

## **Likabehandlingsplan för Riksäppet 11-12**

## **Innehållsförteckning:**

VAD ÄR EN LIKABEHANDLINGSPLAN?	03
MÅLSÄTTNING	03
BEGREPPSFÖRKLARING	04
ÅRLIGEN ÅTERKOMMANDE ÅTGÄRDER	05
INFORMATIONSSPRIDNING	04
KUNSKAPINHÄMTNING/VÄRDERINGSARBETE	05
KARTLÄGGNING	05
DIREKTA ÅTGÄRDER LÄSÅRET 10-11	05
SPRÅKBRUK	06
ÅTGÄRDER/HANTERING AV MOBBNING, DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	06
ÅTGÄRDER/HANTERING AV RASISM OCH FRÄMLINGSFIENTLIGHET	06
Bilaga 1: VAD STÅR I STYRDOKUMENTEN?	07
Bilaga 2: Härskartekniker	08
Bilaga 3: INFORMATIONSSPRIDNING	09
<hr/>	
Bilaga 4: KUNSKAPINHÄMTNING/VÄRDERINGSARBETE	10
<hr/>	
Bilaga 5: KARTLÄGGNING	11
Bilaga 6: FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER	12
Bilaga 7: ÅTGÄRDER/HANTERING AV MOBBNING, DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	13

## Likabehandlingsplan för Riksäpplet 10-11

### VAD ÄR EN LIKABEHANDLINGSPLAN?

Sedan 1 april 2006 gäller en ny lag (2006:67) som förstärker och förtydligar skolans ansvar att aktivt förebygga diskriminering och kränkande behandling av elever. Lagen kräver att alla skolor upprättar en Likabehandlingsplan där det framgår hur varje skola arbetar med att motverka diskriminering och kränkande behandling av elever, då all kränkande behandling strider mot principen om människors lika värde.

- Det är varje skolas skyldighet att bidra till alla människors lika värde och främja alla elevers lika rättigheter oavsett *kön, könsöverskridande identitet/uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder*.
- Skolan skall förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier, mobbning och annan kränkande behandling.<sup>1</sup>

Likabehandlingsplanen skall utvärderas och omarbetas varje läsår i samarbete mellan elever och lärare.

### MÅLSÄTTNING

Ingen på Riksäpplet skall känna sig utsatt eller diskriminerad. Arbetsmiljön skall kännetecknas av trygghet, likabehandling och gemenskap. Elevernas och personalens olikheter skall betraktas som en tillgång i den dagliga verksamheten. Alla elever skall känna till och veta var de skall vända vid fall av diskriminering, mobbning eller annan kränkande behandling. Vid förekommande fall av diskriminering, mobbning och annan kränkande behandling är det skolans ansvar att se till att detta upphör. Riksäpplet delar den vision och den målsättning som redogörs för i Haninge kommuns *Plan för likabehandling*.

---

<sup>1</sup> För vidare information om vads om står i styrdokumentet gå till bilaga 1.

## BEGREPPSFÖRKLARING.

*Diskriminering:* Innebär att en person eller grupp av personer negativt särbehandlas, trakasseras eller behandlas på särskilt vis enbart eller huvudsakligen på grund av grupptillhörighet eller andra fasta personliga egenskaper som kan kopplas samman med någon av diskrimineringsgrunderna:

- 
- Kön
  - Etnicitet
  - Sexuell läggning
  - Könsidentitet
  - Ålder
  - Funktionshinder
  - Religion eller annan trosuppfattning

---

*Direkt diskriminering:* Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de fem diskrimineringsgrunder som lagen omfattar.

*Indirekt diskriminering:* Till synes neutrala ordningsregler får inte vara utformade eller tillämpade så att de i praktiken diskriminerar särskilda grupper av elever.

*Etnicitet:* Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung. Etniska trakasserier kopplas samman med en människas etnicitet, religion eller trosuppfattning och kränker dennes integritet.

