



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Enhet Tunaholmsskolan**

Läsår 2020/2021

**Antagen**  
Mariestad  
2020-10-21

## Innehåll

1. Inledning .....	3
1.1. Syfte .....	4
1.2. Ansvar .....	4
2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan .....	4
2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår .....	4
2.2. Kränkingsärenden/diskriminering/ trakasserier och sexuella trakasserier .....	6
2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier eller sexuella trakasserier .....	6
3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår .....	10
3.1 Kränkande behandling .....	10
Likvärdigt arbete i personalgruppen .....	10
3.2 Sexuella trakasserier .....	11
3.3 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier .....	12
3.4 Metod/kartläggning .....	16
3.5 Planerade åtgärder för läsåret .....	17
4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet) .....	19
4.1 Barns/elevs delaktighet .....	19
4.2 Medarbetares delaktighet .....	19
4.3 Vårdnadshavares möjlighet till delaktighet .....	19
5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande behandling .....	19
5.1 Rutin vid konflikt mellan elever .....	20
5.2 Rutin när elev kränker, trakasserar eller sexuellt trakasserar annan elev .....	20
5.3 Rutin när personal kränker, diskriminerar, trakasserar eller sexuellt trakasserar elev ..	22
5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling .....	23
5.5 När rektor kränker, diskriminerar, trakasserar eller sexuellt trakasserar elev .....	23
5.6 När verksamheten diskriminerar elev .....	23
6. Referenser .....	24
7. Bilagor .....	25
7.1 Definitioner .....	25
7.2 Lagstiftning och styrdokument .....	27
7.3 Anmälningsskyldighet .....	28



## 1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. 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
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidplaneras och genomföras så snart som möjligt.

## 1.1. Syfte

Tunaholmsskolan plan grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för barns/elevs lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa barns/elevs trygghet, studiero samt deras rättigheter.

## 1.2. Ansvar

Rektor ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

## 2. Uppföljning, utvärdering och analys av föregående års plan

### 2.1. Främjande och förebyggande åtgärder föregående läsår

Föregående läsårs åtgärder (främjande)	Åtgärd uppfylld
Planeringar och ämnestid ska anpassas och ge utrymme för relationsskapande mellan lärare och elev samt elever emellan främst i årkurs 7.	Ja
Mentorstid vars tid används till värdegrundsarbete, klassråd och gruppstärkande aktiviteter.	Ja, men vidareutveckling behövs.
Alla elever engageras i att ta fram våra ordningsregler och arbeta för att de blir meningsfulla nog att följa	Ja, via elevrådet
Vuxentäthet och närvaro i mellanrummen genom rast-värdsschema.	Ja
Bygga upp relationer med vårdnadshavare genom tät och enkla kommunikationsvägar samt personliga möten i form av utvecklingssamtal och föräldrar/informationsmöte.	Ja

Informationsspridning till elever och vårdnadshavare om vår verksamhet så att alla berörda känner samhörighet med det vi arbetar med	Ja
Elevråd och kostråd	Ja
Fritidsledare som arbetar i kafét varje dag under elevernas rasttider	Ja
Överlämningsarbete för att skapa trygga grupper genom elevträffar och överlämningsmöten pedagoger emellan.	Ja
Nya elever ”tjuvstartar” och besöker skolan innan skolstart för att få en egen visning av verksamheten samt för att få prata om det som eventuellt oroar.	Ja
Schemaläggning där faktorer som elevgruppers relationer påverkar schemapositioner framför allt kopplat till raster och luncher. Förtätning av schemat för att minska på antalet håltimmar.	Ja

Föregående läsårs åtgärder (förebyggande)	Åtgärd uppfylld
<p>Värdegrundsarbete kring normer</p> <p>(Fokus: Normkritiskt förhållningssätt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 träffar men lärare för att upptäcka och undersöka normer</li> <li>• Kurator och bitr. rektor har samtalat på gruppnivå kring normer och värdegrund i årskurs.</li> <li>• Lärare och arbetslag har arbetat på gruppnivå/ i klasser</li> </ul>	<p>Ja</p> <p>Ja</p> <p>Delvis</p>
<p>Språkbruk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetslag och enskilda lärare har arbetat med språkbruket i klasser/grupper. (exempelvis med framtagen arbetsgång från skolkurator)</li> </ul>	<p>Nej? Oklart hur. Framgår inte i arbetslagens kvalitetsverktyg</p>

## 2.2. Kränkingsärenden/diskriminering/ trakasserier och sexuella trakasserier

Under läsåret så har vi haft 55 kränkingsanmälningar som mestadels har handlat om verbala kränkningar (60%) och 2 anmälningar kopplade mot diskrimineringsgrunderna (4%) och inga ärenden kopplade till sexuella trakasserier.

