



PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

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

Enhet:

Läsåret:

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.....	6
Analys av orsakerna till riskerna	7
Upprätta åtgärder	7
Så här gör vi planen känd	8
Vad gör vi om något händer?	9
Anmälningsskyldighet	9
Arbetsgång vid kränkande behandling	9
Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling.....	10
Synpunkter och klagomål	10
Definitioner	11
Diskriminering.....	11
Diskrimineringslagen 1 kap 4§	11
Diskrimineringslagen 1 kap 5§.....	12
Källor	12

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.

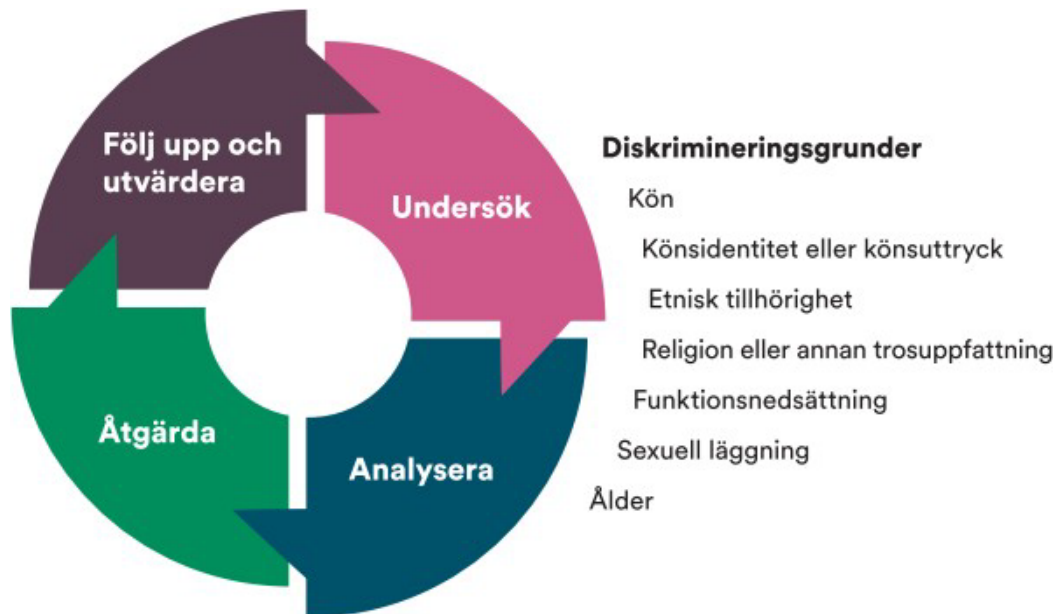
Bakgrund

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.

Videbacken har aktivt arbetat utifrån planen mot kränkande behandling. Det har skett en ständig kommunikation med barnen kring innehållet i planen mot kränkande behandling, och vi har från föregående läsår arbetat ihop bra rutiner för att hantera situationer.

Vi har arbetat med att personalen är utspridd på stora ytor/områden för att ha en översikt så att alla barn känner sig trygga för att kunna förebygga otrygghet och kränkande behandling.

All personal har arbetat för en god stämning och för att vara goda förebilder för barnen, likaväl som att vara närvarande pedagoger som är uppmärksamma på vad som förekommer i verksamheten. Det har skett ett arbete med värdegrunden på en nivå efter barnens kunskaper och förståelse. Vi har fört samtal med barnen för att få insikt i deras upplevelser och hur de känner i olika situationer.

Vi har jobbat och bearbetat händelser tillsammans med barnen för att de ska förstå sin del i situationen, att se eventuella konsekvenser av ens handlingar. Ett ständigt pågående arbete sker kring att uppmärksamma handlingsplanen - vad den innebär, tillsammans med barnen bestämma rutiner och regler. Extra fokus varje höst samt kontinuerligt under året, då barngruppen och förutsättningarna förändras. Miljön spelar en stor roll i hur arbetet med både rutiner och regler resulterar i utvecklande lek. Vi har delat in barnen i mindre grupper i så stor utsträckning som möjligt.

Vi har begränsat aktiviteter utanför förskolans område om det inte för tryggheten finns tillräckligt antal pedagoger på plats. Vi har använt utegården som ett alternativ som ger utrymme och goda möjligheter att samarbeta då personalstyrkan varit låg.