*Annan kränkande behandling:* Inkluderar sådan behandling som faller utanför någon av diskrimineringsgrunderna och som kränker ett barns eller en elevs värdighet.

*Mobbing:* När en eller flera elever eller vuxna, upprepade gånger och över tid blir utsatta för negativa handlingar, psykiska såväl som fysiska, från en eller flera individer. Mobbing kan vara såväl psykisk som fysisk. Mobbing kan utgöras av hot, tillmälen, retningar, utfrysning, klotter, anonyma brev, våld och liknande. Mobbing kan också utgöras av trakasserier på internet och via SMS.<sup>2</sup>

*Rasism:* En föreställning om den egna gruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

*Främlingsfientlighet:* Rädsla för och stark motvilja mot grupper utifrån fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga skillnader.

*Sexism:* Fördomsladdad [diskriminering](#), [förtryck](#) och utnyttjande av människor enbart på grund av [könstillhörighet](#)

---

<sup>2</sup> Andra exempel på negativa handlingar är de av Berit Ås fem definierade härskarteknikerna se bilaga 2

*Homofobi:* En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en stark negativ syn på homo- och bisexualitet och homo- eller bisexuella personer.

*Heteronormativitet:* Betyder att heterosexualitet uppfattas som det normala, givna och förväntade. Därmed blir annan sexualitet betraktad som onormal och konstig. Kan i klassrumssituationen innebära att läraren utgår ifrån alla i klassen är heterosexuella. Heteronormativiteten förutsätter och bygger också på uppdelningen man/kvinna i två åtskilda identifierbara kön.

---

## ÅRLIGEN ÅTERKOMMANDE ÅTGÄRDER

### INFORMATIONSSPRIDNING

Samtliga elever i årskurs 1 informeras varje år vid kursstart genom såväl muntlig som skriftlig information av ledningsgrupp samt mentorer. För ny personal ingår information om likabehandlingsplanen som en del av introduktionen som genomförs av arbetslagschef/rektor.<sup>3</sup>

---

### KUNSKAPSIHÄMTNING/VÄRDERINGSARBETE/FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

Personal och elever skall årligen fortbildas i frågor som rör likabehandling. Detta sker dels genom temadagar, enskilda studiepass men framförallt genom att frågor som berör likabehandling integreras i alla ämnen. I estetisk verksamhet/drama avsätts ett särskilt moment till detta. Likabehandlingsfrågor bör finnas med som stående punkt på ämneskonferenser.

<sup>4</sup>

### KARTLÄGGNING

Eleverna får under året fylla i en enkät om hur de upplever den psykiska miljön på skolan. I enkäten får de svara på frågor om förekomsten av diskriminering och mobbning på skolan.<sup>5</sup>

### DIREKTA ÅTGÄRDER LÄSÅRET 11/12

Vid utvärdering av det gångna årets likabehandlingsarbete<sup>6</sup> har vi kommit fram till att arbetet måste utformas annorlunda kommande läsår. Likabehandlingsarbetet måste genomsyra samtliga lärares dagliga arbete istället för, som tidigare, vila tungt på likabehandlingsgruppens axlar. Det arbete som påbörjats under läsåret 09/10 med att arbeta fram konkreta lektionsupplägg i samtliga ämnen, ska genomföras och skriftligen dokumenteras av samtliga ämnesgrupper. Detta arbete ska sedan utvärderas i kollegiet. Vidare har elevutvärderingar visat på ett motstånd mot alltför omfattande temadagar. Detta har bland annat resulterat i låg närvaro under dessa dagar. Kortare temadagar och mer lektionsbaserat likabehandlingsarbete blir istället fokus detta år. Arbetet med likabehandling ska även integreras som en del av mentorsarbetet.

---

<sup>3</sup> För utförligare beskrivning se bilaga 3

<sup>4</sup> För ytterligare information se bilaga 4

<sup>5</sup> För ytterligare information se bilaga 5

<sup>6</sup> För utförligare beskrivning, se bilaga 7

Under samtal med elevrepresentanter har det framkommit att likabehandlingsarbetet bör uppdateras och behandla mer aktuella ämnen för att bättre fånga elevernas intresse.

