



Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande
behandling

Åby skola

Läsåret 2024/25



Åby skolas plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Dokumenttyp Enhetsspecifikt styrdokument	Fastställd Åby skola 2019-05-07	Senast ändrad Åby skola 2024-06-18
Dokumentinformation 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. Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.		

Inledning

Åby skola har ca 70 elever från 6 år upp till 13 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 varannan vecka. Där ingår speciallärare, specialpedagog, skolsköterska och rektor. Detta team arbetar både åtgärdande, förebyggande och främjande.

Åby 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 utfrysst. 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 skolas 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. Som ett komplement till denna plan finns även Trygg i skolan – Elevernas plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, denna plan revideras vartannat år.

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 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 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

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

- Lek på raster/Bollsport
- Omklädningsrum
- Språkbruk

Genom att analysera det insamlade underlaget som 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 kommer att erbjudas dagligen vi har även öppen rastbod, 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.

Resultat kopplat till de identifierade områdena

- De organiserade rastaktiviteterna har blivit fler. Hög vuxennärvaro har gett resultat. En ökning och organisering av personal på rasterna har gett bra resultat. Våra åtgärder behöver vara bestående och levande hela tiden.
- Vuxennärvaro i omklädningsrummen har ökat. Ändrat schema för klasserna så att det är mer luft mellan klasserna.
- Dåligt språkbruk förekommer fortfarande. Ständigt förekommande arbete som inte får avslutas.

Kartläggning och analys 2023/24

Åby skola 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 vh
- EHM/EHT
- Hälsosamtal med skolsköterska

Vid en genomlysning av det samlade underlaget kan vi se att det generellt är hög måluppfyllelse när eleverna beskriver sin arbetsmiljö ute och inne såväl på skolan som på fritidshemmet. Dock finns det områden som sticker ut där vi under läsåret inte har nått ända fram med föregående års målsättningar. Under läsåret 2024/25 krävs ett fortsatt arbete kring några av de tidigare identifierade områden det som sticker ut i årets underlag är situationen kring toaletterna. De områden som identifierats som situationer som inte känns trygga och det därför kan förekomma konflikt och kränkningar är följande:

- Flertalet elever uppger att de känner sig trygga på skolgården det finns undantag kopplat till bandyplanen, kingplanen och fotbollsplanen
- Tryggheten i omklädningsrum upplevs olika av olika klasser, här behöver vi fortsätta att arbeta för att det skall kännas bra för alla elever
- Flera eleverna lyfter att de inte känner sig trygga på toaletten.
- En del elever upplever att det förekommer dåligt språkbruk
- I någon klass lyfter eleverna studieron som ett problem medan en majoritet upplever att de känner sig trygga i klassrummet.

Plan och åtgärder för 2024/2025

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

Målsättning 1: Raster/Lek

Målsättning	Barn/elever ska inte uppleva kränkningar på rasterna, hela skolgården skall kännas trygg att vistas på
Nuläge	En majoritet av eleverna upplever att de är trygga på skolgården under rast och lek men de olika bollsportsplanerna pekas ut som mindre trygga pga. hårt spel, bristande sportmanship, språkbruk och bollrädsla
Åtgärder	Hög vuxennärvaro. Tydliga roller för rastvärdar. Förtydligande av spelregler vid bandy-, king- och fotbollsplan i samarbete med elever Organiserade rastaktiviteter varje förmiddagsrast samt två lunchraster i veckan.
Tidplan	Pågående insatser hela läsåret
Ansvarig	Lärare i fritidshem ansvarar för rastaktiviteter, Idrottslärare ansvarar för regler för bollsport

Målsättning 2: Omklädningsrum

Målsättning	Barn/elever ska inte uppleva otrygghet i omklädningsrummen.
Nuläge	En miljö där elever kan uppleva otrygghet.
Åtgärder	Fördjupad kartläggning med klasserna kring vad de upplever otryggt i omklädningsrum för att kunna möta med rätt åtgärder Tillsammans med eleverna ta fram regler som skall gälla i omklädningsrummet.
Tidplan	Terminsstart ht 24
Ansvarig	Klasslärare, Idrottslärare

