



2025-06-10

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande särbehandling

För Biologiska yrkeshögskolan 2025–2026

Gäller för Biologiska yrkeshögskolan

Dokumentnamn: Likabehandlingsplan

Diarienummer:

Godkänd av: Rektor Sofia Hottöfjäll, 2025-06-10

Granskad av Ledningsgruppen, 2025-05-08

Kontaktperson: Liliane Graje, specialpedagog,
Naturbruksförvaltningen, Biologiska yrkeshögskolan

Telefon: 070-4810984

E-post: liliane.graje@vgregion.se

Innehåll

Definition.....	4
Målbild	4
Policy.....	5
Syfte.....	5
Ansvariga för planen	6
Rektorns ansvar	7
Utbildningsledarens ansvar	7
Personal/ externa föreläsares ansvar	8
Studerandes ansvar	8
Studerandehälsans ansvar	8
Förankring av likabehandlingsplanen.....	8
Huvudmannens och BYS skyldigheter	9
Övergripande mål och värdegrund vid BYS.....	9
Lagstadgat ansvar och jämställdhet enligt lagen om yrkeshögskolan	10
Utbildningsanordnarens roll i värdegrundsarbetet	10
Vad är kränkande särbehandling/diskriminering?	11
Alla har ansvar	12
Tecken på att en studerande kan vara utsatt för kränkningar.....	13
Rutiner för akuta situationer.....	14

Åtgärder vid kännedom om att en studerande blir/blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.....	15
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	16
Riktlinjer och rutiner vid kränkningar mellan studerande	16
Uppföljning och fortsatta åtgärder vid kränkningar mellan studerande	18
Rutiner för att utreda och åtgärda när studerande kränks av personal	18
Rutiner för uppföljning åtgärda när studerande kränks av personal	19
Rutiner för att utreda och åtgärda när personal kränks av studerande	20
Rutiner för uppföljning när personal kränks av studerande....	21
Rutiner för dokumentation och rättssäkerhet.....	22
Ange rubrik.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Definition

Likabehandlingsplanen definierar riktlinjer för hur personal och studerande ska interagera inom verksamheten och klargör gränser för acceptabelt beteende. Syftet är att aktivt motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Planen utgör en central del av Biologiska yrkeshögskolans (BYS) värdegrundsarbete och kvalitetsledningssystem.

Denna plan är i linje med kvalitetskriterier som formulerats av Myndigheten för Yrkeshögskolan för att säkerställa utbildningar av hög kvalitet. Två kriterier av särskild betydelse är:

1. Ett välfungerande system för kvalitetsarbete.
2. Ett värdegrundsarbete baserat på principer om mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Planen understryker vikten av att upprätthålla demokratiska principer som mänskliga rättigheter, jämlikhet och respekt för individens integritet. Övertramp mot dessa principer kan klassificeras som diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling, vilket också utgör juridiska överträdelser.

Likabehandlingsplanen beskriver främjande och förebyggande insatser samt specifika åtgärder för att upptäcka, utreda och hantera diskriminering eller kränkande behandling inom BYS.

Målbild

Naturbruksförvaltningen har arbetat fram en gemensam målbild:

- Vi utvecklar kompetens i världsklass för en hållbar framtid och det goda livet.
- Målbild 2025

Arbetsmiljön för studerande, externa föreläsare och medarbetare vid naturbruksskolorna i Västra Götalandsregionen ska alltid präglas av en atmosfär som gör att varje individ känner sig trygg, respekterad, uppmärksammas och lika behandlad oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation. Diskriminering av något slag ska inte förekomma.

Målbild 2030 – under bearbetning

Policy

Vi har nolltolerans mot mobbning, främlingsfientlighet, diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling på våra skolor.

Syfte

Denna plan ska syfta till att främja alla studerande, externa föreläsare, ledningsgrupp och medarbetares likas rättigheter och att förebygga och förhindra diskriminering, främlingsfientlighet, trakasserier och annan kränkande särbehandling. På förvaltningsnivå finns en övergripande plan som kompletteras av en konkret och främjande lokal plan mot diskriminering och kränkande särbehandling på varje skola.

