

Handlingsplan för arbetet mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

november 2018 - november 2019



Kiladalens södra skola, Ålberga
förskoleklass, grundskola och fritidshem

Petra Bergenbrant, rektor

Innehåll

Trivsel och trygghet	3
Lagar och relevans	3
Definitioner av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	4
Diskrimineringsgrunderna	4-5
Former av diskriminering	6
Upprättande av Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande Behandling	7
Främjande arbete	8
Förebyggande arbete	9
Kartläggning	10
Mål främjande arbete	11
Mål kränkande behandling	12
Mål kön och könsöverskridande identitet eller uttryck	13
Mål etnicitet	14
Mål religion och annan trosuppfattning	15
Mål funktionshinder	16
Mål sexuell läggning	17
Mål ålder	18
Utvärdering av planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	19
Rutin för anmälan av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	20

Trivsel och trygghet

Alla barn och elever har lika rättigheter, de har rätt att utvecklas i en trygg miljö och bemötas av respekt. I vårt arbete med Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling främjar vi barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Vi ska också förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Alla som arbetar i Kiladalens södra skola, Ålbergas verksamheter utgår från ett normkritiskt förhållningssätt, den värdegrund som våra läroplaner föreskriver samt relevanta lagar. Barn och elevers delaktighet i arbetet med planen framgår tydligt.

Alla som befinner sig i våra verksamheter, elever, personal och vårdnadshavare, känner till hur vi arbetar och vet vart man kan vända sig i frågor som berör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Lagar av relevans

Skollagen (2010:800)

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Verksamheten måste bedriva ett målinriktat arbete och genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling. Verksamheten är skyldig att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Skyldigheten att anmäla och utreda innebär att personalen måste anmäla till förskolechef eller rektor om de får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Förskolechef/rektor anmäler till huvudman, som är skyldig att se till man snabbt utreder och vidtar åtgärder för att förhindra att det fortsätter förekomma. Varje verksamhet ska årligen upprätta en plan för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen talar om att vi inte får diskriminera någon i vår verksamhet. Om vi får veta att någon anser sig diskriminerad eller trakasserad är vi skyldiga att utreda och vidta åtgärder. Vi ska arbeta med aktiva åtgärder, som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Det förebyggande arbetet ska ske genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheter. Utifrån undersökningen analyseras orsakerna till upptäckta risker och brister. Förbyggande och främjande åtgärder vidtas, följs upp och utvärderas.

Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling

En plan mot kränkande behandling ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter ålder och mognad.

Definitioner av diskriminering, och kränkande behandling trakasserier

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att ett en elev missgynnas direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt av den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Diskrimineringsgrunderna

Kön: Man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: Med könsidentitet och köns uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det kan handla om att vara exempelvis svensk, same eller chilensare.

Etnisk tillhörighet handlar om hur du identifierar eller uppfattar dig själv. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter utifrån sin bakgrund och sin individuella historia.

Religion eller annan trosuppfattning. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning: Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Sexuell läggning: Definieras av lagen som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuell umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

Ålder: Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med ålder. Lagen gäller inom arbetsliv, varor och tjänster och flera andra samhällsområden. Förbudet är i princip lika för samtliga diskrimineringsgrunder, med några få undantag.

Former av diskriminering

Direkt diskriminering: Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering: Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att man inte har vidtagit åtgärder för tillgänglighet (så att personen kommer i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning). Åtgärderna ska vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och ta hänsyn till bl a ekonomiska och praktiska förutsättningar.

Vad är trakasserier?

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera innebär att order eller instruktioner att diskriminera någon lämnas till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande.

Vad är kränkande behandling?

En kränkning är ett beteende som är oönskat och kränker värdigheten utan att ha ett samband med diskrimineringsgrunderna. Det är barnet/eleven som är utsatt som avgör vad som är oönskat och kränkande. För att det enligt lag ska vara fråga om kränkning måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Både barn och personal kan göra sig skyldiga till kränkningar.

Både trakasserier och kränkande behandling kan vara fysiska (knuffar, sparkar slag), verbala (nedsättande ord, förlöjliganden, ryktesspridning, hot), psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer) och texter/bilder (teckningar, lappar, fotografier, sociala medier). Verksamheten har ansvar för kränkningar t e x nätmobbing som äger rum på fritiden om det får åverkan på verksamhetstid.

