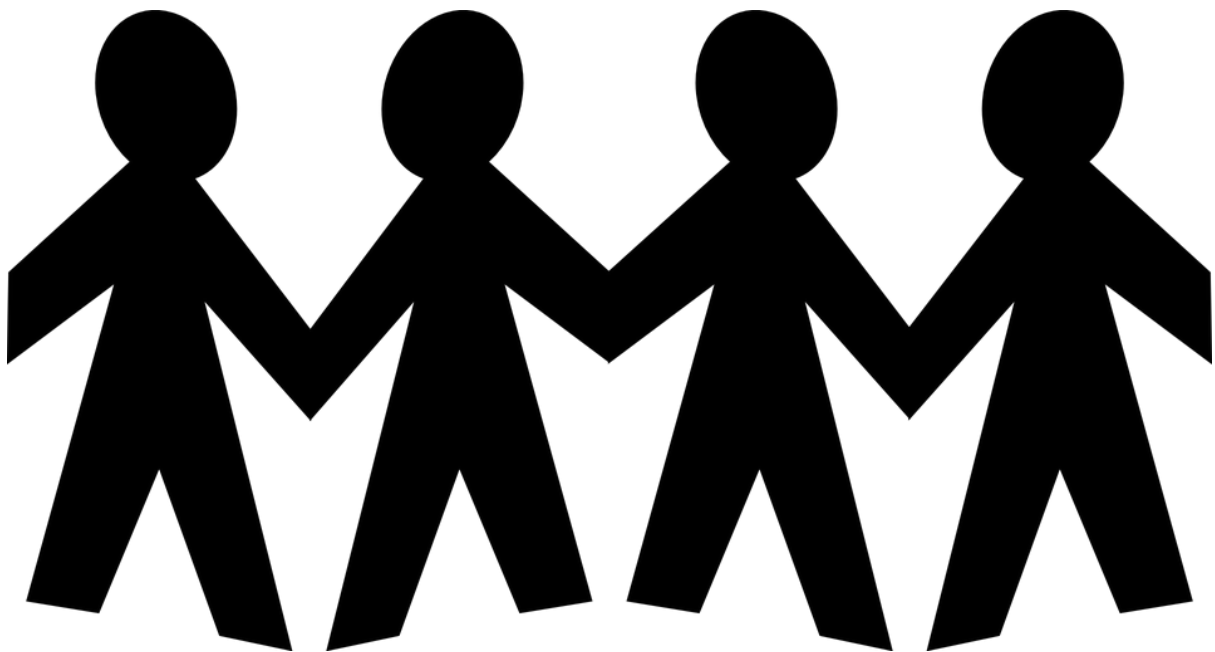


# Täby Yrkesgymnasiums plan mot diskriminering och kränkande behandling



## Innehållsförteckning

1. Innehållsförteckning
2. Inledning
3. Vision
4. Övergripande Mål
5. Definitioner
6. Lagar och bestämmelser
  - 6.1 Skollagen (2010:800)
  - 6.2 Diskrimineringslagen (2008:567)
7. Ansvarsfördelning
8. Arbete med aktiva åtgärder.
9. Främjande och förebyggande arbete.
10. Att upptäcka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
11. Konsekvenstrappa
  - 11.1 Konsekvenstrappa vid fall eller misstanke om kränkande behandling.
  - 11.2 Konsekvenstrappa vid fall eller misstanke om vuxnas kränkande av elev.
  - 11.3 Rutindokument för hot- och våld
12. APL
13. Referenser.

## 2. Inledning

Täby Yrkesgymnasium ska enligt Skollagen, Diskrimineringslagen och Täby kommun årligen utarbeta en plan för hur verksamheten skall förebygga och arbeta mot diskriminering och kränkande behandling. Planen mot diskriminering och kränkande behandling skall innehålla aktiva åtgärder och uppföljning av dessa och innehålla information om hur skolan arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller elevernas ålder. Planen skall också ange hur skolan arbetar för att förebygga och förhindra diskriminering och repressalier.

Att bli behandlad på samma sätt som alla andra är en grundläggande mänsklig rättighet. Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska aktivt ingå som en naturlig del i den vardagliga verksamheten.