Likabehandlingsplanen och arbetet som utgår från den är att främja all personal, externa föreläsare och alla studerandes rätt till likabehandling i en arbetsmiljö fri från diskriminering

och kränkande behandling. I planen ingår beskrivning av aktuella rutiner samt vilka åtgärder som ska vidtas vid en eventuell kränkning eller diskriminering.

Likabehandling betyder inte att alla ska behandlas likadant utan det innebär att alla ska behandlas utifrån sina förutsättningar så att alla får lika rättigheter och möjligheter. BYS uppdrag är att utbilda och kompetensutveckla vuxna i nära samarbete med arbets- och näringsliv. Vi vill att alla människor ska ha möjlighet att växa som individer och därigenom stärka kompetensen i samhället. Därför är det självklart för BYS att aktivt arbeta med att främja lika rättigheter och möjligheter för personal, externa föreläsare och studerande samt att förebygga och förhindra varje form av kränkning och diskriminering. Enligt lag (2009:128) om yrkeshögskolan 3§ ska verksamheten inom yrkeshögskolan utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkeshögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom yrkeshögskolan främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Ansvariga för planen

Skolchefen och förvaltningschefen delar ansvaret för att årligen utvärdera den förvaltningsövergripande planen och upprätta en ny plan. För BYS likabehandlingsplan ansvarar specialpedagog och utbildningshandläggare för att utvärdera och upprätta en ny plan i samråd med rektor på BYS.

Diskrimineringslagen (2008:567) 18§ §

Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Rektorns ansvar

- Säkerställa att det finns en aktuell likabehandlingsplan upprättad för läsåret, och att den utvärderas och revideras årligen. Att det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation om skolan får kännedom om kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering
- Säkerställa att alla utbildningsledare har tillgång till den aktuella likabehandlingsplanen före starten av läsåret
- Försäkra sig om att utbildningsledaren har läst och förstått sitt ansvar enligt planen
- Följa BYS likabehandlingsplan
- Omedelbart utreda och vidta åtgärder om det finns misstankar om diskriminering, trakasserier, hot, våld, kränkande behandling, eller något annat som strider mot likabehandlingsplanen

Utbildningsledarens ansvar

- Se till att alla utbildare och gästföreläsare samt alla studerande i den utbildning utbildningsledaren ansvarar för, är medvetna om att alla former av diskriminering, trakasserier, hot, våld och kränkande behandling är förbjuden på skolan
- Diskutera likabehandlingsplanen med alla nya studerande.
- Årligen diskutera likabehandlingsplanen med alla innevarande klasser.
- Arbeta för att främja studerandes och personalens lika rättigheter och motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
- Informera rektor om det finns misstankar om diskriminering, trakasserier, hot, våld eller kränkande behandling
- Följa BYS likabehandlingsplan

Personal/ externa föreläsares ansvar

- Följa BYS likabehandlingsplan
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som förmedlas genom undervisningen
- Informera utbildningsledaren och/eller rektorn om någon blir utsatt för trakasserier, kränkande behandling, hot, våld eller diskriminering för vidare utredning

Studerandes ansvar

- Följa BYS likabehandlingsplan
- Respektera andra studerande, skolans personal och andra du möter genom din utbildning

Studerandehälsans ansvar

- Följa BYS likabehandlingsplan
- Delta aktivt i utredningarna
- Uppdatera planen årligen
- Arbeta för att främja studerandes och personalens lika rättigheter och motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
- Informera rektor om det finns misstankar om diskriminering, trakasserier, hot, våld eller kränkande behandling

Förankring av likabehandlingsplanen

Likabehandlingsplanen ingår i alla nyanställdas introduktion samt ska vara en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även andra uppdragstagare, LIA-värdar, entreprenörer eller tillfälliga medarbetare ska informeras om denna plan vilket ligger på utbildningsledares ansvar. När de studerande börjar på en av BYS utbildningar informeras de studerande om likabehandlingsplanen och om de ordningsregler som

finns. De informeras också om riktlinjerna för hantering av disciplinärenden. I övrigt informeras de studerande löpande under utbildningens gång. På lärplattformen IT:s Learning samt på vår hemsida finns likabehandlingsplanen publicerad.