Upprättande av plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Enligt skollagen ska det årligen upprättas en plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet. Planen ska fungera som ett förebyggande verktyg och vara anpassad till de behov som kommit fram vid en kartläggning. Utifrån kartläggningen analyseras orsaker eller risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Eleverna i Kiladalens södra skola, Ålberga ska vara delaktiga i arbetet med planen. I planen ska framgå vilka främjande och förebyggande åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under året och kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprättas. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande årsplan. Planen ska innehålla främjande åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder i verksamhetens alla delar.

Främjande arbete

Främjande arbete avser det arbete som ständigt pågår utan att föregås av något särskilt problem. Det syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde och bidra till en miljö där alla känner sig trygga och utvecklas. Arbetet berör alla och ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna i det vardagliga arbetet men har inte särskilda mål kopplade till enskilda händelser.

I Kiladalens södra skola, Ålberga sker ett främjande arbete inom flera delar under elevens dag

- ✚ Den absolut viktigaste personen i det främjande arbetet är den vuxne. Vi vuxna är elevernas förebilder och genom vårt sätt att möta dem, våra normer och attityder, vårt sätt att organisera arbetet i gruppen, vår förmåga att skapa gemenskap och sammanhållning, sätter vi prägel på elevernas sätt att fungera tillsammans.
- ✚ All personal har ett gemensamt förhållningssätt genom att vara bra förebilder, skapa, upprätthålla och utveckla ett bra socialt klimat i förskoleklassen, i skolan och i fritidshemsverksamheten. På så sätt får vi ett klimat som präglas av förtroendefulla och öppna relationer mellan eleverna och oss vuxna.
- ✚ All personal arbetar aktivt med att skapa trygghet i alla mellanrumprocesserna, dvs. mellanrummen mellan de pedagogiskt ledda aktiviteterna.
- ✚ Elev- och klassråd
- ✚ Skolpersonalen samarbetar med fritidshemspersonalen kring rasterna och andra fria aktiviteter. Aktiva och väl synliga rastvärdar (gula jackor eller västar) skapar trygghet och ger eleverna en möjlighet till snabb kontakt.
- ✚ Vår verksamhet genomsyras av att alla är lika värda oavsett kön. Vi arbetar aktivt för att motverka traditionella könsroller, t ex genom att vara lyhörda och accepterande mot elever som väljer att överskrida förväntade könsroller.
- ✚ Vi arbetar för att flickor och pojkar ska få lika mycket uppmärksamhet på skolan.
- ✚ För att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet för personalen en aktiv dialog med eleverna kring dessa frågor.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet handlar om direkta insatser för att ta bort risker för kränkande behandling och motverka diskriminering.

Arbeta med aktiva åtgärder

Det förebyggande arbetet görs i följande fem steg;

1. Kartläggning av risker för kränkningar.
2. Analys av orsaker till riskerna.
3. Sätta upp mål och bestämma åtgärder.
4. Följa upp och utvärdera.

1. Kartlägga risker för kränkningar

Kartläggning behövs för att öka medvetenheten om risker för kränkningar. Där ingår också elevernas egen uppfattning om kränkningar och mobbning. Den ska leda till att vi får förståelse för problemen, dvs. varför och i vilka sammanhang, kränkningarna uppstår samt hur de tar sig uttryck, så att vi kan sätta in relevanta insatser. Under läsåret genomför elevrådet en undersökning för att riskinventera i skolmiljön.

En kartläggning kan ske på olika sätt t.ex.

- enkäter,
- samtal med barn eller elever och personal eller
- dokumentation från fall av kränkande behandling

Kartläggningen syftar till att visa om åtgärderna fungerar, eventuella problem blir tydligare. Det blir lättare att förstå varför kränkningar uppstår, i vilka sammanhang och hur de tar sig uttryck.

2. Analys av orsaker till riskerna

När kartläggningen är genomförd analyseras orsakerna till riskerna för kränkande behandling. För att kunna sätta upp konkreta mål för att förebygga kränkningar behöver vi förstå orsakerna. Om det till exempel visar sig att det förekommer eller finns en risk för att elever utsätts för kränkande behandling i omklädningsrummen, måste ni undersöka varför det är så.