Det är viktigt att vi tillsammans är engagerade och arbetar aktivt för att detta synsätt ska prägla vår verksamhet. Det är en viktig uppgift för alla, både elever och personal att acceptera och verka för detta. Det primära ansvaret för att implementera planen mot diskriminering och kränkande behandling har vi i personalen på Täby Yrkesgymnasium, men vi ser även det som en självklarhet att våra elever är med och påverkar arbetet. Detta gör elever genom att lämna synpunkter från klassråd och genom att vi uppmuntrar eleverna att uppmärksamma problem som uppstår i skolmiljön och meddelar personalen om detta.

Vi uppmuntrar även vårdnadshavare att kontakta skolan så fort vetskapen finns om att ens barn eller någon annan elev far illa.

### **3. Vision**

Täby Yrkesgymnasiets vision är att alla elever upplever att de behandlas lika, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

På Täby Yrkesgymnasium ska alla känna trygghet och kamratskap. Inga trakasserier eller kränkande behandling ska förekomma. Alla olikheter och erfarenheter ska ses som tillgångar och skolan ska bidra till att utveckla social kompetens och aktivt verka för varje elevs lika rättigheter. Eleverna ska nå sin fulla potential, såväl kunskapsmässigt som socialt.

Täby Yrkesgymnasium skall vara en skola där all verksamhet överensstämmer med det svenska samhällets grundläggande demokratiska värderingar. Täby Yrkesgymnasiets styrelse och ledningsgrupp tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och kränkande behandling. Var och en som verkar inom skolan skall stå för varje enskild människas lika värde, engagera sig i ett främjande respektive förebyggande arbete och aktivt motverka varje form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### **4. Övergripande mål**

Vårt mål är att alla elever och personal upplever Täby Yrkesgymnasium som en trygg skola och arbetsplats.

Att alla elever och all personal på skolan ska:

- Aktivt förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering av enskilda personer och grupper
- Aktivt arbeta för att motverka kränkningar
- Följa gemensamma trivselsregler
- Respektera och vara rädd om vår gemensamma arbetsmiljö
- Varje incident av kränkande behandling skall resultera i en reaktion från de vuxna i skolan.
- Skolan ska karakteriseras av öppenhet och gemenskap.

## 5. Definitioner

### Kränkande behandling

Begreppet *Kränkande behandling* används som ett samlingsbegrepp för olika former av kränkningar inklusive trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkningar alltid måste tas på allvar.

- Gemensamt för all kränkande behandling är att någon kränker principen om alla människors lika värde.
- Kränkningar är uttryck för makt och förtryck.
- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.
- En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.
- Man behöver inte ha haft någon ond avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna.

### Kränkningarna kan vara

- Fysiska (slag, knuffar och negativa fysiska handlingar).
- Verbala (hot, svordomar och öknamn).
- Psykiska (utfrysning, grimaser, blickar, skratta nedlåtande, alla går när man kommer).
- Text- och bildburna (t ex klotter, brev, sms, sociala medier, appar mm).
- Materiella (t ex skadegörelse på egendom)
- Repressalier (t ex disciplinära åtgärder som inte är befogade enligt Skollagen (2010:800)).

Kränkningar kan bli uttryck som mobbning, homofobi, sexism, rasism och främlingsfientlighet.

*Mobbning* definieras som en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan person skada eller obehag. Mobbning kan förekomma både på skolan och via sms och sociala medier som t ex Facebook.

Vi är medvetna om att mobbning och konflikt inte är samma sak. En konflikt uppstår mellan två lika starka parter medan mobbning är när en starkare part kränker en svagare vilket är förbjudet enligt diskrimineringslagen (2008:567).

*Rasism* definieras som en föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa grupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

*Främlingsfientlighet* definieras som rädsla för och eller stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella, etniska eller beteendemässiga karaktärsdrag.

*Homofobi* definieras som en uppfattning eller medveten värdering hos en individ, grupp eller samhälle som ger uttryck för att en stark negativ syn på homo- bi och -transsexuella personer.

*Sexism* definieras som negativ betraktelse eller handlingssätt mot en individ vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön som registrerats för personen vid födseln.

