

Åby och Ör skolors plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Innehållsförteckning

Inledning.....	2
Uppföljning av föregående års likabehandlingsplan.....	3
Kartläggning och analys.....	3
Plan och åtgärder.....	5
Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen	7
Vad som händer när någon blivit kränkt.....	7
Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling	9
Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund.....	10

Dokumenttyp Enhetsspecifikt styrdokument	Fastställd Åby skola 2019-05-07	Senast ändrad Åby skola 2022-09-20
<p>Dokumentinformation</p> <p>Varje enhet ska årligen upprätta dokumentation som klargör vilka riktlinjer och rutiner som verksamheten har för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt följa upp och utvärdera dessa. Varje enhet ska även upprätta en plan med en översikt av de åtgärder som behövs för att förebygga eller förhindra kränkande behandling, och vilka åtgärder som avses genomföras under det kommande året; föregående års genomförande av de planerade åtgärder ska redogöras för.</p> <p>Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.</p>		

Inledning

Åby skola har ca 80 elever från 6 år upp till 13 år och Ör skola har ca 30 elever i åldrarna 6 - 9 år. Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkning, omfattar förskoleklass och grundskola åk 1–6. Rektor för enheterna är Magdalena Ankarfors.

Idag finns ett elevhälsoteam med ansvar för likabehandlingsfrågor som träffas var tredje vecka. Där ingår speciallärare, skolsköterska och rektor. Detta team arbetar både åtgärdande, förebyggande och främjande.

Åby och Örs skolas grundpelare i likabehandlingsarbetet är att:

- Alla människor har lika värde.
- Alla barn och vuxna, ges möjlighet att växa och utvecklas.
- Alla barn och vuxna, möts med respekt och respekterar varandra

Vi accepterar aldrig att någon i skolan utsätts för kränkning, trakasserier eller diskriminering såsom att bli retad, hånad, slagen, förnedrad eller utfrys. Alla såväl barn som vuxna skall bemötas med respekt och kunna känna lust och glädje inför att gå till skolan.

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkning

Detta är Åby och Örs plan mot diskriminering, trakasserier och kränkning

Planen utgör dels den plan mot kränkande behandling som krävs i skollagen, dels den dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering som krävs i diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns värdighet. En plan mot kränkande behandling ska finnas för varje enhet och förskolechef/rektor ansvarar för att så sker. Som en del av detta har Åby och Ör skola gjort en kartläggning av verksamheten och utifrån denna dragit slutsatser om vilka risker som finns för kränkningar och hur vi ska arbeta för att förebygga dessa.

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks mot bakgrund av en eller flera av diskrimineringsgrunderna¹. Dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering ska finnas för varje enhet. Som en del av detta har Åby och Ör skolor gjort en undersökning och analys av verksamheten, utifrån respektive diskrimineringsgrund, och utifrån dom dragit slutsatser om vilka risker för diskriminering och hinder mot likabehandling som finns, samt hur vi ska arbeta för att förebygga dessa och främja likabehandling.

Barnen/eleverna har deltagit i arbetet med framtagandet av planen. I planen finns utbildningsförvaltningens rutin för anmälan av kränkande behandling med som bilaga. Rutinen anger hur personal och förskolechef/rektor ska agera, både om personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn/elever och om barn/elever kränker eller trakasserar varandra.

¹ Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

Uppföljning av föregående års plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Under året har planen blivit mer levande då särskild tid har avsatts för personal att skapa en gemensam förståelse för dess innehåll, begrepp och bakgrund. Två av tre arbetslag är färdiga med arbetet, i det tredje arbetslaget fortsätter arbetet under läsåret 22/23
- Perspektivet sociala mediers påverkan på elever har lagts till i planen, liksom i biblioteksplanen, perspektivet arbetas mest med i de äldre årskurserna.
- Planens utformning och begrepp är svårtillgängliga för elever varför ”*Elevernas plan mot kränkande behandling*” kommer att arbetas fram i ett samarbete mellan rektor, elevråd samt klassråd under läsåret 22/23.