Huvudmannens och BYS skyldigheter

Huvudmannen och BYS ska se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande särbehandling/diskriminering och för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för studerande i verksamheten. Huvudmannen och personalen är skyldiga att utreda och vidta åtgärder när någon i skolan får kännedom om att en studerande i verksamheten blir/blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering. Vidare har huvudmannen och BYS ansvar för att alla studerande och sökande till utbildningar likabehandlas och inte på något sätt diskrimineras. Skolledningen ansvarar för att anställda och uppdragstagare är informerade om de skyldigheter de har enligt lagar och författningar i tjänsten eller när de utför uppdrag åt huvudmannen.

Övergripande mål och värdegrund vid BYS

BYS strävar efter att vara en yrkeshögskola där alla känner sig trygga, respekterade och välkomna. Personal, externa föreläsare och studerande ska aktivt arbeta för att upprätthålla principen om allas lika värde. Diskriminering baserad på kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder eller annan kränkande behandling tolereras inte.

Målen uppnås genom kontinuerlig information och dialog om diskrimineringsgrunder och kränkande behandling, samt genom att vidta tydliga åtgärder om sådana situationer skulle uppstå. Verksamheten ska bedrivas i linje med grundläggande demokratiska värderingar, där respekt för människovärde, mänskliga rättigheter och miljön är centrala.

Lagstadgat ansvar och jämställdhet enligt lagen om yrkeshögskolan

Enligt lagen (2009:128) om yrkeshögskolan ska utbildningsverksamheten aktivt främja jämställdhet mellan könen och motverka kränkande behandling. Den ska också bidra till att bryta könsbundna mönster inom utbildnings- och yrkesval, samtidigt som den är öppen för alla som uppfyller behörighetskraven.

Utbildningsanordnarens roll i värdegrundsarbetet

Utbildningsanordnaren har ett ansvar att integrera värdegrundsarbete i alla delar av utbildningen. Detta arbete utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Syftet är att säkerställa en inkluderande miljö där ingen utsätts för diskriminering eller kränkande behandling.

För att stärka jämställdhet och bredda deltagandet arbetar BYS aktivt med:

Jämställdhet mellan könen: insatser för att minska könsbundna utbildningsval.

Breddad rekrytering och deltagande: ökad representation av olika grupper för att spegla mångfalden i samhället.

Breddat mottagande: utveckling av stöd och resurser för att underlätta deltagandet för alla.

Denna strategi förankras hos alla inblandade och utgör en integrerad del av utbildningens struktur och kultur.

Vad är kränkande särbehandling/diskriminering?

Gemensamt för all kränkande särbehandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck och kan exempelvis riktas mot kön, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, socioekonomisk bakgrund eller funktionsnedsättning. Att avvika från samhällets eller skolans normer, att i något avseende uppfattas som annorlunda, är ofta grund för kränkning. Dessa kan utföras av en eller flera personer, mot en eller flera personer.

En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

Kränkningarna kan vara:

- fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar, sexuella gränsöverskridanden)
- verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög)
- psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- text- och bild (t.ex. klotter, handskrivet material, digitala forum på nätet)

Några exempel på benämningar på kränkande behandling:

Mobbning	Mobbning förutsätter att den som utsätts kränks vid upprepade tillfällen, vilket skiljer mobbning från andra typer av kränkande särbehandling. Vid mobbning råder också en obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir utsatt för mobbning.
Diskriminering och trakasserier	Innebär kränkande särbehandling av individer eller grupper av individer utifrån grunder som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation.
Sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier är kränkningar grundade på fysiskt- och/eller psykiskt kön eller som anspelar på sexualitet.
Rasism	Rasism bygger på föreställningen om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns skillnader mellan folkgrupper. Med en sådan uppfattning ses vissa folkgrupper som mindre värda, legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.
Homo-, bi- och transfobi	Homo-, bi- och transfobi innebär negativa attityder, fördomar, nedvärderande kommentarer eller handlingar riktade mot personer på grund av deras sexuella läggning eller könsidentitet..