En tanke kring tidpunkten för introduktionsarbetet för åk. 1 – borde den eventuellt flyttas fram något och istället lägga extra tid i början på att låta eleverna lära känna varandra bättre. Anledningen till detta är att många elever upplever att det kan vara känsligt och svårt att sitta och tala om känsliga ämnen i en helt ny grupp människor.

## **SPRÅKBRUK**

Alla lärare och elever skall:

- ALLTID se till att ha ett vårdat språk (inte svära eller använda kränkande ord) i klassrum och övriga lokaler.
- ALLTID ifrågasätta en elev som använder kränkande ordval
- ALLTID ifrågasätta kränkningar med att de strider mot de mänskliga rättigheterna.

## **ÅTGÄRDER/HANTERING AV MOBBNING, DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

Om en elev eller anställd utsätts för eller blir vittne till någon form av diskriminering, mobbning, eller annan kränkande behandling är det av största vikt att detta förs vidare till någon vuxen person. Exempel på sådan person kan vara mentor, skolledning, kurator, specialpedagog eller annan lärare. Dessa har som skyldighet att hjälpa utsatta elever. I samtliga fall informeras ledningsgrupp, skyddsombud samt rektor som skriver en rapport. Händelsen ska rapporteras till Marsh plus. För detta ansvarar intendenten på skolan. Vid allvarigare fall kan skolan kontakta socialtjänsten eller göra en polisanmälan. Allvarliga fall kan även leda till tillfällig avstängning från skolan.<sup>7</sup>

## **ÅTGÄRDER/HANTERING AV RASISM OCH FRÄMLINGSFIENTLIGHET**

All personal har som skyldighet att motverka och förebygga rasism och främlingsfientlighet. Spridning av rasistiskt, främlingsfientligt eller annat diskriminerande material såsom flygblad eller affischer är förbjuden. Vid spridning skall skolledning snarast informeras om materialet och om vem som spridit detta. Om någon bär rasistiska, främlingsfientliga eller andra diskriminerande symboler eller spelar musik med samma budskap är det personalen skyldighet att ingripa samt rapportera till skolledningen som beslutar om fortsatta åtgärder

---

<sup>7</sup> För ytterligare information se bilaga 6

## **Bilaga 1:**

### **VAD STÅR I STYRDOKUMENTEN?**

#### **SKOLLAGEN**

##### **Aktiva åtgärder**

###### **Målinriktat arbete**

**6 §** Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

###### **Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling**

**7 §** Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

###### **Plan mot kränkande behandling**

**8 §** 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. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

###### **Förbud mot kränkande behandling**

**9 §** Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

###### **Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

**10 §** En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

###### **Förbud mot repressalier**

**11 §** Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

## Bilaga 2

### Härskartekniker:

- 
- *Osynliggörande*: Att låtsas som om man inte hör eller ser någon, att glömma bort eller köra över någon.
  - *Förlöjligande*: Inte ta någon på allvar, till exempel uppfatta seriösa förslag och tankar som skämt. Vad den förlöjligade än sedan säger eller gör så är hon mindre värd i andras ögon.
  - *Underhållande av information*: Inte ge någon samma chans att delta. ”Visste du inte att vi skulle träffas?”
  - *Dubbel bestraffning*: Att sätta någon i en moment 22-situation, det vill säga att det blir fel hur hon än gör. Om hon tar initiativ, är hon dominant. Låter hon bli, är hon mesig.
  - *Påförande av skuld och skam*: Att få någon att känna sig misslyckad och värdelös är en ingrediens i alla härskartekniker. Ett exempel på påförande av skuld och skam är att diskutera den våldtagna kvinnans klädsel eller tidigare sexuella erfarenheter (Åhs, Berit; ROKS)
-

## Bilaga 3

### INFORMATIONSSPRIDNING

Vad ska informeras och vem omfattas?