3. Planera och genomföra åtgärder

Nästa steg är att, utifrån upptäckta risker för kränkande behandling, sätta upp mål och bestämma åtgärder för att nå målen.

4. Följ upp och utvärdera

Åtgärderna följs upp och utvärderas för att se om de har fungerat. Om målen inte blir uppnådda kan vi behöva nya åtgärder eller gör mer för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever.

Genom de kontinuerliga kartläggningarna får skolledningen och personalen kunskap om den generella situationen i verksamheten. Även personalens egna observationer av elevernas beteende är viktiga, likaväl som andra signaler om att något inte står rätt till.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Mål November 2018- November 2019	Utvärdering – Hur? När?	Ansvar
<p>Regelbundet kartlägga elevernas trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Elevenkät förskoleklass-åk 6  Elevenkät fritids  Dialog med elevrådet och kompisstödarna  Anmälningar till trygghetsteamet  Anmälningar till Trygghetswebben  Rektors anmälan till huvudmannen 	<p>Skolledningen</p> <p>Skolledningen i samverkan med elevhälsoteamet, trygghetsteamet, lärarteamen och personalen i fritidshemmen</p> <p>Elevhälsoteamet i dialog med trygghetsteamet</p>
<p>Trygghet och garanti för barns rätt till stöd.</p>	<p>Elevhälsoteamet träffas en gång varannan vecka men är alltid redo för ev. aktuella insatser.</p> <p>Elevhälsoteamet kartlägger, samtalar kring och följer upp elever.</p> <p>Rutiner för dokumentationen kring anpassningar och stöd utvärderas regelbundet</p>	<p>Elevhälsoteamet i samverkan med skolledningen</p>

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Kränkande behandling

- Alla ska känna lust och glädje inför rasterna
- Alla ska känna sig trygga i de mellanrum som finns under en dag, t ex förflyttningar i och mellan skolan olika byggnader

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Aktiva elever på rasterna	Rastaktiviteter	Skolledning Pedagoger med särskilt ansvar för rastaktiviteter	På rasterna	Juni 2019
Trygghet i de mellanrum som finns under en dag	Identifiera de mellanrum som finns. Skriv ner dem och organisera vad varje pedagog ansvarar för. Gå igenom det med eleverna.	Skolledning Samtliga pedagoger i verksamheten.	Under hela elevens dag	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att de kränkningar som skett mellan elever har främst varit under raster och i de mellanrum som finns under dagen.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck

- Vår skola arbetar aktivt med att främja flickor och pojkars lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Främjande arbete

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Arbeta med normer med personal	Genom utbildning och dialog	Skolledning Elevhälsoteamet Alla pedagoger i verksamheten	Teammöten, Studiedagar	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019
Arbeta med normer med elever	Diskussioner i elevgrupper som leds av pedagoger i verksamheten	Skolledning Elevhälsoteamet Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att vi behöver skapa en större tydlighet omkring flickor och pojkars lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Etnicitet

- Skolan ska arbeta aktivt för integration och inkludering och betona att vi alla hör ihop.

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Skolan ska i många sammanhang lyfta fram vad etnisk tillhörighet är och att det är en av våra diskrimineringsgrunder	Det ska ske i undervisning och samlingar	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen. Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att det funnits sammanhang där elever uttryckt sig diskriminerande mot andra elever kopplat till etnisk tillhörighet.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Religion och annan trosuppfattning

- Uppmuntra eleverna att diskutera existentiella och religiösa frågor för att öka förståelsen mellan grupper.

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Skolan ska i flera sammanhang lyfta fram att det finns flera religioner och vad annan trosuppfattning innefattar. De ska också betonas att det är en av våra diskrimineringsgrunder.	Det ska ske i undervisning och samlingar	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen. Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att våra elever behöver en större insikt och förståelse inom detta område.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Funktionshinder

- Vår skola ska underlätta för elever med funktionsvariation.