Alla har ansvar

De studerande känner förmodligen till mycket mer än vad personalen gör. Personalen har det yttersta ansvaret och alla är medvetna om sin skyldighet att lägga sig i, ingripa eller tillkalla hjälp. Det gäller händelser såväl i som utanför klassrummet. Som studerande bör man kontakta någon personal på skolan om man misstänker mobbning.

Personal ska:

- agera vid minsta misstanke om kränkande särbehandling mellan studerande eller mellan personal och studerande
- regelbundet informera studerande och personal om begreppet kränkande särbehandling, skolans avståndstagande mot kränkande särbehandling samt åtgärder mot dessa. Detta för att få ett levande dokument av handlingsplanen
- aktualiserad händelse läggs in i Draftit Kränkande behandling Incident, personalen på BYS arbetar med ärendet enligt ordningsföljden utredning, åtgärd, uppföljning och avslut som finns i Draftit Kränkande behandling Incident.

Tecken på att en studerande kan vara utsatt för kränkningar

Nedan exemplifieras några tecken som kan tyda på att en studerande är utsatt för kränkningar. Var observant på ett avvikande beteende gentemot hur den studerande brukar bete sig. Det är av vikt att uppmärksamma detta och att det kan vara andra tecken än nedan:

- nedstämdhet
- drar sig undan
- ovilja att berätta
- psykisk och fysisk ohälsa
- självskadebeteende
- ökad skolfrånvaro
- sömnproblem

- återkommande kroppsliga besvär

Vid misstanke kontaktar du som studerande ansvarig personal omedelbart.

Rutiner för akuta situationer

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ska en utbildningsanordnare som får kännedom om att studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet och anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (7 §) Det saknar betydelse vem i personalgruppen som får kännedom om trakasserier eller kränkande särbehandling och på vilket sätt det sker.

Utredningsskyldigheten gäller inte bara när den drabbade studerande informerar skolan. Denna måste även agera när informationen kommer från andra studerande, när anmälan sker anonymt eller om någon från skolans personal blir vittne till en situation som skulle kunna vara kränkande för en studerande.

Det är viktigt att den enskilda studerande upplevelse av det inträffade är utgångspunkten för utredningen kring vad som hänt. En utredning bör allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till händelsen. Utredningen ska omfatta både den/de som upplever sig trakasserad/e eller kränkt/a och den/de som kan ha utfört kränkningen/arna. Först när alla inblandade var för sig har fått möjlighet att yttra sig och ge sin bild av vad som har hänt kan skolan objektivt bedöma situationen.

Om det visar sig att trakasserier eller kränkningar har förekommit ska åtgärder vidtas för att förhindra att de

fortsätter. Åtgärderna som vidtas bör grundas på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl den/de studerande som blivit utsatt som den/de som utövat trakasserier eller kränkningarna. Det bör också övervägas om åtgärder behöver vidtas för att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Det är viktigt att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan rektorn, eller någon med motsvarande ledningsfunktion, och personalen för detta arbete.

Det ska också finnas rutiner för hur uppföljning, utvärdering och dokumentation ska gå till på respektive skola, och för anmälan till huvudmannen.

Det är viktigt att skolan agerar skyndsamt. Handlingsplikten inträder så fort det finns någon misstanke om att en/flera studerande kan fara illa.