- 
- informera samtliga personal om likabehandlingsplanen och dess betydelse
  - informera samtliga elever om likabehandlingsplanen och dess betydelse
  - Introducera nyanställda för likabehandlingsplanen.

Hur och när skall det göras?

- Samtliga elever och all personal informeras varje år vid kursstart genom såväl muntlig som skriftlig information. För ny personal ingår information om likabehandlingsplanen som en del av introduktionen

-

Vem ansvarar?

- Rektor/Ledningsgrupp/Mentorer

När och hur skall det utvärderas?

- Likabehandlingsplanen utvärderas en gång varje läsår genom enkätfrågor. För detta ansvarar Ledningsgruppen.

## Bilaga 4

### KUNSKAPSIHÄMTNING/VÄRDERINGSARBETE

Vad ska göras och vem omfattas?

- utbilda all personal i frågor som berör jämställdhet och likabehandling
- utbilda elevrådet/samt samtliga elever i frågor som rör likabehandling.

Hur och när skall det göras?

- För lärarna ingår likabehandlingsarbete som en återkommande punkt på ämneskonferenser och arbetslagsmöten.
- För ettorna ingår under de första veckorna introduktionspass i likabehandling.
- Likabehandlingsarbetet ska även behandlas som en integrerad del i ämnesundervisningen samt under mentorstiden.
- - En vi- känsla skapas på skolan genom samarbetsövningar, värderingsövningar och arbete med frågor som rör likabehandling.

Vem ansvarar?

- Arbetslagschefer/Utvecklingsledare, ämnesansvariga samt ledningsgruppen, mentorer och varje enskild lärare.

När och hur skall det utvärderas?

- Utbildningsdagarna/temadagarna utvärderas genom enkätfrågor i anslutning till deras genomförande. Arbetet i ämnena utvärderas i samband med kursutvärdering, arbetet i arbetslag och ämneskonferenser utvärderas i samband med utvärdering av likabehandlingsenkäten.

-

## **Bilaga 5**

### **KARTLÄGGNING**

- En enkätundersökning genomförs med samtliga elever om förekomsten av mobbning och diskriminering under vecka 10-14.

Vem ansvarar?

- För enkätundersökningen ansvarar ledningsgruppen.

När och hur skall det utvärderas?

- Enkätundersökningen utvärderas i ett första skede av ledningsgruppen samt skolkonferens. För att sedan diskuteras i arbetslag och ämneskonferenser. Detta görs i anslutning till enkätundersökningens genomförande.

## Bilaga 6

### ÅTGÄRDER/HANTERING AV MOBBNING, DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Om en elev eller anställd utsätts för eller blir vittne till någon form av diskriminering, mobbning, eller annan kränkande behandling är det av största vikt att detta förs vidare till någon vuxen person. Exempel på sådan person kan vara mentor, skolledning, kurator, specialpedagog eller annan lärare. Dessa har som skyldighet att hjälpa utsatta elever och direkt ingripa. I samtliga fall informeras ledningsgrupp, skyddsombud samt rektor. I samtliga fall skall en rapport upprättas, vid behov upprättas även en åtgärdsplan. Händelsen ska rapporteras till Marsh plus. För detta ansvarar intendenten på skolan. Vid allvarigare fall skall skolan göra en polisanmälan. Allvarliga fall kan även leda till tillfällig avstängning från skolan.

- Personal som blir kontaktad av elev eller själv blir vittne till någon form av diskriminering, mobbning eller annan kränkande behandling vänder sig till elevens mentor och rektor. Samt agerar direkt vid åsynen av detta.
- Mentor kontaktar i sin tur ledningsgrupp och skyddsombud.
- Om personal blir utsatt kontaktar denna i första hand skyddsombud som sedan kontaktar rektor och ledningsgrupp.
- Samtal skall snarast efter rapportering genomföras enskilt med den kränkte och med den/de som kränker. Föräldrar till elever som är under arton år skall informeras. Vid samtal närvarar mentor, rektor, skyddsombud samt de inblandade.
- Vid samtalet skall en rapport sammanställas på upprättad diskriminerings-, mobbnings- anmälan och en åtgärdsplan för det kommande arbetet skall sammanställas. Tid för nytt möte skall bokas. Händelsen rapporteras också i Marsh plus.
- Vid uppföljande möte utreder man och utvärderar vad som hänt sedan sist och en uppföljningsrapport sammanställs. Om förhållandena inte har förändrats upprättas ny åtgärdsplan. Tid för nytt möte bokas.