Kartläggning och analys

Åby och Ör samlar in underlag och kartlägger det tidigare arbetet och elevernas trivsel. Underlag till analysen utgörs av:

- Genomgång och diskussion av trivselregler i alla elevgrupper.
- Genomgång och diskussion likabehandlingsfrågor fokusgrupp/elevråd
- Trygghetsundersökningar i klasser och fritidsgrupper
- Genomgång av anmälningar om kränkande behandling
- Kommunens skolenkät
- Utvecklingssamtal och andra kontakter med v h
- EHM/EHT
- Hälsosamtal med skolsköterska

Kränkande behandling

Tidigare år har följande situationer och miljöer identifierats som särskilda riskområden för att konflikter och kränkningar kan uppstå.

- Lek på raster/Bollsport
- Trängsel i kapprum, matkö och matsal
- Omklädningsrum

Samtliga utav dessa situationer är situationer då vi behöver fortsätta att arbeta med en hög vuxennärvaro då det är den främsta åtgärden för att bibehålla trygghet.

Genom att analysera det insamlade underlaget som gjorts under läsåret kan vi identifiera att det främst är i samband med lek på rast/bollsporter som konflikter och kränkningar uppstår. Vi arbetar med en förtätning av vuxna på raster, organiserade rastaktiviteter erbjuds två gånger/ vecka och under året har även en rastbod öppnats, åtgärder som breddat aktiviteterna på rasten och gör fler elever delaktiga. Vi behöver hålla i arbetet med att förtydliga spelregler och förhållningssätt kring lekar och bollsporter.

Vissa utrymmen såsom kapprum och matsal är väldigt trånga vilket försvårar överblicken vid förflyttningar, raster och liknande.

Under trygghetsvandring har omklädningsrum identifierats som ett utrymme där kränkande behandling kan förekomma, genom att öka vuxennärvaron samt att organisera för att det blir färre möten mellan klasser i omklädningsrummen har tryggheten i dessa utrymmen ökats.

Inför läsåret 22/23 har vi fått nya lokaler och som en följd av det har också vilka delar av skolgården som eleverna väljer att vara på förändrats, vi behöver under läsåret arbeta med att se mönster kring var eleverna väljer att vara samt se till att det finns vuxennärvaro. Förändringar i lokalerna kan också bidra till nya mönster som vi behöver ha med i en kartläggning framåt.

Diskriminering och trakasserier

Inga risker för diskriminering mellan personal och elever noteras i kartläggningen. Diskriminering kan ej förekomma mellan elever, dock kan kränkningar och trakasserier mellan elever ha kopplingar till diskrimineringsgrunderna. Kartläggningen visar på att risk för kränkningar med kopplingar till nedanstående diskrimineringsgrunder mellan elever kan förekomma.

Diskriminering kopplat till	Kartläggning och analys
Kön	Ingen risk noteras i kartläggningen
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Risk för brist i acceptans för könsöverskridande identitet eller uttryck kan förekomma
Religion eller annan trosuppfattning	Risk för brist i acceptans kring elevers religion eller trosuppfattning kan förkomma.
Etnisk tillhörighet	Risk för brist i acceptans runt elever med etnisk bakgrund kan förekomma.
Sexuell läggning	Ingen risk noteras i kartläggningen
Ålder	Ingen risk noteras i kartläggningen.
Funktionsnedsättning	Risk för brister i acceptans runt elever med diagnos kan förekomma.
Sexuella trakasserier	Risk för verbala kränkningar och språkbruk av sexuell karaktär kan förekomma.
Repressalier	Risk för repressalier efter konflikter kan förekomma.

Plan och åtgärder för 2022/23

Åby samt Ör skola har utifrån kartläggning och analys bestämt att fokusera utvecklingsarbetet mot följande målsättningar.

