

Torparskolan 2022-10-20



Växjö
kommun

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Torparskolan 2022/23

Innehåll

Inledning.....	4
Torparskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	5
Uppföljning av 2021/2022	6
Kartläggning och analys.....	8
Plan och åtgärder	10
Vad som händer när någon blivit kränkt	13
Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling.....	14
Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund.....	15

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 och kränkande behandling möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.

Inledning

Torparskolans vision i vårt värdegrundsarbete är att skolan i enlighet med barnkonventionens artikel 2, arbetar för att alla barn ska ha samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras. Tillsammans skapar vi på skolan en trygg, trivsamt och välkomnande miljö, i vilken vi växer och lär för livet. Skolan arbetar även medvetet med att stötta eleverna i deras förmåga att göra medvetna etiska ställningstaganden.

Eleverna vid Torparskolan har medverkat i arbetet med att ta fram planen mot diskriminering och kränkande behandling genom att, bland annat, medverka i klassråden, elevrådet och enkäter.

Vårdnadshavarna på Torparskolan har getts möjlighet att påverka genom medverkan i föräldrasamrådsmöten, föräldramöten samt genom Skolinspektionens enkät.

Personalen vid Torparskolan medverkar i arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling genom att bland annat, identifiera utvecklingsområden, analysera enkäter och genom skolans systematiska kvalitetsarbete.

Tillsammans blir vi bättre!

/hälsar Torparskolans personal under ledning av rektor Johan Löf

Torparskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling

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 strider mot tanken om att alla människor har lika värde. Den som upplever sig kränkt kan vara det utan att vara diskriminerad enligt diskrimineringslagen. En plan mot kränkande behandling ska finnas för varje enhet och rektor ansvarar för att så sker. Som en del av detta har Torparskolan 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 ett begrepp som används när någon utsätts för negativ eller kränkande behandling mot bakgrund av en eller flera av diskrimineringsgrunderna¹. Diskriminering förutsätter ett maktövertag hos den som diskriminerar, till skillnad från **trakasserier** som också har samband med diskrimineringsgrunderna, där parterna anses jämställda. Dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering ska finnas för varje enhet. Som en del av detta har Torparskolan gjort en undersökning och analys av verksamheten, utifrån respektive diskrimineringsgrund, och utifrån dem dragit slutsatser om

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

vilka risker för diskriminering och hinder mot likabehandling som finns, samt hur vi ska arbeta för att förebygga dessa och främja likabehandling.

Eleverna och vårdnadshavarna 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 rektor ska agera, både om personal kränker, diskriminerar eller trakasserar elever och om elever kränker eller trakasserar varandra.

Uppföljning av 2021/2022

Föregående års planerade åtgärder bestod av:

- Förbättrad miljö i omklädningsrummen inför och efter idrottslektionerna
- Förbättrad matsalsmiljö
- Ökad trygghet för eleverna på raster samt före, efter och under lektioner

Förbättra miljön i omklädningsrummen inför och efter idrottslektionerna

Torparskolan har under läsåret 21/22 arbetat med beslutade åtgärder och har ökat närvaron av vuxna i omklädningsrummen inför och efter idrottslektionerna. Tryggheten upplevs något bättre av eleverna men arbetet med att förbättra miljön i omklädningsrummen behöver fortgå. Under våren 2022 satte VÖFAB upp skiljeväggar i duschutrymmet, i killarnas omklädningsrum, för att öka tryggheten under duschning. Tjejernas omklädningsrum är på tur under sommaren 2022.

Förbättra matsalsmiljön

Torparskolan har under det föregående året arrangerat möten mellan måltidsorganisationen och skolledning för att få samsyn om hur vi på bästa sätt uppnår en bra miljö i matsalen då det har framkommit att elever känt sig otrygga vid matbaren, kopplat till bemötande. Resultatet från den kommunala enkäten visar nu att eleverna upplever en mycket hög trivsel och trygghet i matsalen. Personalen har diskuterat med eleverna om hur en lugnare miljö ska uppnås i matsalen. All personal erbjuds att äta pedagogisk lunch för ökad trygghet och trivsel. Elevrådet har även diskuterat frågan om trygghet och trivsel och har även deltagit i matråd, där elevrådet möter kostchef Christoffer Noreng samt chefskocken på enheten två gånger per läsår.

Ökad trygghet för eleverna på raster samt före, efter och under lektioner

Torparskolan har under det gångna året genomfört olika insatser för att öka tryggheten och minska antalet kränkningar och incidentanmälningar.

