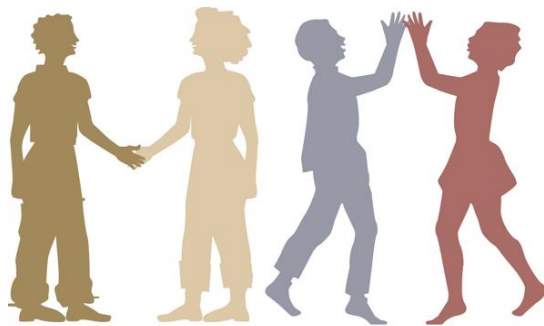


**Plan mot kränkande behandling och aktiva
åtgärder mot diskriminering**

2025-2026



**Hedlunda
skolan**

Innehållsförteckning	Sidnr
1 Grunduppgifter	2
1:1 Verksamhetsformer som omfattas av planen	2
1:2 Ansvariga för planen	2
1:3 Vår vision	2
1:4 Giltighetstid	2
1:5 Lagkrav	2
1:6 Styrdokument	2
1:7 Ansvar	3
2 Organisation av trygghetsarbetet	5
3 Ordningsregler och konsekvenser	6
3:1 Hedlundaskolans ordningsregler	6
3:2 Konsekvenser om elev inte följer ordningsreglerna	6
4 Hur <i>Plan mot kränkande behandling</i> har utarbetats	7
4:1 Trygghetsteamet	7
4:2 Elevernas delaktighet	7
4:3 Vårdnadshavares delaktighet	7
4:4 Personalens delaktighet	8
4:5 Förankring av planen	8
5 Så här arbetar Hedlundaskolan främjande och förebyggande	8
5:1 Främjande arbeten	8
5:2 Undersökning/kartläggning	8
5:3 De 7 diskrimineringsgrunderna	9
5:4 Arbete mot kränkande behandling	9
5:5 Nätetik	10
5:6 Trygga raster	11
5:7 Utvärdering av Plan mot kränkande behandling	12
6 Övergripande rutiner och riktlinjer	13
6:1 Tidig upptäckt av diskriminering och kränkande behandling	13
6:2 Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till	13
6:3 Rutin vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar mellan barn/elever	14
6:4 Umeå kommuns rutin vid misstanke om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar mellan personal och barn/elev.	15
6:5 Rutin vid anmälan till annan myndighet	16
6:6 Dokumentation	17
7 Definitioner och begreppsförklaringar	17
7:1 Diskrimineringsgrunder	17
7:2 Begreppsförklaringar	20
8 Kontaktuppgifter	22

1 Grunduppgifter

1:1 Verksamhetsformer som omfattas av planen

Grundskola F-6 och fritidshem

1:2 Ansvariga för planen

Skolledningen och trygghetsteamet

1:3 Vår vision

Hedlundaskolans pedagogiska helhetsidé är till del styrande också för arbetet med en trygg skolmiljö. Skolans pedagogiska helhetsidé: *Hedlundaskolan är en inkluderande och engagerande skola där demokrati, lärande och välbefinnande går hand i hand.* Den betyder många saker och däribland att utbilda framtidens hållbara världsmedborgare och att skolan vill understryka vikten av respekt och tolerans för varandras likheter och olikheter.

1:4 Giltighetstid

Planen gäller från och med 2025-12-01 och till och med 2026-11-30 och därmed för läsåren 2025-2026.

1:5 Lagkrav

Av diskrimineringslagen framgår att verksamheten ska upprätta en likabehandlingsplan (enligt 3 kap. 2–3§ § Diskrimineringslagen) medan det i Skollagen framgår att verksamheten ska upprätta en årlig plan mot kränkande behandling (enligt 6 kap. 8 § Skollagen). Dessa två planer kan slås ihop och göras till en plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier. Hedlundaskolan har slagit ihop likabehandlingsplanen och plan mot kränkande behandling och kallar den för *Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering 2025-2026* och den förkortade titeln *Plan mot kränkande behandling*.

Plan mot kränkande behandling är utformad i samråd med vår personal, våra elever och deras vårdnadshavare. Planen har sin utgångspunkt i de styrdokument som finns under rubriken styrdokument. Målet och syftet med planen är att alla elever ska få uppleva en skolmiljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier. Eleverna ska känna sig trygga och säkra i skolan, vilket leder till att de kan lägga stort fokus på undervisningen i en stimulerande och utvecklande lärmiljö. Arbetet med en trygg miljö omfattar alla som arbetar och verkar i skolan. Övergripande ansvar för arbetet på skolan har rektor. Ansvar för genomförandet är delegerat till trygghetsteam och samtliga medarbetare.

1:6 Styrdokument

Skolans värdegrundsarbete regleras av flera lagar och förordningar. Det är Barnkonventionen, Diskrimineringslagen, Skollagen, Läroplan för grundskolan, Förordningen om barn/elevs delaktighet med mera.

I Lgr – 22 står det att *Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.* (SKOLFS 2011:144)

Skollagen slår fast att *Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling och att huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever.* (Skollagen 2010:800, 6 kap. 7 och 8 §§)

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 1 januari 2009 och har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.