En viktig utgångspunkt i arbetet mot kränkande behandling är den individuella upplevelsen av en kränkning, denna upplevelse måste alltid tas på allvar och en utredning ska omedelbart sättas igång. För detta ansvarar skolans rektor.

*Trakasserier* är en behandling som kränker en elevs värdighet och som har koppling till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

*Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om jargong, ovälkomna beröringar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och som upplevs kränkande.

## **Diskriminering**

*Diskriminering* sker när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever. Diskrimineringslagen innehåller förbud mot sju diskrimineringsgrunder

- **Kön.** Med kön menas biologiskt kön (i juridisk mening), dvs att någon är man eller kvinna och på grund av det särbehandlas.

### **- Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med det menas att inte identifiera sig som särskilt eller både kvinna eller man. Att genom sin klädsel eller på annat sätt ge uttryck för att tillhöra ett annat kön och på grund av det särbehandlas.

### **- Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande och på grund av denna tillhörighet särbehandlas.

### **- Religion eller annan trosuppfattning**

Med det menas att på grund av religion, annan trosuppfattning, annan religiös åskådning samt ateism särbehandlas.

### **- Sexuell läggning**

Med sexuell läggning menas homosexuella, bisexuella eller heterosexuell läggning eller identitet som utgör grund för särbehandling.

### **- Funktionsnedsättning**

Funktionsnedsättning innebär varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. På grund av detta särbehandlas.

### **- Ålder**

Med detta menas uppnådd levnadsålder, samt social identitet med utgångspunkt i åldern som utgör grund för särbehandling.

### **Direkt och indirekt diskriminering**

Med *direkt diskriminering* menas när en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis elevens kön.

Man kan också utsätta någon för diskriminering genom att behandla alla lika. Det kallas *indirekt diskriminering*. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse, ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Ibland kan det finnas sakliga skäl för att behandla en elev annorlunda och då är det inte direkt diskriminering. Det är skolans ansvar att bevisa att det finns sakliga skäl.

### **Aktiv och passiv diskriminering**

*Aktiv diskriminering* är när någon diskriminerar någon genom att handla på ett visst sätt.

*Passiv diskriminering* är när man diskriminerar någon genom att låta bli att handla.

### **Strukturell diskriminering**

*Strukturell diskriminering* är diskriminering på strukturell nivå (i motsats till individuell).

Diskrimineringen kan bestå av informella normer eller av formella regler i samhället. Genom diskrimineringen blir en grupp – exempelvis män, kvinnor, handikappade eller homosexuella underordnad en annan. Strukturell diskriminering kan vara helt omedveten och oberoende av enskilda personers preferenser; den existerar bara på samhällsnivå.

## 6. Lagar och bestämmelser

Sedan den 1 januari 2009 regleras arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i både diskrimineringslagen och skollagen. Skolan ska enligt 3 kap. 2 § diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder genom att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

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

De olika regelverk som berörs är:

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd och kommentarer för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (SKOLFS 2009:38).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över Diskrimineringslagen (2008:567) och Skolverket har tillsyn över 6 kap i skollagen som rör kränkande behandling genom Barn- och Elevombudet (BEO).

### 6.1 Skollagen (2010:800)

Enligt 6 kapitlet i skollagen så ska den som äger skolan se till att verksamheten:

- Målmedvetet arbetar mot kränkande behandling av barn och elever.
- Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.
- Varje år göra en plan mot kränkande behandling. Den ska till exempel innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska barn och elever engageras i arbetet med att ta fram planen.
- Lever upp till den så kallade handlingsplikten. Den innebär att så snart skolan får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt så måste de agera och ta reda på vad som hänt. De måste också göra allt de kan för att det inte ska hända igen.

I skollagen kap 6 finns också ett förbud för vuxna i skolan att kränka elever. Personalen har en skyldighet att skapa en trygg miljö i skolan. Det kan ibland innebära att de måste använda sig av vissa disciplinära åtgärder, till exempel visa ut en elev från resten av en lektion. Även om en sådan situation kan upplevas kränkande behöver det inte vara det i lagens mening.



## 6.2 Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringsgrunderna är tydligt definierade i diskrimineringslagen och vilar i FN-konventionen om de mänskliga rättigheterna, barnkonventionen, EU-direktiven samt grundlagen.

