

Plan mot kränkande behandling



Vårboskolan
Läsår 2023/2024



Innehållsförteckning

- 1. Inledning**
- 2. Mål för läsår 2023/24**
- 3. Definitioner**
- 4. Delaktighet**
- 5. Utvärdering av föregående läsårs åtgärder**
- 6. Kartläggning och analys**
- 7. Främjande insatser**
- 8. Förebyggande insatser**
- 9. Åtgärdande insatser**



Inledning

Syftet med Vårboskolans plan mot kränkande behandling är att tydliggöra skolans mål för elevernas trivsel och för umgänge mellan alla som finns på skolan. I planen finns rutiner formulerade för att förebygga, upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling i syfte att skapa en likvärdig behandling av alla på skolan. Planen mot kränkande behandling upprättas årligen på Vårboskolan. På Vårboskolan accepteras inte någon form av diskriminering eller annan kränkande behandling. Målet är att alla elever och all personal ska trivas och känna sig trygga och respekterade.

Årshjul

ÅRSHJUL FÖR ARBETE MED PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING



Mål för läsåret 2023/2024

Målen för läsåret 2023/24 bygger på föregående års uppföljning och utvärdering tillsammans med elever, vårdnadshavare och personal. (Se årshjul.)

Vid dessa utvärderingar har det framkommit önskemål om ökad likvärdighet i undervisningen beträffande diskrimineringsgrunderna och undervisning rörande sexualitet, relationer och samtycke.

Vi vill förändra strukturen och sträva mot gemensamma normnät och samtidigt se till elever såväl som personal förkroppsligar denna förändring utifrån sina personliga förutsättningar.

Vårboskolans strävansmål är en ökad samsyn i personalgruppen gällande förhållningssätt och värderingar kring hur vi arbetar med likabehandlingsarbetet i och utanför undervisningen.

All personal på Vårboskolan skall bemöta varje elev, i och utanför undervisningen, på ett sätt som gör att alla elever får lika rättigheter och möjligheter.

Eleverna ska få en likvärdig undervisning och bemötande.

Syftet med arbetet är att vi skall rusta våra elever till att ha de bästa förutsättningar som samhällsmedborgare.

Detta arbete är pågående och kommer att fortlöpa genom att legitimeras och struktureras. Personalen samordnar sig, delar erfarenheter och erhåller kompetensutbildning för ökad medvetenhet kring diskrimineringsgrunderna. Skolan strävar ständigt efter att, på ett eklektiskt sätt, kunna upptäcka och möta elevernas olika behov.



Definitioner

2.1.1 Diskrimineringsgrunder

Diskriminering handlar om att någon missgynnas eller kränks i samband med en av de [sju diskrimineringsgrunderna](#):

- **Kön** → att någon är kvinna eller man.
- **Könsöverskridande identitet** → att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel ger uttryck att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen.
- **Etnisk tillhörighet** → en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning** → religiösa åskådningar.
- **Funktionsnedsättning** → varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
- **Sexuell läggning** → homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
- **Ålder** → uppnådd levnadslängd.

2.1.2 Diskrimineringsformer

Enligt lagen finns det [sex former av diskriminering](#):

- **Direkt diskriminering**: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med en av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering**: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer som har en personlig egenskap som är skyddad av diskrimineringslagen, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- **Bristande tillgänglighet**: när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet.



- **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

2.2 Kränkande behandling

Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt ovan kränker ett barns eller en elevs värdighet. Bedömningen utgår alltid från elevens personliga upplevelser.

Delaktighet

För att säkerställa personalens, elevernas och vårdnadshavarnas inflytande över innehållet i planen mot kränkande behandling följer Vårboskolan följande rutiner:

- Innan planen granskas och färdigställs av elevhälsoteamet går den ut på remiss till pedagogerna på skolan och elever.
- Vid varje terminsstart går mentoreorna igenom planen med sina elever och tar in synpunkter och förslag om förbättringar.
- Elever kartlägger kritiska områden på skolan och genomför en undersökning bland samtliga elever på skolan. Resultatet av undersökningen ligger till grund för nästa års plan.
- Samtliga elever deltar i en anonym enkätundersökning gällande trygghet och trivsel på skolan en gång per läsår. Resultatet av undersökningen ligger till grund för nästa års plan.
- Alla vårdnadshavare har möjlighet att komma med synpunkter då planen presenteras på föräldramöte en gång per läsår. Planen publiceras på skolans hemsida. Det går även att, vid efterfrågan, få planen utskrivet och/eller översatt till en del språk.