Den 1 januari 2017 ändrades bestämmelserna i diskrimineringslagens tredje kapitel. Lagstiftningens tidigare krav på att ta fram en årlig plan gällande diskriminering har ersatts med en skyldighet för skolan att arbeta med aktiva åtgärder enligt vissa bestämda steg, samt dokumentera alla delar av detta arbete. Skolans arbete med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Bland annat innebär det att villkor, arbets- och studiemiljö och rutiner ska analyseras ur flera aspekter.

Förordningen om barns elevers delaktighet I förordningen (2006:1083) om barns/elevs deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling framgår att: En plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen 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 deras ålder och mognad.

1:7 Ansvar

Rektor är ytterst ansvarig för likabehandlingsarbetet. Det är den utsatte eleven som avgör om ett beteende eller en handling är oönskad. Vem eleven än kontaktar så har hen rätt att bli tagen på allvar och få stöd. När någon i personalen har blivit kontaktad ska de åtgärder som vidtas i möjligaste mån ske i samråd med eleven. Skolpersonal har dock alltid ett ansvar att skydda barn från att fara illa.

Rektor ska

- se till att all personal, alla elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier inte är tillåtna i skolan

- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande uttryck, ålder, funktionsnedsättning, kränkande behandling samt sexuella trakasserier.
- årligen upprätta och utvärdera planen i samarbete med personal, elever och vårdnadshavare.
- om skolan får kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer, se till att anmälan, utredning och åtgärder vidtas skyndsamt.
- se till att det finns rutiner för anmälan, utredning, åtgärder och dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- regelbundet gå igenom rutinerna med personalen för att säkerställa att all personal har kännedom om hur man anmäler och hanterar incidenter. Anmälan sker via direktlänk till Prorenata på skolans webbsida.

Lärare och annan skolpersonal ska

- följa skollagen och ordningsreglerna
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling
- se till att ingripa, anmäla incidenter, utreda, dokumentera och skyndsamt vidta åtgärder då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks
- ständigt jobba främjande och förebyggande med skolans värdegrund

Elever ska

- vara delaktiga i skolans likabehandlingsarbete, samt påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer direkt eller indirekt på skolan
- följa skolans ordningsregler

Vårdnadshavare ska

- I enlighet med skolans plan påtala diskriminering och annan kränkande behandling som förekommer direkt eller indirekt på skolan

2 Organisation av trygghetsarbetet

Vårt arbete för trygghet i skolan utgår från svenska forskningsresultat, skolans styrdokument, samt vår skolas förutsättningar och aktuella behov. Målet är att alla elever i Hedlundaskolan ska kunna känna trygghet och delta på likvärdiga villkor i all verksamhet. Deltagandet ska ske i en trygg miljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier.

All personal agerar och markerar direkt, utifrån våra rutiner när de får kännedom om att kränkning eller trakasserier har förekommit.

Skolan har ett **Elevhälsoteam** (EHT) som träffas regelbundet. EHT består av rektor, speciallärare, kurator, skolsköterska, samt skolpsykolog. Syftet med EHT-teamets arbete är att planera främjande och förebyggande arbete, fortlöpande kartlägga, besluta om, följa upp och utvärdera stödåtgärder, som behövs på individ- och gruppnivå för elever och personal.

Skolan har ett **trygghetsteam** som kontinuerligt träffas och består av pedagogrepresentanter från skolans alla stadier, rektor och skolkurator. Teamets främsta uppgifter är att arbeta förebyggande med aktiva åtgärder och främjande med värdegrundsfrågor. Samt att göra aktiva och skyndsamma insatser, som exempelvis kan vara elevsamtal i fall där det förekommer upprepade kränkningar. Elever, personal och vårdnadshavare kan ta kontakt med trygghetsteamet i fråga om kränkningar eller trakasserier.

Trygghetsteamet arbetar tillsammans med skolans elevhälsoteam vid behov för att aktualisera och levandegöra frågor om kränkande behandling och/ eller diskriminering. När så sker innebär det att elevhälsoteamets expertis behövs i olika ärende för att komma vidare i frågan.

Trygghetsteamet ansvarar för:

- att analysera kränkingsanmälningar och föreslå åtgärder.
- att analysera utemiljön (skolgården) och föreslå aktiviteter för eleverna.
- att analysera trygghetsvandringar och föreslå åtgärder.
- att arbeta med elever i olika typer av samtal för att åtgärda kränkningar som uppstått.
- att samtala med berörda elever och vårdnadshavare när kränkningar sker.
- att ha kontinuerliga uppföljningar under året för att se negativa trender och motverka dessa.
- att bidra med kunskap om hur arbetet gällande trygghet och studiero går.

3 Ordningsregler och konsekvenser

Vår skolas ordningsregler och dess konsekvenser är gemensamt framtagna av elever och personal. De följs upp kontinuerligt i det dagliga arbetet både på grupp- och individnivå. De sitter uppsatta väl synligt i samtliga klassrum. På ett klassråd vid läsårsstart går klassläraren igenom ordningsregler och konsekvenser. Samtal förs om dessa i klassen. I elevrådet lyfter eleverna förslag till förändringar av ordningsregler och konsekvenser. I personalgruppen pratar man om behov av eventuella förändringar samt att vårdnadshavare i skolrådet får tycka till om eventuella förändringar av skolans ordningsregler. Vid förändring av skolans regler beslutas dessa i arbetsplatsträff och innan dessa har arbetslagen fått komma med synpunkter.