## 2.3. Analys av främjande och förebyggande åtgärder samt kränkingsärenden/diskriminering/trakasserier eller sexuella trakasserier

*Relationsskapande mellan lärare och elev (mentorstid, ämnestid, närvaro i mellanrummen, överlämningsmöten och tjuvstart inför skolstart)*

Under mentorstid har vi arbetat med relationsskapande genom bland annat samarbetsövningar, gemensamma aktiviteter, enskilda samtal, diskussioner där elevernas åsikter och tankar dryftas. Mentorstiden ska användas med gemensam utgångspunkt inom arbetslaget för att fånga upp elevernas trivsel och mående, tankar kring undervisning, coacha eleverna i lärande och utveckling genom att lyssna in elevernas behov och nuläge.

På skolan finns även rast- och matvärdsschema där vi som vuxna har kunnat närvara bland elever under mellanrum, raster och luncher, som är speciellt utsatt tider då elever hamnar i konflikter och även kränker varandra. Rastvärdskapet har också använts av vuxna som tillfällen att skapa relation med eleverna.

I vissa arbetslag har man även ändvänt EPA metoden som ett sätt att underlätta relationskapande mellan elever i klassen och lärarna har upplevt detta som ett framgångsrikt sätt att arbeta på.

Enligt rutin sker överlämningsmöten där relevant information ges om gruppkonstellationer och elever som gynnar relationsskapandet elever emellan och mellan lärare och elever i skolstart. Detta arbetssätt är övergripande för alla skolor i Mariestads kommun.

Elever och vårdnadshavare erbjuds också ”tjuvstart” på våren inför starten i årskurs sju. Vilken bland annat innebär möjlighet att lära känna lokaler och träffa mentorer och annan berörd personal. Detta har upplevts positivt av vårdnadshavare och elever och undanröjt viss del av oro eller otrygghet inför skolstart. Det ger också möjlighet till ett tidigt relationsskapande.

Generellt är personalens upplevelse att relationerna med eleverna är goda. Det finns genomarbetade rutiner och personalen arbetar medvetet med relationsskapandet. Detta styrks av att eleverna anger att de i hög grad (88% enligt skolenkät) känner sig trygga i skolan. Men samtidigt angav 24 % av eleverna att de inte anser sig ha någon vuxen på

skolan som de känner sig trygg att tala med. Detta är något vi får diskutera vidare med elever och personal. Vi behöver säkerställa att resultaten av skolenkäten tas omhand av arbetslagen och diskuteras i klasserna.

#### *Ordningsregler*

Ordningsregler har tagits fram i samarbete med eleverna i klasserna men primärt genom elevrådet utifrån revideringar av tidigare regler. De har upplevts meningsfulla men samtidigt hanteras konsekvenser när elever bryter mot ordningsreglerna olika mellan lärare. Detta har lett till att vi har haft svårt att se till att reglerna följs bland annat gällande ytterplagg och telefoner, och att elever ibland upplever att konsekvenser saknas. Av skolenkäten framgår att 26 procent upplever bristande studiero vilket kan ha ett samband med svårigheter att följa upp och ge konsekvenser vid brytande av ordningsreglerna. Vi behöver fortsätta samtalen med elever och vårdnadshavare om vilken funktion ordningsreglerna har och hur skolan vid behov arbetar i upprätthållandet av regler och förhållningssätt.

#### *Kommunikation vårdnadshavare och informationsspridning kring vår verksamhet.*

Kommunikation med vårdnadshavare har skett genom telefonsamtal, mejl, utvecklingssamtal, personliga möten, föräldramöten, samt genom skolans lärplattform InfoMentor. Upplevelsen hos lärare är att den snabbaste och lättaste metoden att få kontakt med och svar från vårdnadshavare är vi mejl. Vidare reflekterar lärare över att personlig kontakt ofta sker vid behov av att informera om ärenden av negativ karaktär och att man också behöver bli bättre på att kommunicera positiva saker. Informationsspridning kring vår verksamhet har mestadels skett via vårt Instagramkonto där vi har ca 600 följare där både elever och vårdnadshavare representeras. Genom kontot kan vi ge en bild av vår verksamhet i vardagen vilket upplevts positivt.

#### *Elevråd och kostråd*

På skolan har vi ett elevråd och kostråd som utses i början av ett läsår. Inför ett elevråd ska alltid ett klassråd hållas. Detta görs kontinuerligt men upplevelsen hos läraren är att det är svårt att få eleverna att komma till tals eller få dem aktiva i diskussionen. Detta innebär i sin tur svårigheter att få elevrådsarbete att fungera effektivt eftersom det bygger på bland annat förarbetet i klassrummet. En tidigare reflektion är att eleverna uttryckt att elevrådsarbetet ibland upplevs otillfredsställande och att anledningen till detta kan vara att arbetet inte känns tillräckligt elevnära samt att det är svårt att se konkreta resultat av arbetet.