Utvärdering av föregående läsårs åtgärder

Under läsåret 22/23 har skolan genomgått en del förändringar, inte minst med tanke på att vi har fått en ny skolledning. Ny rektor tillträdde tjänsten i samband med oktoberlovet v. 44. Ny biträdande



rektor tillträdde sin tjänst i samband med påsklovet. Skolan har också anställt två speciallärare som varit aktiva i verksamheten under VT-23.

Stort fokus har lagts på att bygga en verksamhet som vilar på demokratiska och transparenta processer som skapar delaktighet och inkludering med möjlighet till påverkan.

Skolans personal har aktivt initierat utökade kontakter med vårdnadshavare vilket resulterat i välbesökta föräldramöte med engagerade vårdnadshavare. Vi arbetar också intensifierat rörande elevpåverkan, till exempel genom demokratiska processer i elevrådet och i klassrum. Detta är ett arbete vi har för avsikt att utveckla vidare under kommande läsår.

Genom regelbundna strukturerade samtal mellan skolledning, EHT och undervisande personal har en ökad samsyn kring förhållningssätt, värderingar och strukturer växt fram. Detta är ett arbete som vi upplever som ytterst gynnsamt och vi har för avsikt att hålla fast i denna strukturerade process och befästa dess implementering. Via samtal med elever så väl som med vårdnadshavare har vi haft möjlighet att även inkludera deras upplevelser och åsikter i verksamhetens progression.

Vid trygghetsvandring med elever har det inte framkommit några fysiska platser som eleverna upplever som otrygga. De menar att den vuxna närvaron är stor och att det alltid finns någon vuxen att vända sig till vid behov.

Arbetet har lett till en fin utveckling hos alla elever på skolan, och hög måluppfyllelse för våra elever i årskurs 9, då 83 % når gymnasiebehörighet. Det motsvarar en ökning på cirka 35 procentenheter från samma elevers betyg HT-22.

Under vårterminen har skolan haft rutinbesök av Arbetsmiljöverket med fokus på hot och våld, I samband med granskningen kan vi stolt presentera att Vårboskolan inte fick några anmärkningar att vare sig åtgärda eller återrapportera.

På Vårboskolan tycker vi att det är viktigt att eleverna erbjuds hög kvalitet i undervisningen. Vårt mål är att på Vårboskolan ska eleverna både trivas och lära sig. Vi ser att det gångna läsåret är en god grund till ett vidare arbete som skall leda till alla elevers möjlighet att bli sitt bästa jag

Kartläggning och analys

Vi har arbetat med trygghetsenkäter, trygghetsvandringar, samtal med elever och vårdnadshavare. Samtlig personal på skolan har tillsammans juni 2023 kartlagt det gångna årets arbete med kränkande behandling. Vi har utvärderat vad som gjorts, resultatet och vad vårt utvecklingsarbete bör vara.

Det som framkommer är att ledningens bild av arbetet stämmer väl överens med de insatser och behov undervisande personal och övrig personal uppmärksammar.

Framgångsfaktorerna med det inledda arbetet som redovisas kring under ovanstående rubrik är tydliga. Vi ser tryggare barn och vi ser höjda meritvärde. Den röda tråd som löper genom det påbörjade arbetet i verksamheten skall fortsätta binda samman de olika insatserna till en helhet som tydliggör och besjälar Vårboskolan.



Främjande insatser

- Skolan erbjuder läxhjälp fyra dagar i veckan.
- Skolan erbjuder kostnadsfri frukost för elever varje dag.
- Vi tillämpar pedagogiska luncher för all personal och eleverna äter alltid tillsammans med personal för att skapa goda relationer, trygghet och ro.
- Varje morgon möts eleverna av en representant från EHT i skolans entré. Detta gör att alla barn blir mötta, sedda och hälsade på varje dag. Eleverna möts av öppen dialog och möjlighet att fråga, eller få hjälp om några funderingar finns. Personalen som står i dörren har också möjlighet att fånga upp konflikter, ledsenhet eller andra saker som kan behöva åtgärdas för att skoldagen skall fungera tillfredsställande.