När ordningsregler och konsekvenser är implementerade i de olika klasserna sätts reglerna upp på synliga platser i skolans lokaler. Ordningsreglerna behöver varje år förklaras, exemplifieras för att de ska vara tydliga för eleverna i alla åldrar.

3:1 Hedlundaskolans ordningsregler

- Jag är snäll mot mig själv och andra.
- Alla ska få vara med.
- Vi ger varandra arbetsro.
- Jag är rädd om mina och andras saker.

3:2 Konsekvenser om elev inte följer ordningsreglerna:

Steg 1: En medarbetare (mentor, medarbetare i fritids eller annan skolpersonal) på skolan samtalar med eleven om reglerna. Målet är att kränkningar ska sluta och att ordningsregler ska följas. Beroende av händelsens karaktär så kan uppföljningen ta upp till en vecka.

Steg 2: En medarbetare (mentor, medarbetare i fritids eller annan skolpersonal) på skolan kontakter vårdnadshavare och för ett samtal om reglerna. Målet är att kränkningar ska sluta och att ordningsregler ska följas. Beroende av händelsens karaktär så kan uppföljningen ta upp till en vecka.

Steg 3: Skolan bjuder in till ett samrådsmöte där elev, vårdnadshavare, mentor och rektor/annan medarbetare från Trygghetsteamet deltar. En plan upprättas för hur eleven ska följa reglerna och att kränkningar ska upphöra. Planen dokumenteras i elevakt. Datum för utvärdering sätts till 2 veckor. Målet är att kränkningar ska sluta och att regler ska följas.

Steg 4: Ärendet lyfts med elevhälsoteamet som har förslag på åtgärder för att kränkningarna ska upphöra. Rektor är ansvarig för att ärendet lyfts i EHT.

Steg 5: Beroende av vad ärendet handlar om kan det betyda att skolan tar in samtycke från vårdnadshavare till HLT, gör en orosanmälan, en polisanmälan och/eller vidtar en disciplinär åtgärd enligt skollagen. *HLT* betyder Hälsa, Lärande, Trygghet och är en samverkan mellan hälsocentral, socialtjänst och skola.

Beroende av vad som har hänt så kan det bli så att ett ärende går från steg 1 till steg 5 omedelbart. Skolan arbetar också med flera steg parallellt vid behov.

4 Hur *Plan mot kränkande behandling* har utarbetats

Elever, medarbetare och rektor ser över innehållet i planen tillsammans och på flera sätt. Här nedan följer en beskrivning av hur olika medarbetare och elever är delaktiga.

4:1 Trygghetsteamet

Trygghetsteamet arbetar med att aktualisera och revidera främjande- och förebyggande rutiner vid kränkande behandling samt att sammanställa och analysera information från trygghetsvandringar som genomförs.

4:2 Elevernas delaktighet

Eleverna är delaktiga i utvärdering av planen på klassråd/elevråd. Eleverna har genomfört trygghetsvandringar på skolan där de getts möjlighet att beskriva områden som inte känns trygga. Detta görs för att uppmärksamma riskområden i skolmiljön utifrån diskrimineringsgrunderna samt ur ett arbetsmiljöperspektiv. I förskoleklass och på fritids bearbetas denna information vid samlingarna.

En återkommande del som diskuteras på utvecklingssamtalen är elevernas upplevelse av trygghet och trivsel. På klassråd och elevråd ges eleverna möjlighet att utvärdera och påverka innehållet i planen. Elevenkäter genomförs för att fånga upp problemområden och saker som skolan gör bra.

4:3 Vårdnadshavarnas delaktighet

Vid höstterminens föräldramöte får föräldrarna information om planen samt kunskap om var man kan hitta den. Synpunkter på innehållet i planen skall förmedlas till deltagare i Hedlundarådet som tar med dessa till Hedlundarådets möten. Under Hedlundarådet (föräldraråd) utvärderas och diskuteras planen djupare. Vid utvecklingssamtalen under året diskuteras trygghet och trivsel mellan pedagog, vårdnadshavare och elev.

4:4 Personalens delaktighet

Personalen utvärderar kontinuerligt under året vid arbetslagsträffar, APT och i Trygghetsteamet. Efter Trygghetsteamets utvärdering presenteras förslag till förändringar där personalen får lämna synpunkter på innehållet. Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet får all personal analysera förekomsten av antal kränkingsanmälningar som varit under läsåret samt komma med förslag på åtgärder för att arbeta för skolans nollvision om kränkningar.

4:5 Förankring av planen

Skolans medarbetare får ta del av trygghetsplanen på APT/Arbetslagsmöten. Implementering av planen har skett i relation till barnens ålder. När den reviderade planen är klar förankras den hos personalen under höstterminen och för eleverna på klassråd/elevråd också under höstterminen. Vi i skolan informerar om planen för vårdnadshavare vid höstens föräldramöte.