Inför hösten 19 ändrade vi i organisationen genom att fritidsledare och socialpedagog leder arbetet i elevrådet. Förhoppningen har varit att arbetet ska bli mer elevnära och att eleverna ska få påverka möjligheterna till givande rastaktiviteter och förändringar kring deras skolvardag som är angelägna för dem. Dock upplevs elevernas engagemang i elevrådsarbetet, av socialpedagog och fritidsledare, liten även i år. Elevernas egen vilja att arbeta för att ge uttryck för åsikter och åstadkomma förändringar upplevs begränsad i det forumet. Detta är något vi behöver arbeta vidare på och eventuellt ändra organisationen för, men det är ett arbete som framöver kommer att göras utanför planen mot diskriminering och kränkande behandling med fokus på delaktighet och inflytande.

#### *Fritidsledare*

Fritidsledarens funktion i cafeteria och korridormiljön har skapat en lugnande effekt för det sociala samspelet i korridoren tillsammans med rollen som vår socialpedagog har i mellanrummen, enligt personalens upplevelse. Vidare styrks denna upplevelse av att det har blivit en faktisk statistisk minskning av antalet anmälda kränkingsärenden under vårterminen 20 jämfört med vårterminen 19. Detta förklarar vi med att det har blivit en större tillgänglighet av vuxna i korridoren och tillgänglighet till cafeteria och aktiviteter för eleverna, samt att relevanta åtgärder satts in på individnivå med anledning av frekventa kränkingsanmälningar under höstterminen 19.

#### *Schemaläggning*

Det har skett ett aktivt schemaarbete kontinuerligt under läsåret för att sprida elevgruppers raster eftersom elevs relationer påverkar trygghet och trivsel kopplat till rast- och lunchtid. Vidare har förtätning av schemat gjorts för att minska förekomst av håltimmar. Förhoppningen har varit att minska förekomsten av konflikter och kränkningar. Schemaläggningen, tillsammans med förstärkningen av vuxna i mellanrummen, kan ha varit en bidragande faktor till minskningen av det totala antalet kränkingsärenden jämfört med tidigare läsår. Jämför man våren 2019 med våren 2020 är minskningen 40%.

#### *Kränkingsärenden/diskriminering och sexuella trakasserier*

Kränkningar sker främst i korridorsmiljö och på skolgården (ca 50%) Övriga kränkingsärenden är fördelat över flera andra platser. När det gäller antal kränkningar så är årskurs 7 överrepresenterade (44 %) följt av årskurs 8 (36 %) (18% årskurs 9). Reflektion är att kränkingsärenden minskar med elevernas ålder. Resultatet tror vi även är kopplat till graden av relationsskapande som hunnit ske i grupperna, utifrån de risker vi identifierat inför detta läsår avseende nya och blandade elevgrupper.



Orsaker till de verbala kränkningarna är ofta ett socialt umgängessätt som är gränsöverskridande och kränkande i språkbruk som en del av det sociala samspelet. Detta märks även i elevenkäten där elevernas själva uttrycker att språkbruket på skolan inte är vårdat. 68% av eleverna har denna upplevelse. Vi ser ett fortsatt behov av arbete med att förebygga ett ovårdat och kränkande språkbruk.

Väldigt få ärenden är kopplade till diskrimineringsgrund, och inga ärenden under läsåret har kopplats till sexuella trakasserier. Funderingar kring detta är om det råder en okunskap i vad som räknas som diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier. Det är också oklart huruvida ett mörkertal finns i pojkars/flickors benägenhet att ”utstå” kommentarer och beröring av ovälkommen sexuell karaktär. Reflektionen är att vi behöver fortsätta arbetet med att informera och sprida kunskap kring normer och värden och begrepp kopplat till diskrimineringsgrunderna främst gällande kön och sexualitet. Elevenkäten visar att 43% av eleverna upplever att det inte finns acceptans för olika sexuella läggningar på skolan.

#### *Värdegrundsarbete kring normer*

Under höstterminen 2019 så anordnades tre lärgruppsträffar där vi upptäckte och diskuterade normer tillsammans under ledning av skolkurator. Syftet med träffarna var att identifiera olika normer som råder i samhället generellt och på Tunaholmsskolan i synnerhet. Detta för att sedan kunna arbeta vidare med normer och värdegrund med eleverna utifrån att vi har identifierat behovet av att på skolan arbeta förbyggande inom detta område och då framförallt inom sexuell läggning där bara 40 procent av eleverna (enligt skolenkät) upplever att det finns acceptans för olika sexuella läggningar. Träffarna innehöll informativa filmklipp, praktiska övningar och diskussionsfrågor, som också var tillämpbara i undervisningen med eleverna.

Av kvalitetsverktygen framgår att har funnits svårigheter att få igång arbetet kring normer i arbetslagen trots den praktiska insats i lärgrupper som terminen inleddes med, och den utarbetade tipsbank som skolkurator ordnat. Man har i arbetslagen haft svårt att i kvalitetsverktygen påvisa hur arbetet kring normer gått till i undervisningen och i vilken utsträckning man samordnat sitt arbete runt eleverna/klasserna i arbetslaget. Det framgår dock att det finns ett fortsatt upplevt behov av att arbeta mer med normer och värden.