Främjande arbete

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

Att personalen är närvarande och observerar var barnen befinner sig. Närvarande personal kan verka för att barnen känner sig trygga att besöka områden/miljöer som de annars inte är i. Vi tänker särskilt på att skapa ny trygghet vid anpassningar och förändringar som sker på förskolan. All personal ska föregå med gott exempel och vara bra förebilder för barnen. Skapa goda relationer med barnen och vårdnadshavarna, så att barnen känner sig trygga här på förskolan för att kunna lära och utvecklas. Arbeta med värdegrund tillsammans med barnen för att skapa bra förutsättningar för goda relationer sinsemellan barn - vuxen, barn – barn och vuxen-vuxen. Prata om hur man kan känna sig, om hur man kan göra, att det är viktigt att lyssna på varandra, vara omtänksam och hjälpa. Förklara rättigheter och skyldigheter. Hur bestämmer man tillsammans när man vill olika? Göra saker tillsammans där vi tränar på att samarbeta, känna att vi är viktiga för varandra. Anpassa miljön så att vi skapar förutsättningar för att var och en kan ta del och känna sig kompetent. Aktivt arbeta för att barnen ska kunna och våga göra sig förstärkta och kunna framföra sina åsikter och tankar, bla genom TAKK. (Tecken som Alternativ Kompletterande Kommunikation) Samtal - både i grupp och enskilt, enkäter mm. där barnen får möjlighet att delge sina tankar ger pedagogerna information om hur/ vad vi kan få arbeta med frågeställningarna i för barnen aktuella situationer.

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.

Fåtal barn har periodvis utagerande beteende vilket kan orsaka rädsla, osäkerhet och ibland fysisk påverkan i barngruppen.

Delar av dagen är vi färre pedagoger på förskolan än tidigare vilket minskar möjligheterna till uppdelning av barnen och även möjligheterna att överblicka händelser.

Vi arbetar med att skapa goda relationer med vårdnadshavare för att de ska känna sig trygga med att komma till oss med sin oro och funderingar kring barnens psykiska och fysiska välmående. Vissa miljöer/ områden har sämre möjlighet till överblick och därmed högre risk för kränkande behandling.

Utomhus:

- Skogspartiet
- Förråden
- Området kring lekstugorna
- Stenarna på backen
- Passagen mellan framsida och baksidan

Inomhus:

- Toaletterna
- Skötborden
- Rum med sämre överblick

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.

Pedagogerna har uppsikt över kommunikationen mellan barnen och material som ska användas samt hjälper till med turtagning och att barnen delar med sig.

Att barn inte får vara med i lekar, inte får gunga tillsammans med annat barn, inte får sitta vid bordet med annat barn eller att ett barn bestämmer hur lekar ska vara måste pedagogerna vara uppmärksamma på, så att det inte händer samma barn och att det inte går överstyr.

Att som personal dokumentera, arbeta aktivt och synligt med värdegrunden är av yttersta vikt så att barnen får en förståelse av vad ett gott bemötande innebär.

Upprätta åtgärder

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

Pedagogerna sprider ut sig för att få en så god översikt som möjligt, för att kunna förebygga otrygghet och kränkande behandling
Närvarande och uppmärksamma pedagoger, exempelvis stötta vid förrådet, turtagning med mera.
Göra observationer i barngruppen och anteckna dessa för framtida bruk för att barnen ska få tillgång till optimalt utvecklande resurser.
Att kontinuerligt arbeta med värdegrunden och frågor kring detta, kopplat till den dagliga verksamheten
Ge barnen ord och "redskap" att förklara och hantera känslor och situationer.
Ha samtal, ställa frågor till varje enskilt barn för att få kännedom om deras upplevelse av sin situation.
Att vara goda förebilder.
Vara en lots för de barn som har svårare att hitta/ta sin plats.
I så stor utsträckning det går dela in barnen i mindre grupper.
Tillbringa ännu mer tid utomhus. Det ger utrymme och möjligheter att samarbeta mer då personalstyrkan minskas.
Begränsa aktiviteter utanför förskolans område om det inte för tryggheten finns tillräckligt antal pedagoger på plats.

Så här gör vi planen känd

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

Vi uppmanar vårdnadshavarna vid utvecklingssamtal och föräldramöten att gå in och läsa planen mot kränkande behandling som finns tillgänglig i avdelningarnas tamburer samt på kommunens hemsida. Personalen håller sig uppdaterad på planen mot kränkande behandling, diskuterar kring hur vi kontinuerligt arbetar med den på förskolan och är bra förebilder för barnen. Pedagogerna jobbar med den tillsammans med barnen, för att bearbeta dess innehåll såväl som att förebygga kränkande behandlingar:
Vad betyder begreppen? Rättigheter och skyldigheter? Hur bestämmer man tillsammans? Kopplar till händelser och situationer på förskolan.
Enskilda samtal/intervjuer, samtal i grupp för att kartlägga behov/ se resultat.

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.

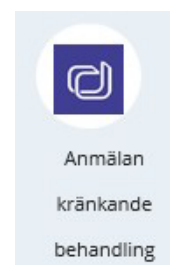
Du ska anmäla inte bara när du får kännedom om kränkande behandling, utan även om du själv uppmärksammar en händelse som kan vara kränkande. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan. Det kan göras så snabbt som möjligt efteråt. Tänk på att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor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

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 förfarings sätt 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 förfarings sättet 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