5 Så här arbetar Hedlundaskolan främjande och förebyggande

På Hedlundaskolan tror vi att främjande och förebyggande åtgärder är en viktig del av arbetet för trygghet och trivsel, för att motverka kränkningar och diskriminering. Vi tror också att kunskap och att bygga relationer har betydelse för att våra elever ska må bra i skolan.

Därför arbetar vi för att ha raster med lustfyllda och vuxenledda aktiviteter. Vi har fadderverksamhet där alla elever har möjlighet att delta i olika övningar. För årskurs 6 gäller att skapa trivsel genom uppdrag kopplat till skolstarter och skolavslutningar samt ha rollen av elevrådets ständiga sekreterare. På Hedlundaskolan lyfts diskrimineringsgrunderna som teman över läsåret och dessa teman ingår i skolans totala planering. Skolans kurator har en särskild uppgift att stödja alla medarbetare med kunskap och idéer till hur man i olika klasser kan arbeta för att motverka diskrimineringar.

5:1 Främjande arbeten och aktiva åtgärder kopplat till kränkning och diskriminering

Skolan arbetar främjande samt med aktiva åtgärder. För att kunna arbeta på ett bra sätt med detta är det viktigt att varje år och i vardagen undersöka och kartlägga olika delar.

5:2 Undersökning/Kartläggning

Kartläggningarna syftar till att få kunskap om förekomst av diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och repressalier i vår skola. Resultatet av kartläggningen och den kunskap vi får ligger till grund för skolans fortsatta arbete med förebyggande åtgärder.

Skolan använder olika sätt att undersöka och kartlägga:

- Kollegiala diskussioner och samtal i det vardagliga arbetet
- Diskussioner på klassråd och elevråd
- Trygghetsvandringar
- Elevenkäter (kommungemensam enkät)
- Frågor på utvecklingssamtal
- Diskussioner på vårdnadshavarmöten och skolråd

- Elevintervjuer vid pedagogiska kartläggningar
- Observationer av skolans personal

De områden som berörs i undersökningarna/kartläggningarna är kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck och ålder. Även studiero (arbetsro) i klassrummet, språkbruk och situationer på raster, samt resan till och från skolan tas upp.

5:3 För de 7 diskrimineringsgrunderna gäller att det är angeläget att öka kunskapen om vad det är för all personal och för alla elever. Det görs genom att vi sprider information om vad det diskrimineringsgrunderna innebär genom denna plan och litteratur som finns för skolan. Vi använder också skolans interna personalsida för information och idéer om hur man kan arbeta med eleverna.

Rektor och trygghetsteamet är ansvariga för att öka skolpersonals kunskap. Det görs under arbetsplatsträffar och genom tips på litteratur. Varje månad ska ett månadsbrev finnas tillgängligt på skolans digitala personalsida och det ska skolans Trygghetsteam vara ansvarig för att publicera. All undervisande personal i skolan och i fritidshemmet har ansvar att arbeta med de sju diskrimineringsgrunderna utifrån månadens tema. Månadens tema finns också angivet i medarbetarnas kalendarium (även kallad veckoöversikt).

De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

5:4 Arbete mot kränkningar

Främjande arbete

- Öka kunskapen hos trygghetsteamet gällande skolans arbete mot kränkningar
- Öka kunskapen hos resterande skolpersonal gällande skolans arbete mot kränkningar
- Öka kunskapen hos eleverna gällande skolans arbete mot kränkningar
- Öka kunskapen hos vårdnadshavare till elever på skolan gällande skolans arbete mot kränkningar.

Aktiva åtgärder

- Se till att under arbetsplatsträff där all skolpersonal är med, ge information om skolans Plan mot kränkande behandling.
- Se till att eleverna får information om skolans *Plan mot kränkningar och diskriminering*. Den tas upp i elevråden av rektor och av mentorerna i klassråden.
- Se till att vårdnadshavare till elever i skolan får information om skolans plan mot kränkande behandling. Rektor kommunicerar planen i föräldrarådet. Föräldrarepresentanter förmedlar frågeställningar om planen till föräldrar i föräldramötena.
- Trygghetsteamet behöver ges möjlighet till utbildning inom området.
- Öka tryggheten på platser där elever upplever otrygghet.
- Öka elevers upplevelse av delaktighet och inflytande genom arbete med elevenkäten och trygghetsvandringar
- Öka skolpersonals kompetens att utreda kränkande behandling för en mer effektiv hantering och att öka elevers trygghet samt säkerställa att nya medarbetare har/får kunskapen om planen vid läsårets start.
- Värdegrundsarbete bedrivs i årskurser med hjälp av litteraturen "Klasskompisar", "Gnissel i klassen".

5:5 Nätetik

Främjande arbete

- Aktivt samtala och diskutera nätet inom ramen för undervisningen och inkludera nätet i vårt värdegrunds- och likabehandlingsarbete.
- Arbeta åldersanpassat med sociala medier internet och vilka kränkningar som kan förekomma.
- Rusta eleverna genom undervisning i nätetik, lag och brott, samt språkbruk på nätet
- Arbeta för att fånga upp och stoppa nätkränkningar mellan elever på skolan i ett tidigare skede.

Aktiva åtgärder

- I klasser på mellanstadiet arbetar man med korta filmer med efterföljande samtal kopplat till nätetik. I lågstadiet arbetar vi med enklare samtal om nätetik.
- God samverkan med vårdnadshavare genom föräldraråd.

