



PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

Alla barn och elever ska känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt.

Enhet:

Bjurbäckens förskola Stora sidan

Läsåret:

2025-2026

Innehåll

Plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund	3
Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell	4
Uppföljning och utvärdering	4
Främjande arbete	5
Kartlägg och undersök risker för kränkningar.....	5
Analys av orsakerna till riskerna	6
Upprätta åtgärder	6
Så här gör vi planen känd	6
Vad gör vi om något händer?	7
Anmälningsskyldighet	7
Arbetsgång vid kränkande behandling	7
Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling.....	8
Synpunkter och klagomål	8
Definitioner	9
Diskriminering.....	9
Diskrimineringslagen 1 kap 4§	9
Diskrimineringslagen 1 kap 5§	10
Källor	10

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Syfte

Syftet med planen är att förebygga och förhindra att kränkande behandling uppstår bland barn eller vuxna på förskola/skola och övrig verksamhet.

Uppdraget att motverka kränkande behandling är en del av det demokratiska uppdraget. Detta hänger i sin tur samman med hela skolans verksamhet. Arbetet mot kränkande behandling bör ses i ett vidare sammanhang och skall omfatta alla på skolan, d v s ungdomar och vuxna som är delaktiga i skolans verksamhet, vilket också omfattar föräldrar/vårdnadshavare.

Kränkande behandling handlar om såväl individen som den miljö som hon eller han befinner sig i. Orsaker till att kränkningar uppkommer kan sällan enbart kopplas till individen eller miljön. Det handlar istället om samspelet mellan individen och miljö. Allt det vi utsätts för i vår arbetsmiljö påverkar hur vi mår och hur vi uppträder mot varandra. Vi är varandras arbetsmiljö.

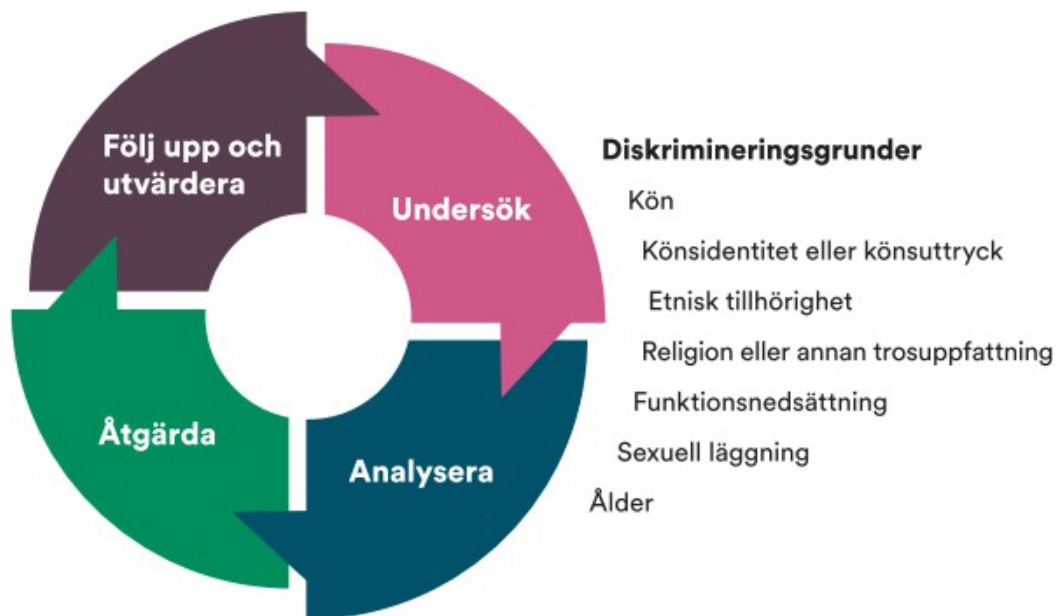
Bakgrund

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktions-nedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över lagen.

Den 1/1-20 blev barnkonventionen lag i Sverige, i artikel två lyfts alla barns lika värde. Alla barn har samma rättigheter och ingen får diskrimineras.

I skollagen (2010:800) 6 kap regleras skolans ansvar att motverka kränkande behandling av barn och elever genom ett målinriktat arbete. Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Varje år ska en plan upprättas med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som man avser att påbörja under det kommande året.

Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell



Uppföljning och utvärdering

Följ upp och utvärdera **förra verksamhetsårets** insatser och åtgärder.

Vi ser ett utvecklingsbehov i att förbättra vår närvaro och cirkulation bland pedagoger i verksamheten. Genom att vara mer aktiva, tillgängliga och rörliga i barnens lärmiljöer kan vi i större utsträckning fånga upp behov och förebygga konflikter.