I de fall den kränkande parten är anställd personal och om ingen förändring sker tas ärendet vidare till central nivå.

Ansvarig: Samtlig personal på skolan är ansvarig. Huvudansvaret vilar på rektor.

## Bilaga 7

### **Sammanfattning av Skolans likabehandlingsarbete 10-11**

En introduktionsdag i likabehandlingsarbete har hållits för alla ettor. Denna har följts upp av mentorer. Under året har det aktiva arbetet med likabehandlingsarbetet delvis stannat av då mycket tid gått åt till arbetet med Gy11 och skolan fått en ny organisation. Personalutbildning kring integrering av likabehandlingsarbetet i den dagliga verksamheten måste följas upp. Arbetet med rutiner, uppföljning och dokumentation ligger fortfarande kvar som en punkt då detta inte har hunnits med under läsåret. En sex och samlevnadsdag har inte genomförts med eleverna då utrymme inte har funnits. Detta ligger kvar som en punkt under nästa läsår. Arbetet med kill och tjejgrupper har inte givit önskat resultat och ett beslut har därför tagits att avveckla dessa och integrera likabehandlingsarbetet och arbetet med värdegrundsfrågor i mentorsarbetet. Detta är ett prioriterat område nästa läsår.

De effekter vi förväntade oss av detta var stärkta möjligheter för individen att få vara sig själv, minskad förekomst av mobbning, ökad trivsel, ökad måluppfyllelse, stärkta möjligheter för eleven att kunna påverka sin skolmiljö. Här ger utvärderingarna en bild av att eleverna tycker att introduktionsdagarna öppnar upp för dem att våga vara sig själv, samt att eleverna ser det som att skolan tar likabehandling på allvar vilket ger en känsla av större trygghet. Trots detta är det enligt skolplansenkäten fler elever i år jämfört med 09 som känner sig otrygga och som känner sig utsatta för mobbning, upplevelsen av trivsel har också minskat. Detta gör att vi måste ställa oss frågor kring hur likabehandlingsarbetet ska bedrivas i framtiden. En annan fråga är också om det är andra saker som påverkar elevernas känsla av trivsel och trygghet. Detta kan gälla att eleverna upplever en osäkerhet i otydliga strukturer och att de upplever att det saknas ett gemensamt förhållningssätt.

### **Utvärdering av skolans likabehandlingsarbete**

#### ***Följande frågor skall här nedan besvaras***

#### ***Vilka insatser har gjorts under året för att främja likabehandling vid skolan? Vilken påverkan/effekt har dessa åtgärder givit?***

För årskurs ett elever hölls under första veckan en halvdag om likabehandling där eleverna fick arbeta med olika case samt värderingsövningar. Följande vecka gick mentorerna igenom skolans likabehandlingsplan med eleverna.

Ett flertal lärare har aktivt arbetat med dessa frågor i sin undervisning.

Under vårterminen gjordes en enkätundersökning kring elevernas trygghet och trivsel på skolan, som tog upp frågor kring likabehandling, mobbning och kränkningar.

En effekt är att vissa elever upplever att introduktionsdagarna kring likabehandling öppnar upp för att de känner att de kan vara som de är och att de känner en trygghet i att skolan tar det här på allvar.

En effekt av enkäten är att enstaka fall av mobbningar och kränkningar har uppdagats. De ärenden som har uppdagats har lämnats över till rektor som tagit samtal med berörda

mentorer samt lärare. Enkäten har också gjort att det påbörjats en diskussion bland personal och elever kring språkbruket på skolan och att olika problem kommit upp till ytan.