Vem är ansvarig och när ska det genomföras

Rektor och trygghetsteamet är ansvariga för att öka skolpersonals kunskap.

All undervisade personal har ansvar för att arbeta med nätetik i klasserna.

5:6 Trygga raster**Främjande arbete**

- Öka elevernas delaktighet i rasterna och dess aktiviteter
- Skapa en positiv relation mellan låg- och mellanstadiets elever.
- Få de äldre eleverna att vara med och planera och styra rastaktiviteter för de yngre, skapa faddersystem.

Aktiva åtgärder

- Medarbetare på skolan är ansvarig för organisering av skolans rastbod.
- Rektor har upprättat scheman för rastaktiviteter och vilka som genomför rastaktiviteter med eleverna.
- Varje klasslärare är ansvarig för att informera sina elever i åk 3-6 om vilka elever som är behjälpliga i rastboden.
- Rastaktiviteter anordnas på rasterna av medarbetare i fritidshemmet.

Vem är ansvarig och när ska det genomföras

Rektor, trygghetsteamet och alla medarbetare. Arbetet med aktiva åtgärder är åtgärder som ska växa och utvecklas varje år. Främjande och aktiva åtgärder pågår året om.

Vem är ansvarig och när ska det genomföras

Rektor och trygghetsteam är ansvariga att informera skolpersonal om planen mot kränkande behandling. Rektor är ansvarig att informera vårdnadshavare plan mot kränkande behandling. Skolpersonal är ansvarig att läsa trygghetsplanen. Klasslärare är ansvariga att informera eleverna om planen mot kränkande behandling. Rektor är ansvarig att se till att minst en personal från trygghetsteamet kan gå på Umeå kommuns utbildning; Samtal – stoppa kränkningar. Trygghetsteamet ansvarar för att kunna stötta resterande skolpersonal vid frågor om kränkningar och/eller diskriminering.

5:7 Utvärdering av Plan mot kränkande behandling

Utvärderingen av planen sker vid läsårets slut genom att alla medarbetare diskuterar planens utformande och innehållet, genom att redovisa effekterna av arbetet inom trygghet och studiero i det systematiska kvalitetsarbetet. Trygghetsteamet ska följa upp planens innehåll kontinuerligt under året och göra en utvärdering av arbetet vid läsårets slut innan sommarlovet kommer i juni. Ansvarig för att uppföljningar och utvärderingar görs är rektor och alla medarbetare.

- Årets utvärdering visar att skolans verktyg *Temperaturmätaren* som var i enkätform var relativt effektivt som mätinstrument och att klasserna med ledning av skolans lärare och fritids personal enklare och snabbare kunde göra åtgärder som behövdes. Men det verktyget behövde skolan sluta använda då det fanns risk att personuppgifter kom ut på ett sådant sätt som inte skulle vara bra.
- Skolans kurator slutade på skolan under vårterminen – 25 och en ny skolkurator påbörjade sitt uppdrag under vårterminen -25. Inför årsskiftet 25/26 står skolan inför ytterligare ett skifte av medarbetare på positionen skolkurator. Skolans kurator har ett viktigt och stort uppdrag för eleverna på skolan och arbetar mycket med att följa och leda skolans arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering. När frekventa byten sker är konsekvensen att arbeten försenas och ibland bromsas på grund av skiften av vem som tar vid och arbetar. Fenomenet att det vid byte av personal förändrar eller försenar arbeten är i sig inget unikt men det påverkar skolan i negativ riktning.
- Årets trygghetsvandringar som genomförs av elever under höstterminen visar att toaletterna upplevs otrygga på grund av skicket att de är gamla och för att det finns toaletter med lås som går i baklås. Både skolvaktmästare och fastighetsskötare har arbetat med frågan. Kommande renoveringar och ombyggnationer kommer att skapa en större trygghet.
- Utifrån inkomna kränkingsanmälningar så ser vi att verbala och fysiska kränkningar är de stora områdena som skolan behöver arbeta vidare med.
- Positivt har varit möjligheten att använda en egen *Temperaturmätare* där elever och medarbetare haft större möjlighet att snabbare komma till rätta med värdegrundsfrågor och ordningsstörande beteende.

- Trygghetsteamets arbeten har under året fokuserat på att skapa bra rastaktiviteter för eleverna på skolgården och arbeta åtgärdande i samtal med eleverna. Under höstterminen hade skolan en temavecka om kärlek där ingångarna under lektionstid för eleverna vara olika beroende av ålder.
- Arbete med diskrimineringsgrunderna behöver fortsätta i alla klasser. Under året har det varit en utmaning att nå ut till alla med kunskap och idéer om hur man kan arbeta för att motverka negativa trender. Därför ska skolans kurator arbeta mer med riktad information om diskrimineringsgrunderna via mail till medarbetare för att information och kunskaper enklare ska nå fram till mottagarna.
- Under året har samhället förändrats och influenser om gängkriminalitet kan ses när elever pratar och skriver med varandra och även vad en del elever intresserar sig för i den digitala världen. Detta är viktigt att lyfta och samtala om med eleverna för att motverka en destruktiv bana i livet.
- Rastaktiviteter på skolgården har under blivit ett naturligt inslag på skolgården. Trots att året inneburit en mindre skolgård pga byggnationer så har det varit relativt få konflikter mellan elever. Det är fint att det är så och kan kopplas till en god kvalitet på rasterna.