Pedagogerna skickar ut färre barn åt gången vid in- och utgång, vilket har lett till en tydlig förbättring i entréernas arbetsmiljö.

Pedagogernas närvarotavla som används vid samarbete/sammanslagning ger tydlig och lättillgänglig information om varje barns närvaro och dagsläge, vilket underlättar kommunikationen mellan avdelningarna och vårdnadshavare.

Vid behov ska regler och förhållningssätt lyftas och diskuteras på APT (arbetsplatsträffar) för att säkerställa en gemensam förståelse och ett enhetligt förhållningssätt bland både pedagoger och barn.

Vid behov ska arbetsorder läggas in för borttagning av sly och annat som påverkar säkerheten eller tillgängligheten i utemiljön. Detta för att säkerställa att miljön är trygg, trivsamt och anpassad för barnens lek och utforskande.

De uppsatta grindarna i tamburer bidrar till ökad överblick och kontroll över tidigare skymda platser i miljön. Detta stärker vår möjlighet att säkerställa barnens trygghet och förebygga situationer där barn kan befinna sig utom synhåll.

Främjande arbete

Så här arbetar vi för att barn och elever ska känna sig trygga och utvecklas i verksamheten.

Vi ser miljön som den tredje pedagogen.

Den fysiska miljön utformas med omsorg för att främja lärande, nyfikenhet, självständighet och delaktighet.

Struktur och organisation är viktiga delar av vårt pedagogiska arbete. Vi arbetar i mindre grupper för att skapa goda förutsättningar för trygghet, närhet och utvecklande lärandesituationer mellan barn och pedagoger.

Pedagoger som uppmärksammar kränkningar eller diskriminerande handlingar har en skyldighet att omedelbart agera och rapportera detta enligt rutiner som finns.

Pedagoger ska vara närvarande, lyhörda och aktivt stödja barnen vid konfliktsituationer.

Vi har ett gemensamt ansvar för alla barn i verksamheten. Det innebär att varje barn är allas ansvar – vi arbetar tillsammans för att varje barn ska känna sig tryggt, sett och respekterat.

Kartlägg och undersök risker för kränkningar

Kartlägg **nuvarande situation** på förskola/skolan.

För att få reda på om och i så fall var det finns diskriminering och kränkande behandling på förskola/skolan görs årligen en kartläggning kring detta.

Barn och elever, personal och föräldrar deltar på olika sätt och för att bidra med förslag på relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet i verksamheten.

I vårt kontinuerliga arbete med att skapa en trygg och säker miljö för barnen har följande platser identifierats som dolda eller svåröverblickade. Dessa områden kräver särskild uppmärksamhet och tydlig närvaro från pedagogerna:

- Området utanför Stora torg
- Bakom cykelförrådet
- Uterummet / torget
- Baksidan av Råvebergs avdelning
- Tamburer och entréer vid torkskåpen

Analys av orsakerna till riskerna

Analysera kartläggningen.

Analysen ligger till grund för prioriterade åtgärder under innevarande verksamhetsår. Analys av kartläggningen skall vara slutförd senast 15 oktober.

Pedagoger ska vara närvarande och särskilt uppmärksamma platser där det finns risk för att kränkningar kan förekomma, såsom dolda eller skydda utrymmen. En aktiv vuxennärvaro är avgörande för att skapa en trygg miljö för alla barn.

Det är viktigt att förråd hålls låsta efter att cyklar eller andra leksaker tagits ut. Detta för att förhindra att barn vistas ensamma eller osedda i dessa utrymmen, där risken för kränkningar eller otrygga situationer ökar.

Trängseln vid entréhallarna har minskat tack vare uppsatta grindar och tydliga rutiner, där pedagoger släpper ut ett fåtal barn i taget. Detta bidrar till en lugnare miljö och ökad överblick vid in och utgång.

Upprätta åtgärder

Utifrån kartläggning och analys: redovisa de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling på er enhet.

Pedagoger ska vara cirkulerande och närvarande i verksamheten för att skapa en trygg och stödjande miljö för barnen.

En bra och tydlig kommunikation mellan kollegor är avgörande för att säkerställa att information når fram.

Pedagoger ska vara noggranna med att uppmärksamma förrådsutrymmen och säkerställa att inga barn befinner sig där innan utrymmena låses.

Barnens välbefinnande ska alltid respekteras, särskilt i relation till pedagoghunden, där både barnens trygghet och hundens välmående är prioriterade.