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Öka kunskapen hos eleverna vad ett liv med funktionsvariation innebär.	Skapa en öppenhet i klasserna/grupperna om de funktionsvariationer som finns där genom att berätta och förklara och därefter föra dialog med eleverna.	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019
Skapa förståelse om olikheter i den egna klassen/gruppen.	Skapa en öppenhet i klasserna/grupperna kring de funktionsvariationer som finns där genom att berätta och förklara och därefter föra dialog med eleverna.	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019
Öka kunskapen om hur klassrumsmiljön stödjer alla elever.	Skapa en öppenhet i klasserna/grupperna om de funktionsvariationer som finns där genom att berätta och förklara och därefter föra dialog med eleverna.	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att elever behöver en större insikt och förståelse i detta område.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Sexuell läggning

Vår skola ska aktivt bidra till att öka kunskapen inom detta område.

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Öka kunskapen om begreppen sexuell läggning	Diskutera i klass/grupp att kärlek och familjer kan se ut på olika sätt.	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i personalteamen. Juni 2019

Bakgrund

Elevernas kunskap och förståelse kan utvecklas.

Mål främjande arbete, Kiladalens Södra skola, Ålberga

Ålder

- Vår skola ska aktivt bidra till att öka insikten om att människor kan ha olika förmågor som inte är kopplade till ålder.

Vad Vilken åtgärd?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar	När När ska det göras?	Utvärdering Hur gick det?
Skapa förståelse om att ålder och förmåga inte behöver ha ett samband.	Skapa en öppenhet i klasserna/ grupperna om att elever behöver olika utmaningar i sitt lärande och de behöver inte vara kopplade till ålder. Det sker genom att berätta och förklara och därefter föra dialog med eleverna.	Skolledning Alla pedagoger i verksamheten	Under lektioner och samlingar kontinuerligt under året	Kontinuerligt i. Juni 2019

Bakgrund

Utvärderingen har visat på att elever behöver en större insikt och förståelse i detta område.

Utvärdering av planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande handling

Rektor/biträdande rektor ansvarar för att måluppfyllelsen i planen utvärderas årligen. Utvärdering av måluppfyllelsen sker i det systematiska kvalitetsarbetet. Utvärderingen blir en kartläggning inför det årliga upprättandet av planen.

Rektor har ansvar för att denna handlingsplan upprättas årligen.

Introduktion och tillgänglighet

- ✚ Planen introduceras för eleverna i oktober, ansvariga för detta är lärarteamen och teamen i fritidshemsavdelningarna.
- ✚ Planen introduceras för vårdnadshavarna i samband med föräldramöte, ansvariga för detta är lärarteamen.
- ✚ Den lyfts också i föräldrarådet, ansvarig är skolledningen.
- ✚ Mentorerna ger information om handlingsplanen för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i samband med att vi tar emot nya elever och vårdnadshavare.
- ✚ Nyanställd personal får planen presenterad i samband med anställning inom enheten.
- ✚ Planen ska publiceras på skolans hemsida och på siten.
- ✚ Den ska finnas tillgänglig i varje klassrum och på varje fritidshemsavdelning.

Rutiner för hur barn, elever och vårdnadshavare ska anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

I första hand kontaktar du ansvarig pedagog på skolan. Om du inte tycker att du blir lyssnad till, eller inte får den hjälp som krävs för att kränkningarna ska upphöra, vänder du dig till biträdande rektor/rektor på skolan. Du kan också kontakta kurator eller någon som ingår i Trygghetsteamet.

Om du efter kontakt med biträdande rektor/rektor fortfarande inte tycker att du får den hjälp som krävs för att kränkningarna ska upphöra gör du en anmälan till division Barn Utbildning och Kultur som då utreder händelsen och bidrar för att lösa situationen. Anmälan görs på kommunens hemsida: <https://nykoping.se/Barn--Utbildning/-Anmal-krankande-behandling-eller-diskriminering-i-skolan/>

Rutiner för hur personalens och rektors/biträdande rektors anmälningsskyldighet ska fullgöras

All personal som arbetar i fritidshem, förskoleklass och grundskola som får veta att en elev **upplever** att sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska dokumentera händelsen och anmäla den till biträdande rektor/rektor. Rektor ska i sin tur anmäla händelsen till huvudman.

Anmälan ska göras oavsett utredning, man behöver alltså inte veta exakt vad som har hänt när man anmäler ärendet rektor/biträdande rektor har ansvar för att se till att händelsen utreds, åtgärdas och följs upp så att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar upphör. Händelsen ska dokumenteras och anmälas till huvudman, samt utredas och åtgärdas.