Målsättning 3: Toaletter

Målsättning	Det skall kännas tryggt att använda skolans toaletter
Nuläge	En miljö där elever kan uppleva otrygghet pga rädsla för att bli inlåst eller att bli störd under användandet, även toaletterna skick anges som orsak till varför man känner sig otrygg.
Åtgärder	För att elever inte skall vara rädda för att bli inlåsta sätts haspar upp som alternativ till att låsa Klasslärare säkerställer att det i klassrumsreglerna även kommer med en paragraf kring toaletterna för att minska att de är ofräscha samt att man skall få vara ostörd.
Tidplan	Terminsstart Ht 24
Ansvarig	Rektor ansvarar för att haspar kommer upp, klasslärare tillsammans med elever för övrigt kring användande

Målsättning 4: Arbetsro

Målsättning	Ett klassrum som präglas av lugn och arbetsro
Nuläge	Majoriteten upplever att det känns bra i klassrummet och att de har studiero, en del upplever att det kan vara pratigt och att det är stressande, några upplever att det är för mycket rörelse i klassrummet.
Åtgärder	I början på läsåret revideras skolans regler samt klassrumsregler, Detta görs tillsammans med eleverna för att få eleverna delaktiga i förbättringsområdena Regler, förhållningssätt och konsekvenser behöver vara tydliga Uppföljning av regler och dess efterlevnad behöver ske kontinuerligt tillsammans med elever för att uppnå det önskade målet
Tidplan	Terminsstart Ht, uppföljning under läsåret
Ansvarig	Rektor tillsammans med klasslärare

Målsättning 5: 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.
Tidplan	Hela läsåret
Ansvarig	All personal

Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen

Barnen/eleverna vid Åby 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 samt utvärderar Trygg i skolan – Elevernas plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Personalen vid Åby 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 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/rektor, 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 vid kränkningar eller diskriminering

Utredning

Anmälan, utredning och uppföljning sker i DF Respons.

1. Vid misstanke om kränkning ska en anmälan upprättas direkt till rektor angående vad som hänt (gäller samtlig personal på skolan).

2. Anmälan till huvudman (rektor).

3. Utredning av diskriminering/kränkning (klasslärare och/eller annan personal).

a. Samtal med den utsatta parten.

b. Samtal med den/de utsättande parterna.

c. Summering av vad som hänt.

4. Kontakt med hemmet

a. Den utsatta parten, (klasslärare och/eller annan personal e).

b. Den utsättande parten (klasslärare och/eller annan personal).

5. Rektor tillsammans med personal gör en bedömning om en fördjupad utredning eller avslutar ärendet.

6. Återkoppling till alla parter.

Fördjupad utredning

7. Kontakt med hemmet om beslutet och det eventuella fortsatta arbetet.

a. Den utsatta parten (klasslärare och/eller annan personal).

b. Den utsättande parten (klasslärare och/eller annan personal).

8. Möte med vårdnadshavare till den utsatte (Klasslärare och/eller annan personal).

9. Möte med vårdnadshavare till den/de som utsätter (Klasslärare och/eller annan personal).

10. Handlungsplan fastställs och genomförs.

11. Uppföljning av effekt av åtgärder (klasslärare och/eller annan personal).

a. Samtal med den utsatte och återkoppling till vårdnadshavare.

b. Samtal med utsättare och återkoppling till vårdnadshavare.

12. Rapportering av dokumentation till rektor (arbetslag/klasslärare och/eller annan personal).

13. Beslut om revidering av Handlungsplan (åter till punkt 8 el 9) eller avslutande av ärende (Rektor).

14. Rapportering till huvudman (rektor).

15. Vid ej önskat resultat: elevhälsoteamet används för rådgivning och samtal återupptas med berörda barn och vårdnadshavare.

Om trakasserierna och de kränkande behandlingarna ej upphör tar rektor en kontakt och för samtal med elev och dess vårdnadshavare.

Skolan samverkar med elever och föräldrar i det trygghetsskapande arbetet med likabehandling.

Samverkan med elever sker via det dagliga arbetet i klassrummet, i klassråd, elevråd och på fritidshemmen. Med föräldrarna sker samverkan via det dagliga mötet mellan pedagog och förälder på fritidshemmet, i samband med klassmöten, utvecklingssamtal samt vid skolans samrådsträffar där likabehandlingen finns på dagordningen.

På första föräldramötet ges information till samtliga föräldrar om hur vi arbetar förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling. Vid detta möte gör vi också föräldrarna uppmärksamma på vikten av att de tar kontakt med personal/rektor om de upptäcker kränkningar/diskrimineringar på skolan.

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.