



## **Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2019-20**

### **ÅBYSKOLAN**

Planen är fastställd ht 2019 av Åbyskolan1 och 2:s rektorer och publiceras på skolans hemsida. Mentorerna och eleverna levandegör kontinuerligt planen på mentorstid under läsåret. Den finns även att läsa på Skolportalen.

### **Vision**

**"ÅBYSKOLAN EN SKOLA ALLA LÄNGTAR TILL OCH DÄR ALLA NÅR SIN FULLA POTENTIAL!"**

På Åbyskolan ska det inte förekomma någon diskriminering eller några trakasserier och kränkningar, det vill säga att nolltolerans gäller mot dessa företeelser. Elever och personal ska känna sig trygga i skolan och alltid uppleva att de behandlas likvärdigt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.



## Kontakt

Om du vill ha hjälp eller hjälpa någon mot diskriminering eller kränkningar på skolan ska du kontakta din mentor eller rektor. Du kan också göra det om du har idéer och tankar kring hur trivseln på skolan kan öka. Andra du kan kontakta är

- kurator, skolsköterska eller studie- och yrkesvägledare
- vaktmästare eller annan personal på skolan.

Prata – ring – skriv – mail – sms:a - meddela... Vi på Åbyskolan värnar om varandra!

## GRUNDUPPGIFTER

### Verksamhetsformer som omfattas av planen

Åbyskolan enhet 1 och 2

### Ansvariga för planen

Rektor Helene Berggren och rektor Mathias Ohlander är ansvariga för upprättandet av planen. Skolkuratorerna Bert-Inge Karlsson och Christel Svensson har varit behjälpliga.

### Planens giltighet

Planen gäller under läsåret 2019/2020 och ska utvärderas senast 30 juni 2020. Ny plan mot diskriminering och kränkande behandling ska upprättas årligen i augusti.

### Ansvariga för att årets plan utvärderas

Rektor är ansvarig för att planen utvärderas.

### Planens syfte

Planen beskriver hur Åbyskolan enhet 1 och 2 arbetar för att motverka diskriminering och kränkande behandling. För att eleverna ska få så bra kunskapsutveckling som möjligt behöver de känna sig trygga och ha en tillitsfull skolmiljö. Detta försöker vi skapa genom att ha ett brett värdegrundsarbete, systematiskt kvalitetsarbete och kollegialt lärande på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

### Definitioner av diskriminering och kränkande behandling

Ingen elev eller vuxen ska utsättas för kränkande behandling eller diskriminering. Med diskriminering utgår vi från de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck.
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Med kränkande behandling menar vi ett uppträdande som angriper/kränker en persons värdighet. Kränkningar kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (även lappar, fotografier, sms, mms, msn, meddelanden i sociala medier och text/bildtryck på kläder)
- av sexuell karaktär (exempelvis beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder som är sexuellt anspelade och sexuell jargong)

Begreppet mobbning förekommer inte i diskrimineringslagarna. Mobbning förutsätter att kränkningarna upprepas vid flera tillfällen och har ett ont uppsåt. Genom att fokusera på trakasserier och kränkningar inskräper lagen att även enstaka kränkningar är oacceptabla. Huvudmannens ansvar (genom anmälan från skolan) är att utreda så fort någon elev upplever sig ha blivit kränkt. Trakasserier och kränkande behandling ska överhuvudtaget inte förekomma.

## **DELAKTIGHET**

### **Elevernas delaktighet**

- Alla elever genomför under höstterminen en trygghetsenkät
- Eleverna görs delaktiga i planen genom diskussioner på mentorstiden
- Huvudmannen genomför årligen en enkät där samtliga elever i Klippans kommun deltar.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska upprättas och ses över under medverkan av eleverna. Detta sker bland annat på mentorstiden klassvis.
- DOs "Lika rättigheter i skolan" betonar elevernas rättighet att delta i likabehandlingsarbetet. Även i Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling slås detta fast.