Åtgärder vid kännedom om att en studerande blir/blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling

Om någon anställd eller uppdragstagare får kännedom om att en/flera studerande i verksamheten blir/blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling, ska rektor omedelbart kontaktas. Rektor ansvarar för att det inträffade utreds skyndsamt och att åtgärder vidtas för att förhindra en upprepning. Rektor har alltid det yttersta ansvaret för åtgärderna men kan utse annan person att leda samtalen. En åhörare – observatör som för minnesanteckningar rekommenderas. I övrigt anpassas rutinerna från fall till fall. Nedanstående rutin kan vara till vägledning.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Årlig sammanställning av riskområden för trakasserier och kränkande behandling görs på huvudmannanivå. I enlighet med Diskrimineringslagen (2008:567), 3 kap. 18 §, ska utbildningsanordnaren ha tydliga rutiner och riktlinjer för att förebygga, utreda och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier. Syftet är att säkerställa att kränkande behandling omedelbart upphör och att framtida kränkningar förebyggs. Enligt Diskrimineringslagen, 3 kap. 18 §, ska alla vidtagna åtgärder följas upp och utvärderas.

Riktlinjer och rutiner vid kränkningar mellan studerande

<p>Steg 1 – Inledande identifiering och samtal med utsatt studerande</p>	<p>Skolan agerar skyndsamt för att identifiera vad som har inträffat. Ett samtal genomförs med den utsatta studerande så snart som möjligt. Vid detta samtal kan man komma överens om nästa steg – t.ex. kontakt med utbildningsledare, lärare, eller annan relevant personal.</p> <p>Samtalet dokumenteras och rektor informeras om ärendet. Den utsatta studerande ska känna sig trygg och få information om processen.</p>
<p>Steg 2 – Samtal med den utpekade studerande</p>	<p>Skolan kallar den studerande som anmälts (den utpekade) till ett</p>

	<p>enskilt samtal. Där får hen möjlighet att lämna sin redogörelse för det inträffade. Skolan informerar om gällande lagar, skolansregler och eventuella konsekvenser av fortsatt olämpligt beteende.</p> <p>En överenskommelse om fortsatt förhållningssätt i skolmiljön ska dokumenteras. Syftet är att åstadkomma en trygg och respektfull arbetsmiljö.</p>
Steg 3 – Medlingssamtal (om möjligt)	<p>Om båda parter är villiga kan ett gemensamt medlingssamtal hållas med den utsatta studerande, den utpekade studerande samt lämplig personal (t.ex. utbildningsledare, rektor, specialpedagog).</p> <p>Syftet är att båda parter får ge sin version av händelsen, med stöd av en neutral samtalsledare. Samtalet ska mynna ut i en överenskommelse om hur parterna ska förhålla sig till varandra framöver. Det är frivilligt för båda parter att delta.</p>

Uppföljning och fortsatta åtgärder vid kränkningar mellan studerande

Steg 4 – Uppföljningssamtal med utsatt studerande	<p>Cirka två veckor efter initiala åtgärder hålls ett uppföljningssamtal med den utsatta studerande. Målet är att bedöma om den kränkande behandlingen har upphört.</p> <p>Om situationen kvarstår eller försämrats, kallas den utpekade studerande till ytterligare samtal. Nya åtgärder diskuteras i samråd med rektor och dokumenteras.</p>
Steg 5 – Fortsatta disciplinära åtgärder	Om den utpekade studerandens beteende inte förbättras omgående, ska rektor konsultera förvaltningschef eller motsvarande ansvarig funktion.

Rutiner för att utreda och åtgärda när studerande kränks av personal

Steg 1 – Inledande samtal och kartläggning	Så snart skolan får kännedom om händelsen hålls ett inledande samtal med den utsatta studerande. Samtalet syftar till att klargöra vad som har inträffat, ge stöd och diskutera hur ärendet bör hanteras vidare (t.ex. involvering av utbildningsledare, rektor, specialpedagog).
--	---

	Samtalet dokumenteras och huvudman/rektor informeras.
Steg 2 – Samtal med berörd personal	Rektor kallar den personal som utpekats till samtal för att få en redogörelse från den anklagade parten. Skolan informerar om gällande lagar, skolans policy samt möjliga konsekvenser. En överenskommelse om fortsatt förhållningssätt i yrkesrollen ska tydliggöras. Samråd sker med HR inför eventuella arbetsrättsliga åtgärder.
Steg 3 – Eventuellt gemensamt samtal (medling)	Om det anses lämpligt och båda parter samtycker, hålls ett medlingssamtal under ledning av rektor eller annan ansvarig. Både den studerande och personalen får lämna sin version av det inträffade. Samtalet syftar till att skapa förståelse och upprätta en gemensam överenskommelse om fortsatt förhållningssätt. Vid allvarigare fall kan disciplinära eller arbetsrättsliga åtgärder komma att vidtas, efter samråd med HR.