Enligt diskrimineringslagen ska den som äger skolan se till att varje verksamhet:

- bedriva diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

- gör allt de kan för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev utsätts för trakasserier som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder samt sexuella trakasserier.

- arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande

- ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka

## 7. Ansvarsfördelning

### Skolledningen:

Rektorn:

- är ytterst ansvarig för att planen mot diskriminering och kränkande behandling efterföljs.
- ser till att personalen anmäler via blanketten anmälan till rektor vid upplevd kränkning.
- ser till att åtgärder vidtas vid förekomst av kränkande behandling, dvs att konsekvenstrappan följs.
- ansvarar för den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas och revideras.
- ser till att elever och vårdnadshavare är delaktiga i likabehandlingsarbetet på Täby Yrkesgymnasium på föräldramöte och klassråd.

Personalen:

- Följer planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- levandegör planen i det dagliga arbetet med elever på lektioner och kollegor på personalmöte.
- ansvarar för att planen diskuteras tillsammans med eleverna i början av läsåret.
- Dokumenterar i blanketten anmälan till rektor och vidtar åtgärder då kränkande behandling upptäcks eller misstänks.

Eleverna:

- påtalar kränkande behandling som kommer till deras kännedom till rektor, lärare, kurator eller annan personal.
- utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling bemöta personal och andra elever på ett respektfullt sätt.
- Elever och vårdnadshavare har alltid rätt att föra sitt ärende vidare till barnombudsmannen om de anser att Täby yrkesgymnasium inte gjort tillräckligt vid kränkande behandling.

## **Medverkan och delaktighet**

Varannan vecka hålls klassråd och varannan mentortid i skolan. På mentorstiden deltar lämpligen skolans kurator som har ett förebyggande perspektiv. På klassråd finns det utrymme att ta upp frågor och diskutera kring likabehandling. Det som kommer upp på klassråden förmedlas vidare till skolledning. Elevråd hålls med 2 elevrepresentanter/klass, skolledare och kurator ca 5 ggr/år. Mentorstiden har som stående punkt vid sina möten att diskutera likabehandlingsfrågor.

Täby Yrkesgymnasium har varje vecka personalmöte där det finns utrymme att behandla planens innehåll. Förslag till förändringar dokumenteras och tas i beaktande vid utarbetandet av ny plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Eleverna och vårdnadshavare utvärderar skolan och utbildningen i slutet av varje läsår i maj genom att svara på en enkät. Utfall från enkät ligger till grund för förebyggande och åtgärdande arbete som genomförs och följs upp och dokumenteras.

## **Förankring**

När planen mot diskriminering och kränkande behandling är klar presenteras den för personalgruppen av rektor. Målen i planen skall vid ett antal tillfällen uppmärksammas och diskuteras på personalens möten under läsåret, detta för att ständigt hålla arbetet vid liv och målen levande i vårt vardagliga arbete.

Skolan presenterar Täbys yrkesgymnasiums plan mot diskriminering och kränkande behandling för vårdnadshavarna vid det första föräldramötet i årskurs 1. Föräldrarna får då veta hur vi arbetar förebyggande men även hur vi följer konsekvenstrappan efter att en anmälan till rektor har gjorts.

## **8. Arbetet med aktiva åtgärder**

Undersöka risker för diskriminering

Varje år genomför vi en undersökning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier genom följande moment:

- Vår årliga enkät i maj för elever görs på lektionstid och enkät för vårdnadshavare görs på vårens föräldramöte eller via vår lärplattform; schoolsoft
- I maj månad görs intervjuer med elever och personal
- Utvärdering av vad som gjorts under året för att förebygga så att kränkningar inte sker.
- Genomgång av anmälan till rektor görs varje vecka av EHT.

## **Analysera orsaker**

Resultatet från undersökningen analyseras i arbetslaget med hjälp av BRUK; som utformats av skolverket, under ledning av rektor. Analysen dokumenteras i den konkreta i TYGs plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## **Genomföra åtgärder**

På Täby Yrkesgymnasium utarbetas varje år en plan mot diskriminering och kränkande behandling som uppdateras halvårsvis, som beskriver de aktiva åtgärder som kommer att ske under kommande termin samt vem som ansvarar för respektive åtgärd. Rektor på Täby Yrkesgymnasium samordnar arbetet. Rektor samordnar även elevernas medverkan i planen.