### **Vårdnadshavares delaktighet**

Åbyskolan 1 och 2 publicerar planen mot diskriminering och kränkande behandlingen på både skolans hemsida samt på Skolportalen, där föräldrar uppmuntras att ge synpunkter och förslag. På så vis får vårdnadshavare möjlighet att vara med och påverka det åtgärdande samt det förebyggande arbetet.

Delaktighet sker också under utvecklingssamtal, där vårdnadshavare får kontinuerlig information om skolans likabehandlingsarbete.

### **Personalens delaktighet**

Personalen har sammanställt utvärderingar och reflekterat kring arbetet Planen mot diskriminering och kränkande behandling som gjorts läsåret 2018/2019. Personal vid Åbyskolan 1 och 2 har också deltagit i framtagandet av planen genom att de läst utkastet till planen och kommit med synpunkter, förslag på förbättringsåtgärder och kompletteringar.

### **Förankring av planen**

Planen kommer att delges elever och vårdnadshavare genom respektive mentor. Planen förankras hos eleverna i det dagliga arbetet, både främjande, förebyggande och reaktivt samt genom de kartläggningar som sker. Förankring hos föräldrar sker vid utvecklingssamtal, information på Skolportalen samt på skolan hemsida.

## **UTVÄRDERING**

### **Utvärdering av fjolårets plan**

Trygghetsenkät har genomförts med samtliga klasser. Skolpersonalen, både undervisande lärare, rektorer samt EHT personal har vid vårterminen 2019s slut utvärderat sitt arbete.

### **Så här ska årets plan utvärderas**

Elever och personal kommer att vara delaktiga i utvärderingen av planen. Med utgångspunkt ur resultaten görs en ny plan för 2020/2021. Planen utvärderas genom:

- Skydds rond på skolan med eleverna 1 gång per år. Denna utvärderas och följs upp.
- Trygghetsenkät till samtliga elever på Åbyskolan genomförs under året.
- Rektor träffar elever i mindre grupper för samtal om hur de upplever skolsituationen inför vidare utvecklingsarbete.
- Löpande utvärderingar i arbetslagen på arbetslagsmöten kring de planerade insatserna/värdegrundsarbetet.
- Eleverna utvärderar värdegrundsarbetet vid slutet av läsåret tillsammans med sina mentorer.
- Värdegrundsarbetet utvärderas av lärarna i juni. Utvärderingen sker skriftligt via de frågor som rektor tillhandahåller.

## **Värdegrundsarbete 2019/2020**

### **FRÄMJANDE**

Skolan är tillgänglig för alla och alla elever ska känna sig medräknade oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller könsidentitet/könsöverskridande uttryck. Ingen elev ska känna sig utsatt av andra elever eller personal.

### **Områden som berörs av insatsen Kränkande behandling**

#### **Mål och uppföljning**

Skapa ett tillåtande klimat i elevgrupperna.

Ingen elev ska uppleva sig kränkt eller utsatt för trakasserier. Alla elever ska känna sig trygga i skolan. Uppföljning vid mentorstid/arbetsplatsträffar/föräldramöten och utvecklingssamtal.

#### **Insats**

Personal styr gruppindelningar, placeringar, etc.

Samarbetsövningar.

Skapa en medvetenhet kring arbetsmiljöns betydelse.

Uppföljning och avstämning med elev och vårdnadshavare av elevernas trivsel och behov vid utvecklingssamtalen.

Diskutera arbetsro den tid man är i skolan.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

#### **Ansvarig**

All personal på skolan

#### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

### **Funktionsnedsättning**

Tillgänglig verksamhet.

### **Mål och uppföljning**

Alla elever ska känna sig medräknade.

#### **Insats**

Möte med avlämnande grundskola tidigt på vårterminen för att planera för tillgängligheten för de eleverna som ska börja skolan.

Skolan anpassar lärmiljöerna efter gruppens och individernas behov genom den kunskap och erfarenhet som finns hos våra egna professioner samt vid behov hos externa aktörer. Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

Vuxennärvaro på raster med syfte att alla elever ska kunna vara trygga

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal.

#### **Ansvarig**

Personal på skolan. Rektor och arbetslagsledare.

#### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

### **Kön och könsidentitet eller könsuttryck**

Jämställd skola

### **Mål och uppföljning**

Alla kön ska ha lika stort inflytande att kunna utveckla sina intressen och förmågor.

#### **Insats**

Personal testar olika metoder för att säkerställa att utrymmet mellan könen fördelas lika.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

Vuxennärvaro på raster med syfte att alla elever ska kunna vara trygga

Kompetensutveckling till personal genom elevhälsan i form av Specialpedagogik för lärande.

#### **Ansvarig**

Personal på skolan. Rektor och arbetslagsledare

#### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

### **Etnisk tillhörighet**

### **Mål och uppföljning**

Att utarbeta ett förhållningssätt bland personalen, eleverna och vårdnadshavarna med en uttalad strategi och tydliga riktlinjer mot främlingsfientlighet och rasism.

#### **Insats**

Via det kollegiala lärandet främja tolerans och förbygga främlingsfientlighet och rasism.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

Vuxennärvaro på raster med syfte att alla elever ska kunna vara trygga

#### **Ansvarig**

Pedagoger, arbetslagsledare och rektor.

#### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

## **Religion eller annan trosuppfattning**

### **Mål och uppföljning**

Skolan motverkar stereotypa föreställningar om olika religiösa grupper.

### **Insats**

Att pedagoger och eleverna tillsammans analyserar, diskuterar och bemöter fördomar som kan förekomma i samtal, hemmen, media eller läromedel.

Via undervisning öka kunskap om och förståelse för olika trosuppfattningar.

Bespisningens personal är medvetna om elevernas behov och tillgodoser dessa.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

### **Ansvarig**

All personal på skolan

### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

## **Sexuell läggning**

### **Mål och uppföljning**

Skapa förståelse för att människor kan ha olika sexuell läggning.

### **Insats**

Diskutera fördomar om människor baserat på sexuell läggning.

I bemötandet visa på ett öppet förhållningssätt kring sexuell läggning.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

### **Ansvarig**

All personal på skolan

### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

## **Ålder**

### **Mål och uppföljning**

Åldersblandade aktiviteter.

### **Insats**

Undervisande pedagoger skola planerar och genomför aktiviteter där elever i skolenheterna och årskurser möts exempelvis vid friluftsdagar och hälsovecka.

Schemalagt värdegrundsarbete i samband med mentorstid med möjlighet att bjuda in EH-personal

Vuxennärvaro på raster med syfte att alla elever ska kunna vara trygga

### **Ansvarig**

All personal och rektor.

### **Datum när det ska vara klart**

2020-06-30

## Främjandearbete

Utifrån kartläggningen ska alla i skolan respektera varandra och alla ska känna sig trygga. Ingen ska behöva känna sig diskriminerad eller kränkt. Därför har alla elever en mentor att hålla kontakt med. Mentorn ska träffa sina elever varje vecka och då bland annat prata om hur de trivs på skolan. Alla elever i årskurs ett träffar skolsköterskan i ett hälsosamtal och vid behov kuratorn i ett välbefinnandesamtal.

## Individnivå

Alla elever skall veta vem man kan vända sig till om man känner sig kränkt. Detta ansvarar varje mentor för. Vid var läsårsstart går Planen mot diskriminering och kränkande behandling igenom tillsammans med alla elever. Mentor ansvarar.

## Datum när det ska vara klart

2019-08-30

## Förebyggande arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Personal och elever arbetar tillsammans för att bygga upp ett positivt klimat för trivsel i klasserna, samt att öka tryggheten i klasserna och på skolan.
- Alla vuxna reagerar och säger genast till när någon blir utsatt för kränkningar. Om kränkningar upprepas meddelas rektor eller någon annan medlem ur elevvårdsteamet.
- Personal och elever är uppmärksam på hur alla mår och arbetar tillsammans för ökad trivsel och trygghet.
- Personal och elever ska känna till vad som står i skollagen och diskrimineringslagen om kränkningar.
- Organisationen av skolan planeras i samråd med personal och elever på ett sådant sätt att förutsättningarna förbättras för att trivseln på skolan ökar och kränkningarna förebyggs.
- En undersökning görs om hur personal och elever ser på skolans lokaler: var känner man sig trygg och var känner man sig otrygg.

