



# PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

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

Enhet:

Skatan

Läsåret:

2023 - 2024

## Innehåll

<b>Plan mot diskriminering och kränkande behandling.....</b>	<b>3</b>
Syfte.....	3
Bakgrund .....	3
<b>Kartlägg, analysera, åtgärda och följ upp efter följande modell .....</b>	<b>4</b>
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 .....	7
<b>Vad gör vi om något händer? .....</b>	<b>8</b>
Anmälningsskyldighet .....	8
Arbetsgång vid kränkande behandling .....	8
Rutin för hur vårdnadshavare/barn/elev går tillväga för att rapportera när ett barn/elev upplever eller får kännedom om kränkande behandling.....	9
Synpunkter och klagomål .....	9
<b>Definitioner .....</b>	<b>10</b>
Diskriminering.....	10
Diskrimineringslagen 1 kap 4§ .....	10
Diskrimineringslagen 1 kap 5§.....	11
<b>Källor .....</b>	<b>11</b>

# 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.

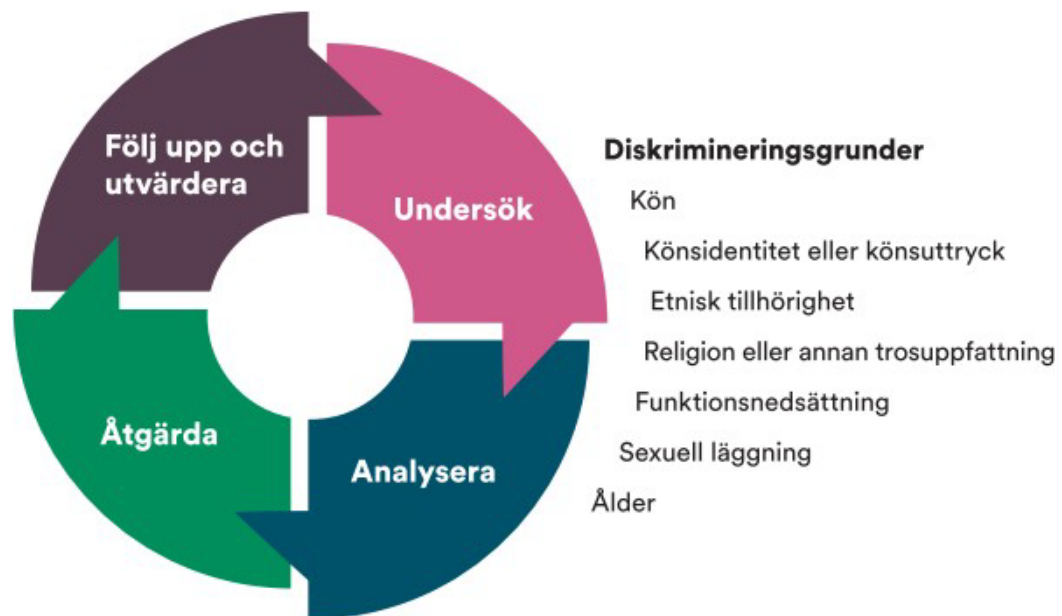
## Bakgrund

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 hade som mål att ha en roterande pedagog ute som bar väst för att förhindra konflikter och kränkande behandling. Vi känner att detta har vi inte kunnat leva upp till. Vi fortsätter därför att arbeta mot detta mål.

Vi hade som mål att vara utplacerade vid olika ställen på gården för att vara uppmärksamma. Detta har fungerat bra.

Vi hade som mål att dela oss i mindre grupper för att det skulle bli mindre konflikter och lugnare. Detta har fungerat för det mesta.

Vårt mål har varit att vi ska vara närvarande i barngruppen för att kunna förebygga konflikter eller kränkande behandling i de olika gruppkonstellationerna. Detta har kunnat uppnås för det mesta.

Vårt mål har varit att vi ska ha samtal med föräldrarna om det skett någon form av större konflikt i barngruppen som rör deras barn. Vi har lyckats med detta för det mesta, men tycker att det är svårt att förmedla saker som hänt under dagen pedagog till pedagog.

Vi har blivit bättre på att bära västen. Vi har också blivit bättre på att förmedla saker som hänt barnen till personal som är kvar.

Vi har haft bra kommunikation med föräldrarna både när det hänt något positivt eller negativt.

## Främjande arbete

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

Närvarande och lyhörda pedagoger, vi delar så ofta som möjligt upp barngrupper till mindre grupper, vilket gör att barnen känner en större trygghet. Vi omfördelar pedagogerna för att det i största möjliga mån skall vara ordinarie pedagoger, i framförallt de yngsta barngrupperna.

## 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.

För de yngsta barnen som gärna vill vara nära en vuxen är en stor gård en nackdel för deras trygghet.

I och med att vi delar staket med skolan så kan det uppkomma situationer då våra barn upplever kränkande behandling, både i ord och i fysisk handling (ex pinnkastning över staketet).

Det är svårt att alltid vara närvarande för alla barnen, då vi ibland behöver lämna rummet för ex toalettbesök eller vid matsituationerna för att hämta saker. Det är tillfällen då det kan hända incidenter mellan barnen som vi inte hinner se eller höra, eftersom vi ofta är själva och måste lämna gruppen för en kort stund.

De äldre barnen är tillfrågade om det finns platser ute de känner sig otrygga med. Inget av barnen upplever att det finns någon sådan plats.

## 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.

Gården är för stor för att kunna ha överblick överallt.

Vi delar staket med skolan.

Ensamarbete vissa tider på dagen.

## Upprätta åtgärder

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

Att vi alltid har en pedagog som bär väst och som har ansvaret för att rotera på gården och räkna in barnen. Att kedjan till grinden alltid måste vara på.

Att vi har uppsikt när våra barn står vid staketet till skolan och pratar med skolbarnen så det inte uppstår några kränkningar.

Personalens olika ansvarsområden ska tydligt framgå, de finns att läsa på personalens anslagstavla i hallen.

Personalen ska vara tydlig i sin kommunikation ute som inne, så vi vet vem som befinner sig var och även när denne t.ex. går på rast.

Förankra ett arbetssätt där vi delar in oss med barnen i mindre grupper för att lyfta fram barnen men även undvika konflikter i t.ex. trånga utrymmen. Arbetssättet ska även inkludera att personalen alltid sprider ut sig både inomhus och utomhus och befinner sig på platser där barnen är.

Fortsatt aktivt värdegrundsarbete där vi dagligen samtalar med barnen.

## 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 skriver ut och sätter upp Planen mot kränkande behandling i tamburen.  
Den finns på hemsidan.

# 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.

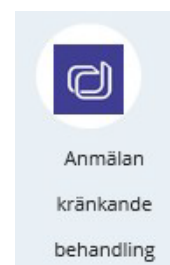
Du ska anmäla inte bara när du får kännedom om kränkande behandling, utan även om du själv uppmärksammar en händelse som kan vara kränkande. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan. Det kan göras så snabbt som möjligt efteråt. Tänk på att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor 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](mailto:kommunen@emmaboda.se), [www.emmaboda.se](http://www.emmaboda.se)