#### *Språkbruk*

Av kvalitetsverktygen framgår att har funnits svårigheter att få igång arbetet kring språkbruk, trots det förslag till upplägg och arbetsgång som funnits i skolkurators tipsbank. Man har i arbetslagen haft svårt att i kvalitetsverktygen påvisa hur arbetet kring språkbruket gått till och i vilken utsträckning man samordnat arbetet runt eleverna/klasserna i arbetslaget. Det framgår dock att det finns ett fortsatt upplevt behov

i arbetslagen av att arbeta för ett förbättrat språkbruk då elever enligt något arbetslag ibland ”inte verkar reagera på att bli kallad hora eller bög”. Detta styrks även utifrån skolenkäten där det framgår att 68 procent (skolenkät vt) av eleverna upplever att de använder ett ovårdat språk vilket även är en liten försämring sedan skolenkäten (ht)

### 3. Undersök och analysera risker och hinder i verksamheten för innevarande läsår

#### 3.1 Kränkande behandling

Risker och hinder för kränkande behandling	Analys av de orsaker till de risker och hinder för kränkande behandling som upptäcks
<p><i>Nya och blandade elevgrupper</i></p> <p>I skolstart i åk 7 möts nya och blandade elevgrupper och nya elever och lärare i olika ämnen och situationer. I detta relationskapande kan det finnas risk för kränkningar och trakasserier.</p>	<p>I sin lära känna-process i samband med skolstart finns det osäkerhet kring det nya och kring attityder vilket vi tänker grundar sig i att de inte riktigt vet vad som väntar på ny skola samt att de inte känner alla sina nya klass- och skolkamrater. I vissa fall, där elev och lärare inte lyckas skapa en förtroendefull relation, finns en högre risk för ohälsa och kränkningar.</p> <p>Det relationsskapande arbete kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva främjande åtgärder.</p>
<p><i>Raster och mellanrum</i></p> <p>Under raster och fria aktiviteter samt i omklädningsrum finns det en risk att elever ta till negativa attityder/kränker eller trakasserar annan/andra elev/elever.</p>	<p>I sin lära känna-process i samband med skolstart på högstadiet ges eleverna mer friutrymme under rasttid och i omklädningsrum där vuxna inte alltid är eller kan vara närvarande. Det är ibland en utmaning för våra elever som i sin osäkerhet tar till negativa redskap i det sociala samspelet.</p> <p>Dessa hinder och risker kommer att arbetas med under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva främjande åtgärder.</p>
<p><i>Likvärdigt arbete i personalgruppen</i></p> <p>När personal ibland inte lyckas hålla det som överenskommit faller då de regler och rutiner vi</p>	<p>Det kan finnas olika orsaker till svårigheter att upprätthålla samsyn/överenskommelser i personalgruppen, såsom tolkningar, upplevd</p>

<p>satt för att säkra upp trygga elevgrupper. Utifrån detta så finns det då en risk att elever tar till negativa attityder samt att man ges utrymme att kränka och/eller trakassera annan/andra elev/elever.</p>	<p>arbetsbelastning, eller egna värderingar. Vi behöver fortsätta arbetet med att vuxenvärlden ska hålla ihop om det som överenskommit samt att regler och rutiner följs.</p> <p>Dessa hinder och risker kommer att arbetes med under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva främjande åtgärder.</p>
--	--

### 3.2 Sexuella trakasserier

Risker och hinder för sexuella trakasserier	Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks
<p><i>Sexuella trakasserier</i></p> <p>Det finns alltid risker för sexuella trakasserier i miljöer där många ungdomar samlas. Men utifrån de kränkingsärenden som inkommit så har bara ett enstaka fall berört sexuella anspelningar.</p>	<p>En orsak till detta kan vara åldern på våra elever och att detta kanske är mer ett bekymmer hos lite äldre elever. En annan orsak kan vara en normalisering kring vissa beteenden där man inte uppfattar att det är sexuella trakasserier.</p> <p>Därför så tror vi att det finns ett mörkertal och ämnet behöver fortsätta diskuteras utifrån medvetet arbete kring normer och värdegrund.</p> <p>Under vecka 6 anordnade Tunaholmsskolan en temavecka "Sex vecka sex" där de flesta lektionerna på något sätt berörde sex, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck och sexuella trakasserier.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom sexuella trakasserier kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).</p>