## Ordningsregler för Åbyskolan läsåret 2019 – 2020

Alla, personal och elever, har ansvar för:

- **Bemötande:** Vi bemöter varandra som jämställda människor, med respekt och tolerans.
- **Lokaler och utrustning:** Vi är rädda om vår gemensamma arbetsplats.
- **Arbetsklimat:** Vi passar tider, har med relevant materiel, lyssnar på varandra och arbetet präglas av en positiv anda
- **Trivsel:** Vi följer de trivselregler som gemensamt tas fram inom respektive program varje läsår.

## RUTINER FÖR HOT, VÅLD OCH KRÄNKNINGAR

### Policy

På Åbyskolan 1 och 2 gäller följande:

Inga former av våld, diskriminering, kränkningar eller repressalier accepteras. Allas lika värde ska alltid hävdas och främjas. Inga barn, elever, föräldrar eller personal får diskrimineras eller trakasseras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuell läggning eller ålder.

## **Rutin vid diskriminering och kränkning**

**Om en elev blir kränkt har rektor och all personal skyldighet att omedelbart reagera och utreda hur skolan ska agera för att stoppa kränkningen.**

1. Indikation om att kränkning förekommer meddelas av elev eller vårdnadshavare eller uppmärksammas av personal.
2. Undersökning inleds av personal och/eller med elevhälsa och/eller med rektor.
3. De som arbetar med undersökningen ansvarar för att **dokumentation upprättas** under arbetet och att en händelselogg upprättas.
4. Personal och/eller personal från elevhälsan och/eller rektor samtalar snarast med den kränkta eleven. Vad har hänt? När? Vilka? Var? Hur ofta? Kan andra elever ge ytterligare information? OM kränkning fastställs informeras rektor.
5. Vårdnadshavare för omyndig elev informeras.
6. Personal och/eller personal från elevhälsan och/eller rektor samtalar snarast med den/de som kränker till samtal. Denne/de kränkande kallas oförberedda och samtidigt till ett eller flera enskilda samtal och skall inte ges möjlighet att prata sig samman. Denne/de skall upplysas om att skolan inte accepterar kränkningar och att de omedelbart måste upphöra. Samtalsledaren betonar att trakasserier eller kränkningar inte får förekomma.
7. Vårdnadshavare för omyndig elev informeras
8. Utfallet av olika samtal analyseras och olika handlingsplaner värderas. Eventuella åtgärder och/eller påföljder utvärderas.
9. Vid behov kan flera vårdnadshavare kallas till möte på skolan och är riktigt många elever berörda genomförs ett större möte.
10. Åtgärder, som ska se till att kränkningarna upphör, görs tillsammans med de inblandade och vid omyndiga elever även med vårdnadshavare.
11. Uppföljningssamtal sker med de inblandade under en bestämd tid.
12. Om kränkningarna inte upphör utvärderas läget och nya åtgärder beslutas.
13. Om kränkningarna ändå fortsätter kan rektor vidta juridiska åtgärder, till exempel skriftlig varning, avstängning eller polisanmälan.

**Skolan arbetar likartat om personal kränker elev eller elev kränker personal.**

## **Anmälningsplikt till annan myndighet**

Om en elev inte har det bra och behöver hjälp, stöd eller skydd är skolan skyldig att anmäla detta till socialtjänsten. All personal som arbetar i skolan har anmälningsplikt. Blir någon i skolan kränkt eller diskriminerad kan detta i vissa fall anmälas till polisen.

## **ÅTGÄRDSTRAPPA ENLIGT SKOLLAGEN**

### **Beteende som stör trygghet och arbetsro.**

5 kap, 6 § Rektorn eller en lärare får vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra eleverna trygghet och studiero eller för att komma till rätta med en elevs ordningsstörande uppträdande. Enligt de förutsättningar som följer av 7-23 §§ får det beslutas om utvisning, kvarsittning, tillfällig omplacering, tillfällig placering vid en annan skolenhet, avstängning och omhändertagande av föremål. En åtgärd enligt första eller andra stycket får vidtas endast om den står i rimlig proportion till sitt syfte och övriga omständigheter.