6 Övergripande rutiner och riktlinjer

Vid Hedlundaskolan ska all personal arbeta mot att alla former av diskriminering och kränkningar förhindras. Skolan ska vara en trygg plats där eleverna trivs och känner arbetsro.

Alla elever i Hedlundaskolan ska bli sedda, lyssnade på och inspirerade till lärande och utveckling. Eleverna ska uppleva en trygg skolmiljö med god studiero. Eleverna ska bli positivt uppmärksammade och inkluderade i verksamhetens sociala gemenskap. Nolltolerans råder mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier. Alla på skolan, elever som personal, ska respektera varandra utifrån varje individs unika person.

6:1 Tidig upptäckt av diskriminering och kränkande behandling

Rastvärdar är ute på rasterna. Medarbetare ansvarar för och leder rastaktiviteter. Ett uppdelat system för raster minskar konkurrensen om utrymmet både inom- och utomhus. Den trygghetsenkät som görs varje termin, elevernas trygghetsvandring, trygghetskartläggning, den kommungemensamma elevenkäten, samt personalens kartläggningar vid arbetsplatsträffar och arbetslag används som kartläggningsmetoder. Upptäckt av diskriminering eller kränkning kan ske genom information från eleven själv,

elevens kamrater, vårdnadshavare eller genom trivselenkäten. Det som skolans personal hör, ser eller upptäcker ska lyftas med någon kollega eller rektor utan att den vuxne värderar eller förminskar händelsen.

Vid upptäckt av diskriminering och/eller kränkande behandling dokumenteras detta i skolans verksamhetssystem Prorenata.

6:2 Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

All personal.

6:3 Rutin vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar mellan barn/elever

1. Eleven som känner sig trakasserad, sexuellt trakasserad, kränkt eller upplever att någon annan elev blir trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt kan ta kontakt med en vuxen på skolan som hen känner förtroende för.
2. Den vuxne värderar inte händelsen i detta läge utan lyssnar endast in berättelsen.
3. Den vuxne som upptäcker/får kännedom om att en elev upplever sig utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar gör en anmälan i verksamhetssystemet Prorenata skyndsamt. För att det ska komma till huvudmannens kännedom måste rektor lägga till jämlikhetsutvecklare till ärendet. Rektor lägger även till medlemmar i Trygghetsteamet.
4. En utredning initieras skyndsamt av den som upptäckt/fått kännedom om händelsen. Vid utredningen ska klarläggas vad som hänt och om det är trakasserier/sexuella trakasserier/kränkande behandling i lagens mening. Utredningen bör innehålla enskilda samtal med de elever som är inblandade i händelsen så att dessa får redogöra för sin uppfattning av det inträffade.
5. När utredningen är klar beslutar rektorn om åtgärder ska vidtas och i sådant fall vilka åtgärder. Rektor beslutar också vem som ska se till att de beslutade åtgärderna utförs.
6. Vårdnadshavare till de elever som är inblandade i händelsen informeras skyndsamt genom samtal om möjligt samma dag som händelsen ägt rum.
7. Uppföljningssamtal sker med inblandade eleverna inom en vecka. Enskilda samtal eller i de fall det anses lämpligt samtal i grupp. Vid behov sker ytterligare uppföljning.
8. Fokus ska ligga på den utsattes situation. Samtalen ska ske i god dialog där det tydligt framgår att den aktuella händelsen inte är acceptabel utifrån skolans värdegrund. Återkommande uppföljande samtal görs. Den/de elever som kränkt

ska ges möjlighet att uttrycka sig hur de kan agera framöver för att inte en kränkning ska uppstå.

9. Dokumentation avseende utredning, åtgärder och uppföljning sker löpande i verksamhetssystemet Prorenata.
10. Om händelsen hade kunnat leda till ohälsa/skada (tillbud) eller ohälsa/skada uppstått bör händelsen anmälas till arbetsmiljöansvarig rektor via Stella, Umeå Kommuns rapporteringssystem för arbetsmiljöhändelser. Rektor ansvarar för att utreda händelsen och vidta åtgärder i arbetsmiljön för att förebygga att liknande händelser inte uppstår igen. Tillbud och skador för personal och elever från förskoleklass och uppåt som bedöms vara allvarliga ska rektor enligt Arbetsmiljölagen snarast anmäla till Arbetsmiljöverket.
11. Vid upprepade händelser kan trygghetsteamet medverka för att stävja den uppkomna situationen.