Förebyggande insatser

Alla som arbetar på Vårboskolan har ansvar för att det råder ett tryggt klimat på skolan. I det dagliga pedagogiska arbetet har vi som mål att ha ett normkritiskt förhållningssätt och lägger stor vikt vid att förebygga kränkande behandling och diskriminering. Detta sker på mentorstid, klassråd och integrerat i den ordinarie undervisningen, bland annat genom drama, värderingsövningar, diskussioner och samtal kring värdegrundsfrågor, samt genom att vi alltid agerar vid kränkningar.

Ett normkritiskt tänkande ska genomsyra verksamheten i sin helhet och målet är att förändra strukturen genom att personalen såväl som eleverna skall förkroppsliga denna förändring utifrån sina egna förutsättningar.

- I samband med skolstarten arbetar samtliga klasser med att diskutera planens innehåll i syfte att uppdatera och medvetandegöra den.
- Personalen på skolan rastvaktar för att skapa trygghet på rasterna. Rastvaktsschema görs med hänsyn till när och var behovet av rastvakter är som störst utifrån en analys av trygghetsenkäter och trygghetsvandringar. På plats finns också elevkoordinator med syfte att skapa större närvaro, trygghet och studiero. På skolan finns dessutom en elevassistent med fokus och uppdrag på trygghet och studiero. Denna person är tillgänglig i skolans allmänna utrymme när eleverna finns där. Även skolans vaktmästare är aktivt närvarande i elevernas skoldag och fungerar som både förebild och trygg vuxen i skolan då hans kontor är beläget i skolans mest centrala korridor.



- Vid sammansättningen av nya klasser och mentorsgrupper är målet att motverka diskriminering och annan kränkande behandling och detta sker med hänsyn till berörda individer.
- Löpande sker tvärprofessionella diskussioner om elevhälsofrågor. Det systematiska arbetet sker främst på skolans kortkonferenser där undervisande personal träffar hela EHT. Det är viktigt att poängtera att frågor inte behöver vänta till dessa tillfällen utan diskussioner sker vid behov på daglig basis.
- Skolans EHT träffas varje fredag.
- Skolans elevråd träffas regelbundet tillsammans med skolans biträdande rektor för att på detta sätt lyfta frågor som eleverna vill uppmärksamma personalen på.
- Individ och resultatuppföljning (fördjupat arbete mellan EHT och pedagoger i syfte att lyfta resultat, progression och elevvård i övrigt). Detta arbete är för varje arbetslag, tillsammans med eht, schemalagt med kontinuitet.
- All personal på skolan ansvarar för skolans systematiska arbete mot kränkande behandling. Arbetet lyfts, analyseras och utvärderas i respektive arbetslag.
- Personalgrupp sammansatt av rektor utvärderas och reviderar plan mot kränkande behandling varje år.
- En enkätstudie genomförs varje läsår för att mäta elevernas trygghet på skolan och deras psykosociala hälsa. Den analyseras sedan av EHT och presenteras för övrig personal för att på ett eklektiskt sätt möta eleverna och verksamhetens behov.
- Kurator och elevkoordinator är behjälpliga i ärenden gällande kränkande behandling, åtgärdande, främjande arbete och i det förebyggande arbetet.
- I det dagliga pedagogiska arbetet arbetar personalen specifikt mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Dessa frågor ingår som en naturlig del av undervisningen.

Åtgärdande insatser



All personal har skyldighet att omedelbart ingripa vid diskriminering/kränkande behandling. Vårt mål är att alla elever ska kunna ha förtroendefulla relationer med skolans vuxna så att de alltid har någon att prata med om de upplever sig kränkta eller diskriminerade.