## 3.3 Diskrimineringsgrunderna och trakasserier

Risker och hinder för diskriminering och trakasserier	Analys av de orsaker till de risker och hinder som upptäcks
<p><i>Kön</i></p> <p>Att välja en tjej och en kille som elevrådsrepresentant är inte alltid möjligt</p> <p>Killar tar/har större talutrymme</p> <p>Läromedel utgår ofta utifrån ett maskulint perspektiv</p>	<p>Anledningen till att vi ibland får två elevrådsrepresentanter från samma kön beror på att det allmänna intresset för delaktighet i Elevrådet är ganska lågt.</p> <p>Att pojkar tar ett större talutrymme i klassrummen är något som forskningen konstaterat sedan länge och ett resultat som består även i nutida studier även om flickors utrymme ökat något.</p> <p>Vi behöver därför även på vår skola fortsätta arbeta med att diskutera orsaker till detta och hur vi kan hitta sätt, utifrån normer och värdegrund, som bidrar till att talutrymmet fördelas mer jämt mellan könen.</p> <p>Idag finns det mer läromedel som utgår ifrån en bättre könsfördelning och skolan arbetar aktivt med att använda sig av dessa läromedel. Och i de ämnen som är mer mansdominerade, som t ex trä- och metallslöjd, väljer lärarna att lyfta fram hantverket i stället för personen.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom kön kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).</p>
<p><i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i></p> <p>Vi har ibland indelning av elever i traditionella tjej- och killgrupper vilket kan få konsekvenser för den enskilde eleven.</p>	<p>Indelning av elever i traditionella kill- och tjejgrupper, samt traditionellt utformade omklädningsrum kan få konsekvenser för den elev som inte upplever sig falla inom dessa normer.</p>

<p>Omklädningsrummen är uppdelade utifrån biologiskt kön som kille och tjej vilket kan få konsekvenser för den enskilde eleven.</p> <p>Läromedel utgår ofta från den heterosexuella normen.</p>	<p>Det är något vi behöver diskutera vidare utifrån könsnormer och ta hänsyn till när vi väljer att dela upp elever utifrån kön. I omklädningsrummen finns dock ett låsbart separat omklädningsutrymme som kan vara en möjlighet. I vissa omständigheter finns även möjlighet att använda separat omklädningsrum som vanligen används av läraren.</p> <p>Idag finns det mer läromedel som utgår ifrån ett mer normmedvetet perspektiv. Som skola arbetar vi aktivt med att välja ut de läromedel som visar på könsöverskridande identitet eller uttryck. Vidare ta eget ansvar inom sin undervisning att använda sig av normmedveten pedagogik. I vissa klasser har man visat filmen ”Billie Elliot” för att aktivt kunna samtal kring könsövergripande frågor.</p> <p>Under vecka 6 så anordnade Tunaholmsskolan en temavecka ”Sex vecka sex” där de flesta lektioner på något sätt berörde sex, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck och sexuella trakasserier.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom könsöverskridande identitet eller uttryck kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).</p>
<p><i>Etnisk tillhörighet</i></p> <p>Stereotypa föreställningar om etniska och religiösa grupper som eventuellt uttrycks på skolan samt inom media och läromedel.</p>	<p>Stereotypa föreställningar om olika grupper kan verka direkt eller indirekt diskriminerande på individen. Skolan är en del av samhället och omfattas av i stort samma normer som samhället i övrigt. Skolan måste därför aktivt arbeta för att medvetandegöra dessa normer samt arbeta för att motverka fördomar och stereotypa attityder kring</p>

<p>Modersmåslärare och studiehandledare finns inte på alla språk i kommunen vilket kan få konsekvenser för den enskilde eleven.</p>	<p>olika etniska och religiösa grupper. Där ingår att kritiskt granska och diskutera hur människor och grupper presenteras och framställs i våra läromedel och i media.</p> <p>Som skola erbjuder vi även studiehandledare och modersmålsundervisning, dock har vi ett problem när det gäller vissa språk såsom t.ex. somaliska eftersom det inte finns någon modersmålsundervisare att tillgå i kommunen.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom etnisk tillhörighet kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).</p>
<p><i>Religion eller annan trosuppfattning</i></p> <p>Skolans verksamhet är inte anpassad utifrån t ex. fastaperioder eller bönestunder som förekommer inom vissa religioner eller trosuppfattningar. Detta kan få konsekvenser för den enskilde individen.</p> <p>Det har i enstaka fall förekommit att elever ristar/ritar hakkors på skolans inventarier eller använder ett negativt språkbruk kring religion eller annan trosuppfattning.</p>	<p>Svensk skola anpassas efter kristen tro och svenska traditioner vilket sätter ramarna för möjligheterna att anpassa verksamheten till andra trosuppfattningar och religioner. Detta kan ibland skapa svårigheter för elever med annan religion eller trosuppfattning. Dock har vi möjlighet för elever med behov av att få be under skoltid att använda sig av vårt vilorum till detta samt erbjuder anpassad kost under skollunchen.</p> <p>Skolan är en del av samhället och omfattas av i stort samma normer och hyser samma fördomar som samhället i övrigt. Skolan måste därför aktivt arbeta för att medvetandegöra dessa samt arbeta för att motverka fördomar och stereotyper kring olika religioner och trosuppfattningar. Där ingår att kritiskt granska och diskutera hur människor och grupper presenteras och framställs i våra läromedel och i media, samt arbeta kring språkbruk och tydliggöra ramarna för vad som är accepterat och inte.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom religion eller annan trosuppfattning kommer att ske</p>