Så här gör vi planen känd

Hur säkerställer vi att barn och elever, vårdnadshavare och personal får kunskap och kännedom om den här planen?

Planen mot kränkande behandling görs känd och tillgänglig för alla berörda parter genom flera kanaler:

- Presentation och information vid föräldramöten
- Genomgång och dialog vid utvecklingssamtal
- Diskussion och delaktighet i föräldraråd
- Publicering på Emmaboda kommuns officiella hemsida
- Tillgänglighet i tryckt form i samtliga entréer på förskolan
- Publiceras på nyheter i Edlevo

Vad gör vi om något händer?

Anmälningsskyldighet

Förskollärare, lärare och annan personal i förskolan och skolan måste anmäla kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier som personalen får kännedom om och som sker i samband med förskolans eller skolans verksamhet till rektorn. Rektorn måste i sin tur anmäla vidare till huvudmannen. Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn eller en elev berättar om en kränkning för någon i personalen eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning.

Källa: 6 kapitlet 10 § skollagen, Skolinspektionens beslut med diarienummer 2011:1859 och Skolinspektionens beslut med diarienummer 2018:5136.

Du som arbetar i verksamheten ska skyndsamt anmäla om ett barn eller en elev kan ha blivit utsatt för kränkande behandling.

- Förskollärare, lärare eller annan personal ska anmäla till rektorn.
- Rektorn ska i sin tur anmäla till huvudmannen.
- Om du arbetar i en pedagogisk verksamhet som inte är en skolenhet eller förskoleenhet t ex öppen förskola och fritidshem ska huvudmannen utse en medarbetare som tar emot anmälan.

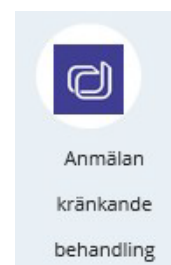
Du ska anmäla inte bara när du får kännedom om kränkande behandling, utan även om du själv uppmärksammar en händelse som kan vara kränkande. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan. Det kan göras så snabbt som möjligt efteråt. Tänk på att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Arbetsgång vid kränkande behandling

All misstanke gällande kränkande behandling (barn/elev-barn/elev, vuxen-barn/elev, barn/elev-vuxen) ska skyndsamt anmälas.

Hela processen: anmälan, åtgärder, uppföljning, godkännande av rektor och huvudman sker i det digitala verktyget KB-process, Draftit.

Anmälan om kränkande behandling i KB-process görs via ikonen kränkande behandling under fliken favoriter på EmmaNet.



Dokumentationen i KB-process ska ge svar på frågorna:

- När hände det?
- Var hände det?
- Vilka var inblandade?
- Vad var det som hände?
- Hur agerar vi? Åtgärder?
- Vad gör vi för att förhindra att det händer igen?
- **Rektor** ansvarar även för att dokumentera när uppföljning skall ske.
- **Huvudman** följer kontinuerligt alla enheters anmälningar vid bildningsnämndens möte.

Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling

- Vänd er i första hand till berörd personal för enkelhetens och snabbhetens skull.
- Till rektor/chef för enheten.
- Förvaltningschef.

Synpunkter och klagomål

Barn/elever och vårdnadshavare kan lämna synpunkter/klagomål kring situationen på förskolor/skolor/övriga verksamheter inom bildningsförvaltningen i Emmaboda kommun på följande sätt.

- Vänd er i första hand till berörd personal för enkelhetens och snabbhetens skull.
- Till rektor/chef för enheten.
- Via Emmaboda kommuns hemsida under Rutiner för Synpunkts- och klagomålshantering på förskolor, skolor och övrig verksamhet inom bildningsförvaltningen.

Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med:

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

Diskriminering kan till exempel ske genom skolans regler, dokument eller rutiner. En elev kan också bli diskriminerad om eleven blir särbehandlad på grund av t ex en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder eller dylikt.

Diskrimineringslagen 1 kap 4§

4 § I denna lag avses med diskriminering

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

2. 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 med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroende-förhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Lag (2014:958)

Diskrimineringslagen 1 kap 5§

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Lag (2014:958)

Källor

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/koll-pa-studiero/framja-studiero-genom-att-motverka-krankande-behandling-och-diskriminering>

<https://www.do.se/om-diskriminering/>

<https://www.emmaboda.se/utbildning--barnomsorg/synpunkter-och-klagomal-in-om-bildningsforvaltningen.html>



Emmaboda kommun

Box 54, 361 21 EMMABODA

Växel 0471-24 90 00

kommunen@emmaboda.se, www.emmaboda.se