Rutiner för uppföljning åtgärda när studerande kränks av personal

Steg 4 – Samtal med utsatt studerande	Uppföljande samtal hålls inom cirka två veckor. Om den studerande fortfarande upplever att kränkningar förekommer, kallas berörd personal till ytterligare samtal. Åtgärder beslutas i samråd med HR och rektor.
Steg 5 – Fortsatta	Om den anklagades förhållningssätt inte omgående förbättras vidtas arbetsrättsliga

åtgärder vid utebliven förbättring	åtgärder efter samråd med administrativ chef (HR) och förvaltningschef.
------------------------------------	---

Rutiner för att utreda och åtgärda när personal kränks av studerande

Steg 1 – Inledande samtal med utsatt personal	<p>Så snart skolan får kännedom om att en anställd upplever sig ha blivit utsatt av en studerande, ansvarar rektor för att snarast klargöra vad som inträffat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ett samtal genomförs med den berörda personalen i syfte att skapa en tydlig bild av situationen. • Rektor avgör om vidare stöd behövs och kan vid behov involvera administrativ chef/HR. • Händelsen dokumenteras i Med Control PRO enligt skolans interna rutiner.
Steg 2 – Samtal med den utpekade studerande	<p>Rektor, tillsammans med utvald personal om lämpligt, kallar den studerande som anmälts till ett enskilt samtal. Den studerande får redogöra för sin version av händelsen.</p> <p>Under samtalet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informeras den studerande om vad som rapporterats. • Skolan tydliggör gällande regler, rättigheter och skyldigheter. • Eventuella konsekvenser av fortsatt olämpligt beteende förklaras. • En överenskommelse om framtida förhållningssätt upprättas och dokumenteras. <p>Dokumentation sker i Draftit – "Kränkande behandling Incident".</p>

Steg 3 – Medlingssamtal (frivilligt)	<p>Om båda parter samtycker kan ett gemensamt samtal hållas under ledning av rektor eller en neutral tredje part.</p> <p>Syftet är att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främja respektfullt bemötande • Förebygga fortsatt konflikt • Säkerställa trygghet i skolmiljön <p>Samtalet dokumenteras, och en gemensam överenskommelse upprättas kring parternas framtida interaktion.</p>

Rutiner för uppföljning när personal kränks av studerande

Steg 4 – Uppföljningssamtal med personal	<p>Inom cirka två veckor genomförs ett uppföljande samtal med den berörda personalen. Syftet är att säkerställa att situationen har förbättrats.</p> <p>Om kränkande beteende kvarstår:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kallas den studerande till ett nytt samtal • Vidtas ytterligare åtgärder i samråd med administrativ chef (HR)
Steg 5 – Fortsatta åtgärder vid utebliven förbättring	<p>Om den studerandes förhållningssätt inte omgående förbättras ska rektor samråda med förvaltningschefen angående fortsatta åtgärder.</p>

Rutiner för dokumentation och rättssäkerhet

Alla samtal, åtgärder och överenskommelser ska dokumenteras skriftligt och förvaras enligt skolans riktlinjer för dataskydd och integritet. Den utsatta studerande ska hållas informerad under hela processen.

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ska utbildningsanordnaren ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Samt att utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. *Lag (2016:828)*.

För varje kränkingsärende utses en person som ska föra dokumentation. Det kan vara rektor eller annan person som rektorn utser. Händelsen anmäls skyndsamt till huvudmannen på en för det avsedd blankett i Draftit - Kränkande behandling - Incident om det gäller en studerande. Med Control PRO om det gäller personal.