	under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).
<p><i>Funktionsnedsättning</i></p> <p>Klassrummen i nuvarande fysiska utformning ger inte alltid en lärmiljö som passar alla. T.ex. har alla klassrum inte tillgång till grupprum och det finns inte hissar till alla lokaler på skolan.</p> <p>Utbildningen är inte alltid utformad så att alla elever kan tillgodose sig den.</p>	<p>Tunaholmsskolan är byggd på 60-talet med olika tillbyggnader och renoveringar genom åren. Byggnaden i sig och undervisningslokalernas utformning sätter vissa ramar för hur vi kan utforma utbildningen vilket ibland försvårar möjligheten att säkerställa en tillgänglig utbildning för alla.</p> <p>Vidare är undervisningens kvalitet och tillgänglighet beroende av många faktorer såsom skolans organisation i stort, samt lärares utbildning, erfarenhet och kompetens. Därav är ett av Tunaholmsskolans huvudsakliga utvecklingsområden under året att skapa en tillgänglig utbildning för alla elever. Detta arbete som sker inom ramen för kvalitetsverktyget och kompetensutveckling under läsåret och är därför inget uttalat fokusområde för denna plan under läsåret 20/21.</p>
<p><i>Sexuell läggning</i></p> <p>I språkbruk bland elever använder man ibland sexuell läggning som ett skällsord (bög, homo, osv). Vidare påvisar trygghetsenkät gjord bland eleverna att det finns en bristande acceptans för annan sexuell läggning.</p>	<p>Skolan är en del av samhället och omfattas av i stort samma normer och hyser samma fördomar som samhället i övrigt. Skolan måste därför aktivt arbeta för att medvetandegöra dessa samt arbeta för att motverka fördomar och stereotypa attityder kring sexuell läggning. I skolans verksamhet problematiseras inte normer och vissa ord/begrepp (t ex ”normal”) i tillräcklig hög grad. Vidare har vi ett bekymmer med språkbruk i stort som vi behöver arbeta vidare med.</p>

<p>Läromedel utgår ofta från den heterosexuella normen.</p>	<p>Idag finns det mer läromedel som utgår ifrån ett mer normmedvetet perspektiv. Som skola arbetar vi aktivt med att välja ut de läromedel som visar på olika sexuella läggningar. Vidare ta eget ansvar inom sin undervisning att använda sig av normmedveten pedagogik.</p> <p>Under vecka 6 så anordnade Tunaholmsskolan en temavecka ”Sex vecka sex” där de flesta lektioner på något sätt berörde sex, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck och sexuella trakasserier.</p> <p>Arbete med diskrimineringsgrunderna såsom sexuell läggning kommer att ske under läsåret genom Tunaholmsskolan aktiva förebyggande åtgärder (värdegrundsarbete).</p>
<p><i>Ålder</i></p> <p>Inga direkta hinder eller risker har uppmärksammats kring ålder.</p>	<p>Vi är en högstadieskola där alla elever får vistas på alla platser oavsett ålder eller årskurs.</p>

### 3.4 Metod/kartläggning

Skolenkät bland eleverna, trygghetsvandringar, personals utvärderingsfrågor, arbetslagens kvalitetsverktyg, observationer och samtal, samt analys från föregående års plan är de metoder som använts för kartläggningen av risker och hinder i verksamheten.



### 3.5 Planerade åtgärder för läsåret

Främjande och förebyggande åtgärder som skäligen kan krävas. Åtgärderna är överförda och tidsplanerade i enhetens kvalitetsverktyg för att fortlöpande genomföras. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande åtgärder för Tunaholmsskolan	När påbörjas/genomförs/uppföljs åtgärden?	Ansvarig
Schemaläggning där faktorer som elevgruppers relationer påverkar schemapositioner framför allt kopplat till raster och luncher. Förtätning av schemat för att minska på antalet håltimmar samt återkommande granskning av schemaläggning för att följa elevflöden och beläggning i skolans lokaler.	Påbörjas i juni 2020 och pågår under läsåret 20/21.	Rektor och schemaansvarig
Struktur-trygghets- och relationsarbete främst i nya åk 7 Genom checklista/stöd för handlingsplan (vad, hur, när, vem ansvarar)	Aug-juni Uppföljning i arbetslagen elevuppföljningsmöten.	Arbetslag 7
Gemensamma överenskommelser/strukturer i arbetslagen följs.	Augusti-juni Uppföljning i arbetslagen	Arbetslag
Mentorstid vars tid används till värdegrundsarbete, klassråd och gruppstärkande aktiviteter.	Aug-juni under mentorstid.	Mentorer
Medvetet innehåll i undervisningen och tänk i planeringar kopplat till kapitel 1 och 2.	Aug-juni Utvärderas via arbetslagens kvalitetsverktyg	Undervisande lärare
Vuxentäthet och närvaro i mellanrummen genom rast- värdsschema.	Schema följs och utvärderas kontinuerligt under hela läsåret.	All personal
Nya elever ”tjuvstartar” och besöker skolan innan skolstart för att få en egen visning av verksamheten samt för att få prata om det som eventuellt oroar.	Sker under juni 20 innan sommarlovet samt i augusti 20 innan läsåret startar.	Rektor