6:4 Umeå kommuns rutiner vid misstanke om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar mellan personal och barn/elev

1. Barn/elev/vårdnadshavare/personal tar kontakt med någon anställd på förskolan eller skolenheten som man har förtroende för och informerar om att man misstänker att ett barn har blivit diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt av vuxen.
2. Den vuxne värderar inte händelsen i detta läge utan lyssnar in berättelsen.
3. Den vuxne som fått kännedom om att ett barn/elev kan ha blivit diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt av personal informerar rektor muntligt och/eller gör en anmälan i verksamhetssystemet Prorenata samma dag. För att det ska komma till huvudmannens kännedom måste rektor lägga till jämlikhetsutvecklare till ärendet.
4. Vårdnadshavare till barn/elever som är inblandade i händelsen informeras.
5. Närmaste chef påbörjar en utredning med att objektivt kartlägga vad som har skett. Syftet är inte, i detta läge, att utreda skuldfrågan. Kartläggningen ska påbörjas skyndsamt genom samtal med berörda. Vid behov av stöd i detta arbete kontaktas för- och grundskolechef och/eller personalfunktionen.
6. Vid utredningen ska klargöras vad som hänt och om det är diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier/kränkande behandling i lagens mening. Konstateras brister i anställningen ska utredning och åtgärder genomföras i enlighet med gällande riktlinjer för brister med koppling till

anställningsavtalet samt gällande delegation. Dokumentation ska ske i systemstödet Novi. Läs mer och följ rutin Brister kopplat till anställningsavtalet.

7. När utredningen är klar beslutar rektor om åtgärder ska vidtas och i sådana fall vilka åtgärder.
8. Vårdnadshavare till barn/elever som är inblandade i händelsen informeras.
9. Rektor genomför uppföljningssamtal med aktuellt barn/elev/vårdnadshavare/personal inom en vecka. Vid behov sker ytterligare uppföljning.
10. Utredning, bedömning och vidtagna åtgärder ska dokumenteras av ansvarig

6:5 Rutin vid anmälan till annan myndighet

När det gäller ordningsregler och konsekvenser så kan en orosanmälan till socialtjänsten vara något skolan behöver göra. När en orosanmälan upprättas meddelas vårdnadshavare detta av personal på skolan. Oftast är det rektor som meddelar då rektor är den som skapar orosanmälan. Om ett brott misstänks i samband med verksamheten kan det också finnas skäl att polisanmäla.

”Skyldighet att anmäla brott

Om det kan misstänkas att en elev på skolan har begått ett brott, ska rektorn anmäla brottet till polisen om det inte finns övervägande skäl som talar emot en anmälan. Det gäller om det kan misstänkas att ett brott har begåtts i samband med verksamheten av en elev som rektorn ansvarar för.

Detta gäller om brottet har begåtts i samband med verksamheten i förskoleklass, grundskolan, anpassade grundskolan, specialskolan, sameskolan, fritidshemmet, gymnasieskolan, anpassade gymnasieskolan eller komvux. För fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet är det den personal som huvudmannen utser som ansvarar för att anmäla brott.

Det finns flera syften med polisanmälningar i skolan. Polisanmälningar är en markering mot brottslighet och en markering om att brottslighet inte ska förekomma i skolan eller fritidshemmet. Det får inte framstå som att det är godtagbart att begå brott i skolmiljön.

Säkerställa en trygg miljö och stödja polisens brottsförebyggande arbete

Den skollagsreglerade anmälningsskyldigheten (6 a kapitlet 10-11 §§) syftar till att skapa tydlighet och förutsebarhet om när misstänkta brott ska anmälas, så att olika skolor och fritidshem inte förhåller sig på väsentligt olika sätt. Detta bidrar till att stärka förutsättningarna för goda förtroendefulla relationer. Anmälningsskyldigheten ses som ett led i skolans arbete med att tillförsäkra elever en trygg skolmiljö.

Det är viktigt att komma ihåg att en polisanmälan inte ersätter andra skyldigheter som skolan eller fritidshemmet har. Det kan till exempel handla om att utreda och åtgärda kränkande behandling, eller att göra en orosanmälan till socialtjänsten”.

(Källa: <https://www.skolverket.se/lorande-och-trygghet/trygghet-vardegrund-och-arbetsmiljo/brottsforebyggande-arbete/sakerhetsarbete-i-brottsforebyggande-syfte/skyldighet-att-anmala-brott#h-Vadarettbrottochnarskadetanmalas>)

6:6 Dokumentation

All dokumentation ska vara skriftlig, anmälan görs i verksamhetssystemet Prorenata och fylls i vid varje fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Det ska göras en anmälan för varje utsatt elev som är aktuell i ärendet. Det ska tydligt framgå i utredningen vad som har hänt, vilka elever som är inblandade, om det har bedömts vara kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering i lagens mening, vilka åtgärder som har vidtagits och hur uppföljning kommer att genomföras. Ärendet initieras direkt när anmälan görs i Prorenata och fylls på löpande under ärendets gång.

Dokumentation av utredningen och åtgärderna är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna.

Rektor är ansvarig för att varje enskilt fall följs upp och dokumenteras men uppgiften kan delegeras. Rektor är ytterst ansvarig för handläggning, dokumentation och uppföljning av ärendet.

Genom dokumentation kan vi på skolan även uppmärksamma om de inträffade kränkningarna/trakasserierna är del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser.

7 Definitioner och begreppsförklaringar

7:1 Diskrimineringsgrunder

Kön

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Exempel: En av eleverna blir retad för att han är den enda av killarna som går i dansgrupp.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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 frisy. Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för personer som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck.