En effekt av arbetet är också att eleverna vet vad som inte är okej även om de kanske sedan inte alltid lever efter detta i praktiken.

Likabehandlingsplanen har även använts som underlag vid fall av kränkande behandling.

Enligt skolplansenkäten så har tryggheten och trivseln höjts under året, förekomsten av mobbning och trakasserier har också minskat enligt enkäten. Förändringen är dock marginell och skiljer sig åt mellan programmen och årskurserna. Detta gör att likabehandlingsarbetet fortfarande är ett prioriterat område. En anledning till den ökade upplevelsen av trygghet kan vara att skolan under året påbörjat ett arbete med tydligare strukturer och ett gemensamt förhållningssätt. I en skola med brist på struktur och organisation och med medarbetare som känner sig osäkra skapas en större grogrund för otrivsel, otrygghet och kränkningar. Det är därför viktigt att vi fortsätter arbetet med den psykosociala arbetsmiljön för personal samt att arbeta med strukturer, rutiner och gemensamma förhållningssätt generellt på skolan.

Vi har under året även diskuterat vikten av att personalens synlighet i allmänna elevutrymmen ökar. Under en period schemalades personalens närvaro i elevutrymmen. Även detta kan ha varit något som bidragit till den ökade tryggheten.

I elevenkäter och samtal framkommer även att elever upplever att det finns personal som använder hårda och nedsättande ord. Detta måste upphöra. Personalen ska fungera som förebilder för eleverna. Eleverna tar efter vad vi gör inta vad vi säger. Upplevelsen av kränkningar från personalen uppges dock ha minskat sedan föregående läsår, vilket är positivt.

För att likabehandlingsarbetet ska bli en aktiv del av skolan och få effekt krävs också att arbetet integreras i den dagliga undervisningen och i varje möte. Det är allas anställdas skyldighet att bedriva sin del av verksamheten med likabehandling som en tydligt integrerad del. Det blir ingen förändring om arbetet är begränsat till ett fåtal lärare och elever.

En orsak till otryggheten kan även vara att nya program och andra skolor har tillkommit som delar i samma byggnad och delvis samma lokaler. Det som är främmande kan ofta skapa en osäkerhet. Ett prioriterat arbete är därför att arbeta för en ökad integrering mellan skolorna och programmen och de olika klasserna på Riksäpplet.

En tanke är även att nästa läsår inrikta auskultation på varandras lektioner med fokus på arbetsro och trygghet.

*På vilket/vilka sätt görs innehållet i likabehandlingsplanen känt för föräldrarna?*

Riksäpplets likabehandlingsplan finns tillgänglig på skolans hemsida. Under höstterminens första vecka får eleverna ta hem likabehandlingsplanen för att visa den för föräldrarna. Planen och skolans likabehandlingsarbete presenteras också för föräldrarna till årskurs ett elever under det första föräldramötet på höstterminen.

Ett förslag till nästa läsår är att det upprättas ett kontrakt som eleverna får ta med sig hem i början av terminen tillsammans med likabehandlingsplan och trivselregler där vårdnadshavare får skriva under att de tagit del av trivselregler och likabehandlingsplan.

*På vilket/vilka sätt har eleverna fått varit med om att ta fram innehållet i likabehandlingsplanen*

Eleverna har fått diskutera frågor på klasskonferenser som legat till underlag för den nya plan som tagits fram, en grupp av elever har utifrån detta tillsammans med lärarrepresentanter tagit fram den nya likabehandlingsplanen.

*Redovisa även här på vilka sätt likabehandlingsplanen har kontinuerligt följts upp och utvärderat.*

Likabehandlingsplanen utvärderas varje år utifrån resultatet på skolplansenkäten, i år har det dessutom gjorts en enkät kring likabehandling som har fungerat som underlag till utvärdering. Efter de temadagar och introduktionspass som har hållits för eleverna har eleverna också fått fylla i en utvärdering som ligger som underlag kring det kommande arbetet.