Kränkande behandling

Målsättning 1: Raster/Lek

Målsättning	Barn/elever ska inte uppleva kränkningar på rasterna.
Nuläge	Fungerande raster/lek med stor vuxennärvaro.
Åtgärder	Hög vuxennärvaro. Öppen rastbodsverksamhet. Organiserade rastaktiviteter. Kartläggning av hur skolgården nyttjas efter tillkomst av nya lokaler (Åby)
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Målsättning 2: Omklädningsrum

Målsättning	Barn/elever ska inte uppleva otrygghet i omklädningsrummen.
Nuläge	En miljö där elever kan uppleva otrygghet.
Åtgärder	Ökad vuxenkontroll i omklädningsrummet. Färre elever i duschutrymmen på samma gång. Färre möten mellan klasser i omklädningsrum. Tjejsnack/Killsnack efter behov och uppkomna situationer.
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Målsättning 3: Digitala medier

Målsättning	Barn/elever ska inte uppleva otrygghet på sociala medier och nätet
Nuläge	En miljö där elever kan uppleva otrygghet.
Åtgärder	Utbildning i nätetik. Återkommande diskussioner i värdegrundsfrågor. Ta hjälp av utomstående organisationer tex Rädda Barnen. Media och informationskunskap av bibliotekarie.
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Diskriminering och trakasserier

Målsättning 1: Öka acceptans för allas rätt att vara olika

Målsättning	En verksamhet där alla blir accepterade och accepterar varandra
--------------------	---

Nuläge	Elever uttrycker sig ibland kränkande eller nedlåtande kring elever utifrån särskilda behov, etnisk bakgrund, trosuppfattning eller könsövergripande identitet.
Åtgärder	Nolltolerans från all personal. Tillsammans med elevråden på respektive skola tas ” <i>Elevernas plan mot kränkande behandling</i> ” fram, klasserna är delaktiga i att ta fram underlaget genom diskussioner och uppgifter och övningar Lyfta upp och prata om acceptans och allas rätt att vara sig själva ur så många olika perspektiv som möjligt. Särskilt i samband med tex FN-dagen, ”rocka sockorna dagen” den 21 mars och Pride-veckan. Värdegrundsarbete i klasserna utifrån Trygg i skolan, varje klass tar fram en plan för aktiviteter för att bygga trygga grupper. Aktivt värdegrundsarbete med acceptans av varandras olikheter som fokus.
Tidplan	Hela läsåret.
Ansvarig	All personal

Målsättning 2: Språkbruk

Målsättning	En verksamhet där verbala kränkningar och hårt språkbruk inte förekommer
Nuläge	Elever använder ibland ett hårt språkbruk mot varandra, språkbruk med sexuell karaktär förekommer och kan upplevas som kränkande.
Åtgärder	Nolltolerans från all personal. En levande diskussion kring vikten av ett bra språk. Återkommande värdegrundsdiskussioner. ” <i>Elevernas plan mot kränkande behandling</i> ” lyfter att kränkningar även kan vara verbala.
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Målsättning 3:

Målsättning	En verksamhet där inga efterspel eller repressalier förekommer efter utredd konflikt.
Nuläge	Elever har ibland svårt att släppa en tidigare konflikt och det kan då förekomma att fler elever dras in i konflikten
Åtgärder	Personal hjälper elever att reda ut och förstå konflikter samt varandras perspektiv, säkerställer att alla får komma till tals och blir lyssnade på. Personal följer upp konflikter i närtid samt då tid passerat för att säkerställa att konflikt är utredd och inga efterspel förekommit. Personal ger elever verktyg till att hantera och förstå konflikter samt förebygger genom att prata om situationer som kan komma att uppstå. Personal säkerställer att det finns forum för elever att kunna lyfta konfliktfyllda situationer.
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen

Barnen/eleverna vid Åby och Ör skola medverkar i arbetet med att ta fram planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genom att elevrådet och dess representanter återkommande diskuterar likabehandlingsfrågor vid elevråds och klassrådsmöten.