Exempel: En av eleverna blir retad och ifrågasatt för att hen beter sig på ett annat sätt än vad normen för hur en person får lov att bete sig som flicka respektive pojke.

Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet är en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer, judar, tornedalsfinnar och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. 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.

Exempel: En av eleverna är same, hen blir kallad för okvädesord som ex lappjävlar pga. detta.

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 ateism och agnosticism.

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

Exempel: En av eleverna är med i Pingstkyrkan. Hen blir ofta retad för det av några kompisar. De säger att de skämtar men hen tycker inte att det är roligt.

Funktionsnedsättning

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

Exempel: En av eleverna får ofta höra av andra barn att hen är en "ADHD-unge" som inte kan sitta stilla och alltid stör.

Bristande tillgänglighet kan utgöra diskriminering när en verksamhet inte gör tillräckligt för att en person med funktionsnedsättning ska kunna få tillgång till eller delta i verksamheten. Vad som är tillräckligt bedöms bland annat utifrån hur andra lagar reglerar tillgänglighet och hur den enskilda situationen ser ut. Förbudet ska bidra till att öka tillgängligheten i samhället så att människor med funktionsnedsättning kan delta på likvärdiga villkor.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

Exempel: En av eleverna har två pappor, när det uppmärksammades uteslöts hen av de andra eleverna. De vill inte vara i samma grupparbete ej hellre sitta bredvid hen i klassrummet.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering. Vilken ålder som är norm kan skilja sig åt i olika sammanhang. De flesta som blir utsatta för diskriminering som har samband med ålder är oftast antingen yngre eller äldre.

Exempel: Hen har en äldre mamma och de andra barnen retas för att hen inte har någon mamma bara en mormor.

7:2 Begreppsförklaringar

I planen används flera olika begrepp, nedan följer en förklaring av vad som menas med några av de begrepp som förekommer.

Diskriminering innebär att en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder (samt bristande tillgänglighet 2015-01-01), sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om någon ur personalen utsätter en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

Sexuella trakasserier: 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. (behöver inte ha samband med en diskrimineringsgrund)

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunderna kränker elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras direkt i verksamheten och även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan exempelvis uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Mobbning är ett begrepp som inte längre används i skollagen. Ett skäl till att begreppet mobbning inte längre används är att skollagen kräver att alla former av kränkningar motverkas. Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling över tid när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Likabehandling innebär att alla barn och elever ska behandlas utifrån sina förutsättningar för att få lika rättigheter och möjligheter. Det betyder inte att alla barn och elever ska behandlas likadant. Eftersom vi alla är olika ska alla behandlas utifrån sina förutsättningar.

Värdegrund, likabehandlingsarbetet är en del av skolans värdegrundsarbete som syftar till att aktivt främja alla elevers lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder samt sexuell läggning.

Repressalieförbud innebär att den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Därför innehåller diskrimineringslagen ett så kallat repressalieförbud, som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering från att bli bestraffad. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält trakasserier.

Repressalier kan exempelvis vara; sämre betyg, osynliggörande, utfrysning eller andra kränkningar.

Främjande arbete är det aktiva värdegrundsarbetet som pågår hela tiden i skolan och riktar sig till alla, utan att något särskilt har hänt. Det syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde och ska bidra till en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas. Det ska omfatta alla diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier.

Förebyggande arbete handlar om att avvärja risker för trakasserier och kränkningar. Grunden för detta är att systematiskt göra undersökningar och analyser av den verksamheten som eleverna befinner sig i. Vi ska genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad vår undersökning och analys visar. I lagstiftningen kallas det för aktiva åtgärder.

Åtgärdande arbete innebär att snabbt kunna åtgärda fall av trakasserier och kränkningar samt att säkerställa att det inte upprepas. Står beskrivet under rubriken "Rutiner och riktlinjer", uppföljande åtgärder och dokumentation.

Trygghetsvandring betyder att eleverna i mindre grupper vandrar genom skolans inne- och utemiljö tillsammans med en pedagog. Eleverna får varsin röd lapp (otrygg), som de visar när det inte känns bra och en grön lapp (trygg), som de visar när det känns bra. Detta för att upptäcka trygga respektive otrygga platser, samt för att se och förstå ute- och inommiljön ur elevernas perspektiv.

8 Kontaktuppgifter

Rektor

Sara.renberg@umea.se

Speciallärare

annelie.wallwik@umea.se

Skolsköterska

anna-karin.eliasson@umea.se

Skolkurator

lina.rundqvist@umea.se

Skolpsykolog

per.berglund@umea.se

Fritids Lilla pärlan

070-960 11 90, 070-283 20 95

Fritids Stora pärlan

070-9600652

Fritids Klubben

070-960 05 24

Förskoleklass gul

linda.godhe@umea.se

Förskoleklass blå

ida.lindgren@umea.se

Årskurs 1A

charlotta.hallberg@umea.se

Årskurs 2A

madelene.jonsson@umea.se

Årskurs 2B

josefine.jonsen@umea.se

Årskurs 3A

erica.ronnlund@umea.se

Årskurs 3B

victoria.sehlin@umea.se

Årskurs 4

anna.kluft@umea.se

Årskurs 5

samuel.marklund@umea.se

Årskurs 6

linda.eriksson.4@umea.se