmåga att komma till rätta med problemet. Det fordras därför att de

som för samtal med den som utsatts har, eller kan bygga upp, ett förtroendekapital som får den utsatta eleven att känna tillit till att skolan både vill och kan hjälpa.

Det finns ingen mall för hur ett förtroendekapital byggs upp, då både skolpersonal och studerande bär på föreställningar om varandra och om den situation som ska utredas. På en skola finns personer från flera yrkesgrupper som har kunskap och erfarenhet av att leda svåra samtal. Denna kompetens behöver tas till vara. Några råd till den som leder samtal som syftar till att reda ut situationen för den som utsatts är att:

- vara tydlig med att trakasserier och kränkningar är oacceptabla
- lyssna och visa empati
- leda samtalet så att beskrivningar av händelser blir konkreta
- vara beredd att avlasta den utsatta studerande eventuell skuld och skam
- visa att skolan tar ansvaret för att åtgärda situationen
- kunna beskriva den process som följer på samtalen
- vara lyhörd för den utsattes vilja och förslag på åtgärder

Efter de utredande samtalen med den studerande som blivit utsatt är det lätt hänt att personalen på skolan lämnar denne för att koncentrera sig på att åtgärda problemen. Fokus hamnar då på dem som trakasserat eller kränkt. Om det åtgärdande arbetet ska bli effektivt behöver de som har ansvar för detta arbete ha en långsiktig kontakt med den som blivit utsatt. De behöver följa upp de åtgärder som vidtagits för att veta om de haft någon effekt. Att ha varit utesluten från kamratgemenskapen, att ha blivit hånad och trakasserad väcker inte bara negativa känslor utan leder ofta också till ett sargat självförtroende. Detta skapar en förödande känsla av maktlöshet.

Den som utsatts behöver med stöd utarbeta verktyg för hur hen själv kan påverka sin situation. Detta för att ge den som utsatts en känsla av makt över den egna situationen. Att helt vara beroende av att andra ska komma med lösningarna och "fixa situationen" leder inte till att det egna självförtroendet ökar. Stödet kan innebära att ringa in vilka kamratrelationer som kan vidareutvecklas och hur detta ska gå till. Det kan också vara att öppna församtal mellan den utsatta studerande och de lärare som hen möter i undervisningen för att diskutera vilka kritiska situationer som uppstår och göra upp planer för hur lärarna kan göra för att dessa situationer inte ska uppkomma. Samtalen och åtgärderna bör följas upp. Den studerande behöver veta hur detta kommer att gå till och själv få möjlighet att påverka både när och hur.

Den eller de som utsatt någon

Den personal som sköter utredningen behöver föra samtal med alla de studerande som på något sätt varit inblandade i att trakassera eller kränka. Dessa samtal förs individuellt. Från skolans sida måste det vara tydligt att trakasserier och kränkningar är oacceptabla, samtidigt som förhållningssättet från all personal på skolan är respektfullt. Alla inblandade kan på olika sätt få hjälp med att få syn på sin roll i det som hänt. Det finns studerande som är omedvetna om konsekvenserna av sina handlingar och behöver få hjälp med detta. Men undersökningar visar att många studerande som är drivande i att fysiskt och psykiskt ge sig på andra studerande är medvetna om vad de gör och att det är fel. En bild av att de som utsätter andra för mobbning är ensamma individer med låg självkänsla är ofta missvisande. En rad studier visar istället att många studerande som utsätter andra har en positiv inställning till sig själva och inte sällan också har en hög status bland sina kamrater. I många fall behövs bara att de inblandades agerande uppmärksammas, att de får en allvarlig tillsägelse om det oacceptabla i handlingarna och att skolans personal följer upp det inträffade under en längre tid. I samtal som syftar till att reda ut situationen för den/dem som utsätter behöver personalen som arbetar med frågan:

- vara tydliga med att trakasserier och kränkningar är oacceptabla
- leda samtalet så att beskrivningar av händelser blir konkreta
- ha förmåga att lyssna på ett respektfullt sätt
- visa att skolan tar allvarligt på det som framkommer och har en tydlig strategi för att åtgärda situationen och se till så att det inte händer igen
- vara lyhörd för de eventuella förslag på åtgärder som kommer från den/de som utsätter
- kunna visa på den process som följer på samtalen och som bland annat innebär att vårdnadshavarna ska meddelas om samtalet och resultatet av detsamma

Det är viktigt att från skolans sida agera på ett sätt som syftar till att skapa ett samarbete mellan skolans personal och den eller de studerande som utsätter. De flesta fall av trakasserier och kränkningar upphör efter att skolan har visat att fallet uppmärksammas, och att det på skolan förts kontinuerliga samtal med de som utsatt med syfte att få dem att

ändra sitt beteende. Men upphör inte trakasserierna och kränkningarna så krävs det ytterligare åtgärder. Utredningar och åtgärder kan vara inriktade på att kartlägga och åtgärda situationen för enskilda studerande, men också relationer inom studerandegrupper, den kultur som utvecklats på en skola och de normer som formar denna kultur.

Bilaga 3:

Dokumentation av samtal med studerande gällande mobbning/ kränkande behandling

Datum:

Namn: \_\_\_\_\_

---

Namn på inblandande

personer: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

När? \_\_\_\_\_

---

Var? \_\_\_\_\_

---

Den studerandes egen

berättelse: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

\_\_\_\_\_

---

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

-----

Bestäm en "stödperson" som den studeranden kan vända sig till (Viktigt att den personalen får veta om att den är utsedd till "stödperson")

\_\_\_\_\_

---

Tid för uppföljande

samtal: \_\_\_\_\_

Att tänka på före och under samtalet:

- Ta med dig en person som kan anteckna vad som sägs under samtalet
- Vill den studerande ha med sig en känd/ trygg personal under samtalet?



- Se till att den studerande vet varför ni ska träffas och ungefär hur lång tid samtalet kommer ta, innan hen kommer till dig
- Presentera dig och berätta varför just du pratar med den studerande om det som har inträffat
- Använd bildstöd om det behövs
- Beröm den studerande och berätta att det är viktigt och bra att den studerande berättar vad hen har varit med om
- Berätta för den studerande vad som händer efter samtalet samt att det är viktigt att ni tillsammans följer upp det ni har pratat om idag
- Avsluta gärna med att sammanfatta/ läsa upp det som har skrivits för att se om ni har uppfattat informationen på rätt sätt.

#### Bilaga 4:

#### Anmälan och utredning om kränkande behandling

Med den här blanketten kan den studerande eller personal på skolan anmäla alla former av kränkande behandling som en studerande utsätts för av personal eller annan studerande (i den här blanketten kallar vi detta för enkelhetens skull för just "kränkande behandling").

Utsatt studerande	Grupp	Grupplärare	Datum
-------------------	-------	-------------	-------

Anmälare (den som fyllt i denna blankett)	Anmälares telefonnummer
---	-------------------------

Person eller personer som utfört den kränkande behandlingen
Tidpunkt och plats när kränkningen ägde rum
Beskrivning av händelsen
Utredning:
Åtgärd
Ev. uppföljning, datum

Maila den ifyllda blanketten till rektor