8.1 Rutiner för att upptäcka kränkande behandling

- Information till både elever och föräldrar vid terminsstart om att skolan arbetar efter en plan mot kränkande behandling och att vi önskar att de hör av sig till barnets mentor vid misstanke om diskriminering och/eller annan kränkande behandling.
- Elevrepresentanter deltar i minst en trygghetsvandring varje läsår. Här ges eleverna möjlighet att uttrycka sina åsikter om det finns platser på skolan som de inte upplever som trygga och/eller i behov av skyddande åtgärder
- Rastvakter.
- Pedagogiska luncher, all personal är välkommen att äta tillsammans med eleverna, varje klass äter dessutom med en särskilt utsedd personal.
- Mentorssamtal, både enskilt och i grupp
-
- Upptäcktssamtal med elever och vårdnadshavare dagen innan skolstart
- Utvecklingssamtal.
- Klassråd.
- Trygghetsenkät.
- Elevkoordinator.
- Öppna mottagningstider hos skolsköterska och kurator.
- Elevassistent med fokusområde trygghet och studiero
- Personalen möter alla elever i dörren på morgonen och säger hej då vid skoldagen slut.



- Hög vuxennärvaro och tjänsterum i korridorerna

8.2 Rutin vid upptäckt av kränkande behandling

All personal är informerad om sitt individuella ansvar gällande att uppmärksamma diskriminering och kränkande behandling. Vid upptäckt, eller vid misstanke om diskriminering eller annan kränkande behandling, finns följande rutiner:

- Vid första misstanke, anmälan eller att en elev meddelar att denne blivit diskriminerad eller utsatt för annan kränkande behandling, dokumenteras elevens situation av den personal som tar emot informationen i kommunens system för att hantera kränkningar – DF respons.
- Via DF respons skickas anmälan direkt till rektor som i sin tur utser utredare och biträdande utredare. Den som tog emot anmälan informerar mentor, som har uppföljningsansvar.
- Mentor ansvarar för att hemmet kontaktas.
- Vid varje enskilt fall görs en bedömning om det förekommit någon kränkning och i så fall hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till andra myndigheter bör göras. Exempel på åtgärder kan vara att eleven skickas hem, samtalskontakt med elevhälsan, samtal mellan elever, varning, nätverksmöte mm.
- I DF respons dokumenteras åtgärder och uppföljning innan rektor kan avsluta ärendet.

8.3 Rutin för att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling

Vårboskolan arbetar med DF respons som verktyg och genom detta kan rektor delegera till berörd personal att utreda den misstänkta kränkningen och att vidta nödvändiga åtgärder. All dokumentation sker i DF respons. Det som dokumenteras är:

- Den utsatta elevens upplevelse av kränkningen/händelsen
- Utredning
- Åtgärder
- Uppföljning



- Kontakt med vårdnadshavare

Om diskrimineringen/kränkningen upphör, avslutas ärendet vid sista uppföljningsmötet. Om kränkningen inte upphör kontaktas elevhälsoteamet av berörd mentor. Elevhälsoteamet beslutar om vidare åtgärder. Elevhälsoteamet tillsammans med undervisande pedagoger överväger om det även behövs åtgärder som ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå. Mentor i samarbete med elevhälsoteamet ser till att åtgärderna som vidtas grundas på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl den elev som blivit utsatt som till den eller dem som utövat kränkningen.

8.4 Rutin när personal kränker en elev

På Vårboskolan råder nolltolerans mot alla former av kränkande behandling. Alla, oavsett yrkestillhörighet, har därför en skyldighet att omedelbart ingripa vid diskriminering/kränkande behandling. Detta gäller givetvis också om personal upplever att annan personal på skolan kränker ett barn.

- Vid misstanke om eller upptäckt av kränkning eller diskriminering anmäls detta i DF respons. Rutiner sker på samma sätt som vid kränkning mellan elever.
- Skolledningen för samtal med berörd personal.
- Vid akut (brådskande) bedömd situation kontaktar rektor vårdnadshavare omedelbart.
- Eleven får samma stöd som vid annat fall av diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Ärendet är, i detta fall, ett personalärende och hanteras av rektor tillsammans med HR-avdelningen och fackliga företrädare.

8.5 Rutin för akuta situationer

Skolan har handlingsplaner för olika situationer som kan uppkomma. Till exempel krisplan som revideras varje läsår.

8.6 Rutiner för långsiktiga lösningar

För att åstadkomma långsiktiga lösningar följer skolan exempelvis följande rutiner:

- Erbjuder regelbunden kontakt med hemmet.