## **9. Främjande och förebyggande arbete**

Det främjande och förebyggande arbetet syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet utgår från skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet riktas till alla och bedrivs utan förekommen anledning samt är en naturlig del i det vardagliga arbetet.

- Skolan arbetar för ett ökat elevinflytande genom klassråd.
- Eleverna skall kontinuerligt arbeta med planen mot diskriminering och kränkande behandling samt få information och utbildning. Det skall finnas tydliga regler och information om vilka konsekvenser trakasserier och mobbning får.
- Återkommande spontana och planerade diskussioner om etik, moral, människors lika värde, normer jämställdhet mellan könen och demokratins grunder skall ske på EHT-möten, genomföras vid skolstart samt återkommande i undervisningen. I det dagliga arbetet skall värdegrunden ständigt finnas närvarande i förhållningssätt och diskussioner. Syftet är att förstärka respekten för allas lika värde, i enlighet med samtliga diskrimineringsgrunder och skollagen.
- Så snart elever eller nyanställd personal börjar på gymnasiet får de information om Täby Yrkesgymnasiets värdegrund, samt planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Skolan skall ha regelbundna föräldrakontakter bl.a. i de återkommande utvecklingssamtalen.
- Kurator arbetar aktivt i klasserna exempelvis på klassråd med planen och är tillgänglig på skolan, 3 dagar/vecka för både bokade och spontana möten.
- Vi försöker att alltid ha vuxennärvaro i utrymmen där eleverna befinner sig under sina raster, samt under lunchen.
- Återkommande fortbildning och utbildning för all personal har genomförts vid varje terminsstart.
- Lärlingsplats-samordnaren ska ha kontinuerlig kontakt med handledarna på lärlingsarbetsplatserna. Detta görs bland annat för att aktivt motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling på lärlings-platserna. Då vi har en hög andel elever med funktionsnedsättningar inom NPF(neuropsykiatrisk funktionsvariationer) samt dyslexi ges extra information om detta under en handledarutbildning, både med hjälp av elevhälsans personal och med hjälp av skolverkets informationsfilmer.
- Undervisande lärare ansvarar för att de läromedel som används på skolan inte förmedlar fördomar eller förlegade föreställningar kring någon av diskrimineringsgrunderna.

-Enskilda elevers behov och synpunkter ska regelbundet lyftas fram av vårdnadshavare, föräldrar, personal samt elever.

-All personal arbetar aktivt med värdegrunden.

-Planen mot diskriminering och kränkande behandling blir ett levande dokument som regelbundet utvärderas och lyfts fram på personalmöte EHT.

- Processer samt förhållningssätt kring kränkande behandling ska noggrant implementeras i verksamheten.

- Elevhälsoteamet har tillräckligt med tid för att kunna uppfatta tecken på elev som far illa eller genom elevernas mentorer.

- Återkommande problem dokumenteras och kartläggs för att kunna utveckla rutiner kring likabehandling.

- Utvärdering och uppföljning av dokumentation för att utveckla rutiner kring trakasserier och kränkande behandling.

- All personal har ansvar för att vara observanta på det sociala samspelet i skolan.

- Samtal: utvecklingssamtal och hälsosamtal ska frågan om förekomst av diskriminering och annan kränkande behandling diskuteras.

-Ta vara på mer informella aktiviteter; exempelvis skolans årliga skidutflykt, för att fånga upp hur det sociala samspelet fungerar och där även personal kan handleda eleverna i konkreta situationer och vara goda förebilder

-Söka alla elevers individuella kunskaper och förmågor och uppmuntra till att även prestationer och erfarenheter utanför det direkt skolmässiga får uppmärksamhet.

## **10. Att upptäcka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling**

- All personal på skolan skall vara uppmärksamma på elevernas beteende.

- Lärare och skolläda skall vara uppmärksamma på frånvaromönster och tydliga skiftningar i studieresultat hos eleverna och rapportera till EHT.

- Läget på skolan generellt och individuellt är en stående punkt på klassråd, elevråd, personalmöte, föräldramöte och utvecklingssamtal så att kränkande beteende på ett tidigt stadié upptäcks och åtgärdas.