Elevnära plan utformas för att planen mot kränkande behandling ska vara lättbegriplig samt ett levande dokument.

Personalen vid Åby och Ör skola medverkar i arbetet med att ta fram planen för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, genom fortlöpande diskussioner och analyser vid APT och studiedagar. Planen aktualiseras i elevgrupperna. För vårdnadshavare aktualiseras planen via hemsida, föräldramöten samt i kontakt med rektor.

Vad som händer när någon blivit kränkt

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev kan antas ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn som i sin tur är skyldig att anmäla till huvudman. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de anmälda kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Åby och Ör skola har som rutin att kontakta vårdnadshavare direkt när dennes barn har kränkts, och informerar om hur enheten hanterar arbetet med anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning.

Att anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Du som vårdnadshavare eller barn/elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller förskolechef/rector, utan det räcker att berätta att du som elev eller ditt barn upplevt sig vara kränkt till vem som helst i personalen som du känner dig bekväm att tala med. Det spelar heller inte någon roll hur personalen får informationen till sig – om du föredrar att skriva ett brev eller liknande går det bra.

Du som vårdnadshavare eller elev har möjlighet att få ta del av den dokumentation som upprättas i samband med utredningen och uppföljningen. Det spelar inte någon roll vem du pratar med om att få ta del av handlingarna, eftersom alla som arbetar inom utbildningsförvaltningen har ansvar att själva eller med hjälp från en kollega lämna ut handlingarna till dig.

Bilagor

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

1. När personal får kännedom om att en händelse inträffat där ett barn/elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till förskolechef/rektorer.
 - Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en anmälan också upprättas i STELLA. STELLA-anmälningar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.
2. Förskolechef/rektorer ska dels inleda en utredning av händelsen, dels upprätta en anmälan när hen får kännedom om händelsen. Om händelsen involverar mer än ett barn/elev ska dessa anmälas och utredas separat.
 - Då utredningen inleds erhåller förskolechef/rektorer ett nytt diarienummer för ärendet ifrån enhetens administratör.
 - För att anmäla till huvudmannen skickar förskolechef/rektorer ett e-postmeddelande till utbildningsnamnden@vaxjo.se i vilken hen anger:
 - Att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten
 - Ärendets diarienummer
 - Om enheten har kännedom om att barnet/eleven har varit utsatt för kränkande behandling tidigare
 - Var noga med att inga personuppgifter inkluderas i anmälan.
3. Förskolechef/rektorer ska skyndsamt utreda händelsen och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Utredning och åtgärder dokumenteras i blankettens *Del 2*. Om utredningen har visat att ingen kränkande behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras; ärendet avslutas i dessa fall.
4. Förskolechef/rektorer ska följa upp oavslutade ärenden inom ett 1-3 veckor för att utvärdera om åtgärderna har förhindrat nya händelser av kränkande behandling.
 - Om uppföljningen visar att åtgärderna inte förhindrat ytterligare kränkningar ska förskolechef/rektorer fylla i fältet *eventuellt nya åtgärder*. Nya uppföljningar av åtgärderna görs kontinuerligt till dess att kränkningarna har upphört. Eventuellt nya kränkningar anmäls och utreds som separata ärenden.
5. Förskolechef/rektorer ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört.
 - Förskolechef säkerställer att en kopia av den färdiga blanketten organiseras till dess att barnet lämnar förskolan då handlingarna gallras.
 - Rektor säkerställer att den färdigställda blanketten läggs till elevakt.

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans - vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

- Vi möter alla med respekt
- Vi kan jobbet
- Vi gör verksamheten bättre
- Vi skapar en hållbar framtid

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

Vi möter alla med respekt

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

Vi kan jobbet

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

Vi gör verksamheten bättre

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

Vi skapar en hållbar framtid

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter - samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushåller med våra resurser.