- Erbjuder regelbundna enskilda samtal med kurator.
- Uppföljningsmöten och utvärdering med inblandade.
- Vårdnadshavare får närvara under skoldagen.
- Elevhälsoteamet kopplas in och försöker på bästa sätt möta den enskilde elevens behov.
- Personalen bryter ordinarie undervisning under en period för att med andra metoder, än med ordinarie undervisning, och med riktat innehåll åstadkomma en varaktig förändring.

För att förändra strukturer och förhållanden elever emellan följer skolan exempelvis någon eller samtliga av följande rutiner:

- Tillfälligt eller permanent klassbyte.
- Tillfällig eller permanent förändring av elever i olika gruppammansättningar.
- Tillfälligt eller permanent platsbyte i klassrum.
- Personal som under en period följer en elev eller en elevgrupp.

All personal arbetar kontinuerligt med att åtgärda uppkomna situationer. Rutinerna och åtgärderna ovan gäller för all form av diskriminering och kränkande behandling.

8.7 Ansvarsfördelning

Ansvarsfördelning sker enligt handlingsplanen. Rektor är alltid ytterst ansvarig. Skolans personal har följande ansvarsområden:

8.7.1 Rektor

- Att det årligen upprättas en plan mot diskriminering och annan kränkande behandling och att denna förankras hos personalen.
- Att planen skickas ut till representanterna i skolrådet samt läggs ut på skolans hemsida vid starten av läsåret.
- Att utreda rapporter om diskriminering eller kränkande behandling.
- Att utreda fall där någon personal utsatt elever på skolan för någon form av kränkning.
- Att skriva anmälan till andra myndigheter.
- Att kompetensutveckling sker inom området.



8.7.2 Elevhälsoteamet

- För regelbundna diskussioner kring skolans elever, deras psykosociala hälsa och beslutar om åtgärder.
- En flexibel organisation för att på bästa sätt möta uppkomna händelser.
- Arbetar både förebyggande och främjande.
- reviderar och fastställer ny plan mot kränkande varje år.
- Utifrån sina unika professioner möts eleverna utifrån sina behov.

8.7.3 Skolans personal

- Har ansvar för att känna till och följa planen, samt agera i fall där man misstänker eller upptäcker diskriminering och annan kränkande behandling.
- Arbetar för att främja likabehandling.
- Arbetar förebyggande med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling.
- Har ett normkritiskt förhållningssätt.
- Ansvarar för att förankra och medvetandegöra planen hos eleverna.
- Diskuterar kontinuerligt det förebyggande arbetet mot diskriminering och annan kränkande behandling
- Ansvarar för att förankra och synliggöra rutinerna i planen mot diskriminering och annan kränkande behandling bland eleverna.
- Utarbetar och reviderar material för integrering av likabehandlingsfrågor i samtliga skolämnen, för att möta Vårboskolans behov i samråd med EHT.

8.7.4 Mentor

- Arbetar förebyggande med att motverka diskriminering och annan kränkande behandling varje gång med sin klass.
- Arbetar för att främja likabehandling kontinuerligt i sin undervisning
- Utreder och åtgärdar fall av diskriminering eller annan kränkande behandling hos sina mentorselever
- Har kontakt med vårdnadshavare



- Kontaktar personal från elevhälsoteamet vid behov.

8.7.5 Skolkuratoren

- Samverkar med all personal på skolan
- Har samtal med elever/vårdnadshavare/elevgrupper
- Har kontakt med olika myndigheter och instanser
- Möter verksamheten utifrån dess behov för att på bästa sätt hantera aktuella händelser, förebyggande främjande och åtgärdande.

8.7.6 Skolsköterskan

- Har regelbundna hälsosamtal med elever
- Har kontakt med olika myndigheter
- Möter verksamheten utifrån behov för att på bästa sätt hantera aktuella händelser förebyggande, främjande och åtgärdande
- Samverkar med all personal på skolan

8.7.7 Elevkoordinator

- Har daglig kontakt med elever och arbetar relationsbyggande
- Samverkar med all personal på skolan
- Kartlägger, utreder och planerar insatser kring elever med problematisk frånvaro.
- Sammanställer och analyserar frånvaron på individ, grupp och skolnivå.
- Medverkar i registrering, utredning, åtgärder och uppföljning av kränkande behandling.