Trygghetsteamet har under året genomfört förebyggande värdegrundsarbete. De har kartlagt och analyserat nuläget genom en enkät, och därefter arbetat åtgärdande i den fysiska och sociala lärmiljön. Dessa åtgärder är till exempel förebyggande och främjande såsom skiljeväggar i duschutrymmena, inköp av rastaktivitetsmaterial. Teamet har också genomfört morgonbio med fika för att öka tryggheten och trivseln. Ett arbete har påbörjats inom den pedagogiska lärmiljön som kopplar ihop skönlitteratur, film och media samt värdegrund.

Trygghetsteamet har i samarbete med aktivitetsansvarig fritidspedagog Mattias genomfört "Torparveckan" samt utvecklat utemiljön genom nya skolgårdsmotiv som främjar nya lekar och aktiviteter. Aktivitetsansvarig har utvecklat de aktiva och planerade rastaktiviteterna på skolan - fyra av

veckans fem dagar har aktivitet genomförts. Det finns planer på morgonmusik i syfte att skapa trivsel och trygghet samt en signal om att personal är på plats för att välkomna.

En grupp som ska utarbeta och bygga skolans fadderverksamhet har startats. Äldre elever är faddrar för de yngre.

Rastfadderverksamhet med pensionärer som på frivillig basis går in och stöttar elever på raster har startats upp igen efter ett uppehåll under pandemin (2020–2021).

Kartläggning och analys

Torparskolan har analyserat det tidigare arbetet och har även kartlagt nuläget inför läsåret 2022/2023 genom att:

- analysera antalet kränkingsanmälningar och incidentanmälningar samt hur dessa skrivs.
- genomföra och analysera skolans egen trygghetsenkät i mellan februari och april.
- genomföra och analysera kommunens förskole- och skolenkät mellan mars och maj.
- genomföra en trygghetsvandring tillsammans med elevrådet, samt genom att skapa en trygghetskarta, i syfte att ta reda på trygga och mindre trygga platser på skolgården i april.
- en andra gång genomföra och analysera skolans trygghetsenkät, samt att jämföra med tidigare enkät mellan oktober och november.
- var 7:e vecka hålla klasskonferens årskursvis för att bland annat följa upp gruppernas främjande arbete med trygghet och studiero. Uppsikt

över och åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling är fasta punkter på dagordningen.

- regelbundet hålla klassråd i alla klasser. På klassrådets möten är punkten "trygghet och studiero" en fast punkt på dagordningen.
- två gånger per termin hålls elevråd. På elevrådets möten är punkten "trygghet" en fast punkt på dagordningen

Kränkande behandling

Torparskolan har analyserat förra årets värdegrundsarbete och kan konstatera följande risker relaterade till kränkande behandling:

- För få vuxna som är ute på skolgården är aktiva i leken/spelet. Multiarenan och fotbollsplanen är riskzoner för kränkande behandling
- Omklädningsrummen till idrotten är en riskzon.
- Korridoren i 4–6 är en riskzon.

Diskriminering och trakasserier

Torparskolan har analyserat uppgifterna i kartläggningen av verksamheten och har konstaterat att risker relaterade till diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inte helt kan uteslutas.

Kartläggning och analys av risk för diskriminering på Torparskolan, kopplad till de olika diskrimineringsgrunderna

Av de olika diskrimineringsgrunderna så har ingen uppenbar risk kunnat kopplas till kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet eller repressalier (repressalier är tillagd i huvudmans mall) medan en viss risk kan kopplas till elever som

upplever en könsöverskridande identitet eller uttryck, samt elever med normavvikande sexuell läggning.

I vår analys noterar skolan att vi i de enkäter som genomförs endast identifierar två könsidentiteter eller uttryck och i vår kartläggning och analys ser vi trakasserier gentemot elever med annan sexuell läggning som vår största utmaning där språkbruk med nedsättande kommentarer om sexuell preferens förekommer.

Plan och åtgärder

Torparskolan har utifrån kartläggningen och analysen bestämt att fokusera utvecklingsarbetet mot följande målsättningar. Tidplanen är läsåret 22/23, där inget annat anges.

Kränkande behandling

Målsättning 1:1 Öka tryggheten på raster och i arbetsmiljö

I nuläget förekommer fysiska och verbala kränkningar i möten mellan elever. Skolan har åtgärdat detta genom att systematisera raster och rastaktiviteter inför läsåret. Fritidspedagog Mattias Karlsson Fröberg arbetar som aktivitetsansvarig med att öka antalet aktiviteter och att öka elevernas motivation till rörelse. Skolan har under 2021 också gått med i projektet *Generation Pep*, som en del i det främjande och förebyggande arbetet och för att ge eleverna ökad förståelse för kost, hälsa och motion. Skolans kommunikation med rastfaddrar (externa resurser) förbättras i syfte att dessa ska ha en bättre översikt över var de behövs bäst. Inför läsåret 22/23 samlas rasterna något för att öka vuxentätheten. Ledningsstödet Johanna Hedvall

har fått i uppgift att utveckla systemet med rastvärdar - skolans personal. Ansvariga för att öka tryggheten är skolans trygghetsteam, aktivitetsansvarig och skolledningen.