Planerade förebyggande åtgärder för Tunaholmsskolan	När påbörjas/genomförs/uppföljs åtgärden?	Ansvarig
Ordningsreglers syfte och funktion diskuteras med elever och presenteras vid föräldramöten under läsåret.	Aug-dec i föräldramöte	Mentorer och undervisande lärare
Förtydligande för eleverna av mentors uppdrag och roll samt vem man kan prata med om sin skolsituation.	Under mentorstid i samband med genomgång av skolenkät.	Mentor
Värdegrundsarbete kring normer	<p>Arbete i personalgrupp med ledstänger och verktyg för värdegrundsarbetet. I inledning av ht 20.</p> <p>Lärorlett arbete i elevgrupp kring normer efter förslag på upplägg/arbetsgång.</p> <p>Uppföljning och dokumentation sker i arbetslagens kvalitetsverktyg under rubriken ”Normer och värden/Trygghet och studiero” på angivna datum (xxx)</p>	<p>Skolkurator och bitr. rektor</p> <p>Mentorer/undervisande lärare</p> <p>Arbetslaget</p>
Aktivt arbete för ett förbättrat språkbruk	<p>Arbete i personalgrupp med ledstänger och verktyg för värdegrundsarbetet. I inledning av ht 20.</p> <p>Lärorlett arbete i elevgrupp kring språkbruk efter förslag på upplägg/arbetsgång.</p> <p>Uppföljning och dokumentation sker i arbetslagens kvalitetsverktyg under rubriken ”Normer och värden/Trygghet och studiero” på angivna datum.</p>	<p>Skolkurator och bitr. rektor</p> <p>Arbetslagets undervisande lärare</p>

## 4. Delaktighet och förankring av planen (samverkansskyldighet)

De två planerna, årlig plan mot kränkande behandling samt likabehandlingsplan mot diskriminering och trakasserier, sammanförs i ett dokument i enlighet med riktlinjer från BEO. <http://korta.nu/n75r4> . Planen har upprättats och förankrats genom dialog i olika forum.

### 4.1 Barns/elevs delaktighet

Planen arbetas med i Elevrådet tillsammans med biträdande rektor och kurator. Underlaget för arbetet är bl.a. elevskyddsombudens delaktighet i skyddsronder och trygghetsvandringar på skolan, samt resultatet av de trygghetsenkäter alla elever besvarar. Elevrådet utvärderar innevarande års plan och utarbetar tillsammans med biträdande rektor och kurator fokusområden för nästa års plan. Dessa förankras och diskuteras i klasserna för synpunkter och kommentarer.

### 4.2 Medarbetares delaktighet

Personalen<sup>1</sup> utvärderar innevarande plan i slutet av vårterminen. Utifrån utvärdering och analys sätts nya mål upp för arbetet mot diskriminering och kränkningar. Rektor tillsammans med biträdande rektor och kurator upprättar en ny plan med utgångspunkt i dessa mål. I början av höstterminen diskuteras och kommenteras planen av personalen och utifrån den diskussionen fastställer rektor ny plan.

### 4.3 Vårdnadshavares möjlighet till delaktighet

Vårdnadshavare erbjuds möjlighet att diskutera och kommentera innehållet i planen under föräldramöten. Planen läggs också ut på Infomentor där möjlighet till återkoppling och kommentarer finns.

## 5. Rutin/åtgärder vid händelse av konflikt, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande behandling

---

<sup>1</sup> Lärare, elevassistenter, resurspedagoger, fritidsledare, professioner i Elevhälsoteamet, skolrestaurangens personal, lokalvårdare, vaktmästare, rektor, biträdande rektor

Ytterst ansvarig för att inga elever eller vuxna på skolan diskrimineras, kränks eller trakasseras är rektor. Det operativa arbetet leds av biträdande rektor på delegation av rektor. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan känna ansvar för att uppmärksamma och rapportera diskriminering och kränkning. Eleverna gör det efter förmåga, för de anställda vuxna är det en skyldighet.

### 5.1 Rutin vid konflikt mellan elever

*Upptäckt/ information av/ om konflikt*

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Ingrip om behövt.	All personal
2.	Meddela elevers mentorer.	Den personal som ingripit eller eventuellt fått information om konflikt
3.	Samtal med berörda elever (använd gärna dokument ”Samtalsmetodik vid kränkingsärende”).	Mentor/pedagog
4.	Bestäm tid för uppföljning (ca en vecka senare).	Mentor/pedagog
5.	Dokumentera i berörda elevers loggbok om händelsen och om det som överenskommit.	Mentor/pedagog
6.	Kontakta vårdnadshavare till berörda elever. Berätta om händelsen och hur skolan hanterat det samt dokumentera samtalet i berörda elevers loggbok.	Mentor/pedagog

### 5.2 Rutin när elev kränker, trakasserar eller sexuellt trakasserar annan elev<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dokumentation av utredning vid anmälan om kränkande behandling sker i Draftit av Trygghetsteamet.