Syftet med åtgärderna är att förbättra elevens beteende. Skolans förhållningssätt är av stor betydelse. Disciplinära åtgärder ska inte användas för att straffa eleven, utan syftet är att förbättra elevens beteende. Om vidtagna åtgärder inte har önskad effekt tas nästa steg i åtgärdstrappan.



**Personal som elever och föräldrar kan vända sig till**

Om en elev och/eller förälder utsatts för våld, diskriminering eller kränkning på skolans område kan den vända sig till skolpersonal, rektor eller huvudman.

**Arbetsgång vid fysiskt våld, diskriminering och kränkningar**

All skolpersonal är lyhörd för och arbetar efter skolans policy om nolltolerans mot våld, diskriminering och kränkning. Om detta ändå inträffar följs följande övergripande arbetsgång som är gemensam för Klippans kommuns samtliga skolor.

**Dokumentation**

Allt skolan gör när någon har blivit kränkt eller diskriminerad måste skrivas ner.

Dokumentationsansvarige ska skriva både om den som blivit kränkt och den som kränker, samt alla åtgärder och när åtgärderna genomförts som skolan har vidtagit. Alla dessa handlingar diarieförs av rektorn, efter sekretessprövning, så att man senare kan se vad skolan har gjort.

## DEFINITION AV CENTRALA BEGREPP

### Kränkande behandling

I Skollagen 6 kap. 3§ definieras kränkande behandling som:

ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

- Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde.
- Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.
- Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera.
- En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande (mobbing).
- Kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna.

*En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen och att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.*

Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang. Kränkningarna kan vara:

- fysiska (t ex att bli utsatt för slag och knuffar),
- verbala (t ex att bli hotad eller kallad hora, bögs v),
- psykosociala (t ex att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning),
- text- och bildburna (t ex klotter, brev och lappar, e-post, sms, mms och sociala medier).

### Mobbing

Är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

### Diskriminering

*Diskriminering* är när en elev behandlas sämre än andra elever och missgynnandet har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan). Diskrimineringen förutsätter någon form av makt hos den som utför handlingen då diskrimineringen handlar om missgynnande av individen. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

*Med direkt diskriminering* menas att en elev missgynnas av skolan och det har en direkt koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna, exempelvis elevens kön. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

*Indirekt diskriminering* är när skolan behandlar alla lika genom att tillämpa en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

### De sju diskrimineringsgrunderna är

- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- sexuell läggning
- ålder

**Etnisk tillhörighet** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung eller sitt språk.

**Religion eller annan trosuppfattning** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning. Begreppet *annan trosuppfattning* innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel buddhism eller ateism. De anses allmänt ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

**Funktionshinder** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad för att man har varaktiga begränsningar i sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga förmåga. Som funktionshinder räknas både sådana som syns, som att man använder rullstol, och sådana som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, ADHD och dyslexi.

**Kön** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av hur man uppfattar sitt kön eller hur man uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön, dvs hur man beter sig eller hur man ser ut kopplat till kön. Diskrimineringsgrunden omfattar de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck –mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter-och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

För att omfattas av diskrimineringskyddet måste personens könsöverskridande identitet eller uttryck uppfattas av andra, men det krävs inte att den som diskriminerar känner till begreppen.

Personer med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara såväl homo-, bi-som heterosexuella, denna diskrimineringsgrund har dock inte något samband med sexuell läggning.

**Sexuell läggning** -att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av att man är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.

**Ålder** - att bli annorlunda eller orättvist behandlad på grund av sin ålder, d v s sin uppnådda levnadslängd

**Trakasserier**

I diskrimineringslagens 4 § definieras också trakasserier (*jfr kränkande behandling*) som ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

**Ny plan**

Varje år ska skolan utvärdera likabehandlingsarbetet och kartlägga behoven inför en ny plan. Skolan, skollärovervakning tillsammans med personal och eleverna, gör och förankrar en ny plan för likabehandling och mot diskriminering, trakasserier och kränkningar.