Målsättning 1:2 Att skapa ett fungerande och synligt schema för rastvärdar, samt en tydlighet i vem som är rastvärd och vilka förväntningar som finns på dem

I nuläget är det otydligt vilka som är ute och om det finns nog med rastvärdar. Rastvärdarna vet inte alltid vad som förväntas. För att nå målet ska ett schema över rastvärdar finnas inne i personalrummet och det ska även genomföras en workshop om förväntningar på personal som är rastvärdar. Rasterna för F-3 och 4-6 samlas så mycket det går. Ansvariga är skolans trygghetsteam och skolledningen.

Målsättning 2: Att minska oron och öka tryggheten i omklädningsrummen, utanför idrottssalen

I nuläget uttrycker både tjejer och killar att de upplever en otrygg miljö vid omklädning och dusch. Under läsåret 21/22 har killarnas omklädningsrum fått duschvägg och skolan har beställt duschvägg i tjejernas omklädningsrum. I elevrådet framkom det att tjejernas omklädningsrum behöver en skärm mellan omklädning och dörr ut för att minska insyn, vilket påtalats inför läsårsstarten. Ansvariga är idrottslärare och skolledning.

Målsättning 3: Att personal på skolan ska känna sig säkra på när och hur de ska göra en kränkingsanmälning i det nya systemet, DF-respons

I nuläget för personalen kränkingsanmälningar och fångar upp det som händer, men anmäler inte alla kränkningar. Detta försvårar möjligheten till översikt och därmed förebyggande och främjande arbete. För att åtgärda detta behöver rutinerna för kränkingsanmälningar förtydligas och skolan behöver skapa samsyn runt begreppen. Skolans personal har fått en genomgång av hur de hittar DF-respons och hur systemet används. De har även fått information om vilken personal de kan söka upp för stöd. Ansvarig är skolledningen.

Diskriminering och trakasserier

Målsättning 1: Att synliggöra alla människors lika värde genom att skolan tar hänsyn till annan könstillhörighet i vårt värdegrundsarbete

I trygghetsenkäten är kön den enda diskrimineringsgrunden som identifieras och uttrycks. Övriga diskrimineringsgrunder ligger alltså inte som grund för analys av trygghetsenkätens svar (ej etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder). En möjlig åtgärd är att i skolans olika forum fundera kring och lyfta att skolan i sin trygghetsenkät lyfter fram en diskrimineringsgrund men inte andra, och revidera enkäter efter svar. Skolledningen är ansvarig.

Målsättning 2: Synliggöra sexuella trakasserier och öka förståelse för hur ord och handlingar kan tolkas som sexuella trakasserier

I nuläget förekommer ett språkbruk som inverkar negativt på andra elever och personal. Språkbruket innehåller ord som bög. Åtgärd är att skolan har en nolltolerans mot nedsättande ord i allmänhet och sexuella trakasserier särskilt. Personal som hör agerar direkt och kontaktar vårdnadshavare som ett led i samarbetet mellan skola och hem. Kurator och skolledning är

ansvariga för rutinen och hela skolans personal är ansvarig i samarbetet med hemmet.

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 rektor, 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.

Torparskolan har som rutin att kontakta vårdnadshavare direkt när dennes barn har kränkts, eller kränkt, och informera om hur enheten hanterar arbetet med anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning. Det är även av största vikt att personalen hela tiden följer upp hur eleven, som har upplevt sig kränkt, upplever nuläget genom samtal.

Att anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Du som elev eller vårdnadshavare till elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller rektor, utan det räcker att berätta, att du som elev eller att ditt barn upplevt sig vara kränkt, för personalen i verksamheten. Det spelar heller inte någon roll i vilken form informationen ges, muntligt eller skriftligt till personalen.

Du som elev eller vårdnadshavare har möjlighet att 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 en elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till förskolechef/rektorer genom att göra en anmälan i systemet DF-respons. Personal ska även informera klasslärare om händelsen.
 - Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en incidentrapportering också göras i STELLA. STELLA-rapporteringar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.
2. Rektor utser skyndsamt en utredare som utreder händelsen och vidtar de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Utredning och åtgärder dokumenteras i systemet DF-respons. Om utredningen har visat att ingen kränkande

behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras;
ärendet avslutas i dessa fall.

3. Rektor 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 rektor 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.
4. Rektor ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört.

Rektor säkerställer att anmälan i DF-respons är kopplad 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

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 hushållar med våra resurser.