Så snart skolan får kännedom om eller misstänker att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar har eller kan inträffa ska utredning efter ärendegången som beskrivs under nästa rubrik påbörjas.

## **11. Konsekvenstrappa**

På Täby Yrkesgymnasium tror vi att vi når längst i arbetet mot nolltolerans med avseende på kränkande behandling om ansvaret för arbetet fördelas på alla, såväl elever som personal och ledning. Det skall råda nolltolerans mot kränkande behandlingar och den som uppmärksammar en kränkande handling skall ingripa omedelbart! Vid minsta misstanke om att kränkningar förekommer har skolan en skyldighet att ingripa. (Diskrimineringslagen 2008:567)

### **11.1 Konsekvenstrappa vid fall eller misstanke om kränkande behandling av elev**

1. Personal på skolan får kännedom om att någon elev känner sig kränkt.
2. Rektor informeras och startar omedelbart en utredning. Rektor ansvarar för att skriftlig dokumentation kring hela ärendet förs. Rektor ansvarar även för att styrelsen informeras
3. Rektor ansvarar för att polisanmälan/socialtjänst anmälan görs vid misshandel eller annan allvarlig kränkning.
4. Personal utsedd av rektor samtalar med utsatt elev/er för att få en bild av hur denne upplever det inträffade. Därefter sker samtal med övriga berörda elever för att få deras bild av det inträffade.
5. Rektor informerar skyndsamt berörda vårdnadshavare (för omyndig elev), personal m.fl om att utredning har inletts.
6. Rektor tar beslut om åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev) och personal.
7. Uppföljningssamtal med berörda elever sker inom två till tre veckor.
8. Om ingen förbättring skett kallar rektor till konferens med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev) och personal.
9. Rektor tar beslut om eventuell ny åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal.

## **11.2 Konsekvenstrappa vid fall om vuxnes kränkning av elev**

När skolan får kännedom eller misstänker att kränkningar av lärare gentemot elev har eller kan inträffa ska utredning efter följande ärendegång påbörjas.

1. Personal på skolan får kännedom om att någon elev känner sig kränkt. Rektor ansvarar för att skriftlig dokumentation kring hela ärendet förs.
2. Rektor informeras och startar omedelbart en utredning.
3. Rektor ansvarar för att polisanmälan/socialtjänst anmäla görs vid misshandel eller annan allvarlig kränkning. Rektor ansvarar även för att styrelsen för utbildningen informeras.
4. Rektor samtalar med utsatt elev/er för att få en bild av hur denne upplever det inträffade. Därefter sker samtal med den berörde vuxne för att få dennes bild av det inträffade.
5. Rektor informerar berörd/a elev/er, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad om att utredning har inletts.
6. Eventuell facklig representant för berörd personal och/eller annan inblandad kontaktas.
7. Rektor tar beslut om åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.
8. Uppföljningssamtal med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad sker inom två till tre veckor.
9. Om ingen förändring skett kallar rektor till konferens med berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.
10. Rektor tar beslut om eventuell ny åtgärd vilket delges berörda elever, vårdnadshavare (för omyndig elev), personal och/eller annan inblandad.

## **11.3 Rutindokument för hot- och våld (se bil 1)**

## **12. Lärlingsplatser**

Det är nödvändigt att Täby Yrkesgymnasium arbete för planen mot diskriminering och kränkande behandling också inkluderar lärlingsplatserna. En viktig del i den processen är att en kontinuerlig kontakt med handledarna på arbetsplatserna genomförs. Vid de planerade trepartssamtalen mellan elev, handledare och karaktärlärare diskuteras även trivsel, jargong och eventuell förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Om en elev blir diskriminerad på lärlings-platsen gäller diskrimineringsförbudet för arbetsgivare. (SFS 2008:567).

## **13. Referenser**

### **Skolverket om likabehandling**

<http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/likabehandling>

### **Diskrimineringsombudsmannen**

[www.do.se](http://www.do.se)

### **Barn och elevombudet**

<https://beo.skolinspektionen.se/>

Diskrimineringslagen (2008:567)

Socialtjänstlagen (2001:453)

Skollagen (2010:567)

Skolverket