*Upptäckt/information om kränkning*

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Anmäl kränkning till rektor via länk till Draftit på Navet ”Anmäl kränkning barn och elev”	All personal
2.	Informerar berörda elevers mentorer.	All personal
3.	Informera berörda elevers vårdnadshavare om att en anmälan gjorts och att skolans Trygghetsteam kommer att utreda kränkningen enligt rutin. ( se plan mot diskriminering och kränkande behandling punkt 6.2)	Mentor
4.	Eleverna hålls under uppsikt under utredningstiden.	Mentor/arbetslag
5.	Samtal med berörda elever om kränkningen.	Trygghetsteamet i första hand, eventuellt efter delegering mentor eller annan pedagog.
6.	Åtgärder/insatser sätts in.	Trygghetsteam
7.	Samtal med berörda elevers vårdnadshavare om utredningen och om åtgärder/insatser.	Trygghetsteam
8.	Uppföljning av åtgärder/insatser.	Trygghetsteam/mentor /annan pedagog
10.	Om kränkning upphör avslutas ärendet.	Trygghetsteam
11.	Om kränkning inte upphör intensifieras åtgärder/insatser och eventuell tas hjälp av andra professioner eller externa myndigheter.	Trygghetsteam

### 5.3 Rutin när personal kränker, diskriminerar, trakasserar eller sexuellt trakasserar elev<sup>3</sup>

*Upptäckt/information av/ om kränkning*

Steg	Åtgärd	Ansvarig
1.	Elev/personal meddelar rektor, vårdnadshavare eller annan personal att elev blir kränkt av personal.	Elev/personal
2.	Samtal med berörd elev och personal om kränkningen.	Rektor
3.	Informera berörd vårdnadshavare om kränkningen och dokumentera samtalet.	Rektor
4.	Fackliga företrädare och skyddsombud informeras.	Rektor
5.	Åtgärder/insatser sätts in.	Rektor
6.	Uppföljning av åtgärder/insatser	Rektor
7.	Om kränkning upphör avslutas ärendet.	Rektor
8.	Om kränkning inte upphör kontaktas grundskolechefen eller personalenheten.	Rektor

---

<sup>3</sup> Dokumentation och utredning vid anmälan om personals kränkning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier av elev sker i Drafit av rektor.

## 5.4 Rutin för hur vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling

*Upptäckt/information av/om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.*

Scenario	Åtgärd
A. Elev utsätter annan elev för trakasserier eller kränkande behandling.	Informera mentor
B. Personal utsätter elev för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.	Informera rektor
C. Skolans miljö utsätter elev för diskriminering.	Informera rektor
D. Rektor utsätter elev för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.	Informera grundskolechef

## 5.5 När rektor kränker, diskriminerar, trakasserar eller sexuellt trakasserar elev

Informera grundskolechef

## 5.6 När verksamheten<sup>4</sup> diskriminerar elev

Informera grundskolechef

För information kan även elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen [www.skolinpektionen.se/BEO](http://www.skolinpektionen.se/BEO) vid åsikter om utbildningen.

---

<sup>4</sup> Med verksamheten menas skolans fysiska utformning och utbildningens tillgänglighet.

## 6. Referenser

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i förskolan
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i skolan
- FN:s barnkonvention
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd – Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling
- Socialtjänstlagen (2001:453)



## 7. Bilagor

### 7.1 Definitioner

#### **Bristande tillgänglighet**

När 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 skäligen 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
- andra omständigheter av betydelse

#### **Diskriminering**

Diskriminering är när förskolan/skolan behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridandet identitet/uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

#### **Direkt diskriminering**

Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Främjande**

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

#### **Förebyggande**

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning..

### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan det indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasserier. Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende. Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på sociala medier)

### **Repressalier**

Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av elev eller vårdnadshavare har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

### **Trakasserier och sexuella trakasserier**

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

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

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den

som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn/elev kan bli utsatt för trakasserier av personal som av andra barn/elever.

## 7.2 Lagstiftning och styrdokument

Skolväsendet vilar på demokratins grund

*Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.*

Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

### **Arbetsmiljölagen (AML)**

AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt AML ansvarar förskolechef/rektorer för att det finns förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

### **Brottsbalken**

Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara. Förskolechef/rektorer ska handlägga ärendet enligt riktlinjer mot hot om våld.

### **FN:s barnkonvention**

Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter.

Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Artiklar inom området; artikel 2, 12, 19, 28 samt 36.

### **Förbud mot diskriminering och kränkande behandling**

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

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

- sexuell läggning
- ålder

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

### **Socialtjänstlagen**

Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

### **Värdegrunden**

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska präglade verksamheten. Skolan ska främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)

## **7.3 Anmälningsskyldighet**

### **Vid trakasserier och kränkande behandling**

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn/elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

### **Till socialtjänsten**

Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets/elevens hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende.

Du hittar anmälningsblanketten till socialtjänsten på kommunens medarbetarportal Navet under Service och i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Sektor utbildning/Elevhälsa.