Åmåls Kommun

2026-01-16

Plan mot kränkande behandling, diskriminering och kränkande behandling

Verksamhet förskola Åmåls kommun

Planen gäller för kalenderåret 2026

Främja, förebygg, upptäck och åtgärda

Planen visar förskolans arbete för att motverka kränkande behandling av barn. Planen omfattar även aktiva insatser för att verka för barns lika rättigheter och åtgärder för att motverka diskriminering.

Planen bygger på:

- Skollagens kapitel 6
- Diskrimineringslagens kapitel 3
- Barnkonventionen

Alla barn har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av förskolan värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla barns lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1. Lagstiftningen

Skolans arbete mot kränkande behandling regleras i 6 kap. Skollagen. I detta kapitel finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Varje förskola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen för att förhindra kränkande behandling. Vidare fastställs skyldigheten att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.

I 3 kap. **Diskrimineringslagen** finns regler om aktiva åtgärder mot diskriminering.

Förskola har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Skyldigheten omfattar även att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom ett fortlöpande arbete i fyra steg, undersöka, analysera, åtgärda samt utvärdera och följa upp. I detta arbete ingår även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

Rektorns skyldighet att anmäla kränkningar till huvudmannen är direkt kopplad till huvudmannens skyldighet att skyndsamt utreda vad som hänt. Därför måste även rektorn göra sin anmälan till huvudmannen skyndsamt. Ett exempel på vad Skolinspektionen i ett beslut inte tyckt är tillräckligt skyndsamt är en månad. I det enskilda fallet hade en skola ett arbetssätt och en rutin som gjorde att det gick upp till en månad innan de anmälde kränkande behandling till huvudmannen. Det var inte tillräckligt skyndsamt i skollagens mening, menade Skolinspektionen.

Om huvudmannens utredning om kränkande behandling leder till att man vidtar åtgärder mot en enskild person räknas det som myndighetsutövning. Då har barnet och vårdnadshavaren rätt att få ta del av information i ärendet, till exempel dokumentation om uppgifter och beslut och motivering av beslut. I 29 kapitlet 10 § skollagen finns det hänvisningar till alla de rättigheter man har i samband med myndighetsutövning i skolan.

Personalen i förskolan har också en viktig roll i att upptäcka när barn far illa eller när det finns risk för det. Enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen har alla förskolor, inklusive var och en av de anställda i verksamheten, en skyldighet att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa. Den som omfattas av anmälningsskyldigheten har också en skyldighet att lämna alla uppgifter som kan vara av betydelse för utredningen av ett barns behov av skydd och stöd.

2. Plan mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

Målsättningen med planen är att

- främja allas lika rättigheter
- vara ett konkret verktyg i arbetet för att förebygga och motverka diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling

Inom kultur- och utbildningsförvaltningen i Åmål ska varje verksamhet årligen upprätta en plan. Planen ska finnas tillgänglig på verksamhet förskolas hemsida.

3. Definitioner

Kränkning
Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykiska och/eller ske via sociala medier. Begreppet ”kränkande behandling” tolkas brett och omfattar alltifrån fysiska kränkningar som slag och sparkar, verbala kränkningar som skällsord, tillmälen och nedlåtande kommentarer till mer subtila psykiska eller sociala kränkningar som utfrysning och andra former av medveten uteslutning. De exempel som ges här är inte uttömmande och kränkningar kan förekomma i många andra former.

Det är barnet som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall. Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

Om en medarbetare kränker ett barn hanteras kränkningen på samma sätt enligt skollagens krav. I det fall medarbetaren misskött sitt arbete i detta avseende hanteras det enligt de ordinarie rutinerna kring misskötsamhet i arbetet.

Diskriminering
En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks, och detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Trakasserier
Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

4. Organisatorisk ansvarsfördelning

Enligt 1 kap. 5 § skollagen ska var och en som verkar inom utbildningen främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

4.1 Huvudmannen

Ansvar för personalen
Ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i 6 kap. skollagen, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget. (6 kap. 5 § skollagen)

Målinriktat arbete
Se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling
Se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling
Se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling
Skyldighet att anmäla, utreda och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden (6 kap. 6-10 §§ skollagen).

Verksamhetschef/Skolchef

Skyndsamt rapportera till huvudmannen
Skyndsamt rapportera till huvudmannen, Kultur- och utbildningsnämnden, vid kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Skolchefen ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Upprätta plan mot diskriminering och kränkande behandling
Ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, att planen hålls aktuell, följs upp och finns tillgänglig på hemsidan.

4.2 Rektor

Skyndsamt anmäla till skolchefen
Skyndsamt anmäla till verksamhetschef/skolchefen, via systemet för incidentrapportering Kia vid kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Rektor ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Dokumentation enligt gällande rutiner
Ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling.

Säkerställa stöd åt barn
Ansvarar för att stöd ges till barn som utsatts för diskriminerande eller kränkande behandling samt att stöd ges till den som orsakat händelsen.

Barnhälsan delaktig
Ansvarar för att barnhälsan är delaktig i arbetet mot kränkningar, trakasserier och diskrimineringar.

Anmälan till socialnämnden
Ansvarar för att göra en anmälan till socialnämnden när det finns en misstanke om att ett barn far illa. enligt 14 kap. §1 socialtjänstlagen.

Kontakt med polis
Ta ställning till kontakt med polis för samråd och att eventuellt anmäla.

4.3 Förskolans medarbetare

Skyndsamt anmäla till rektor
Skyndsamt anmäla via systemet för incidentrapportering Kia vid kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Förskolans medarbetare ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Kontakt med barnet och vårdnadshavare
Ansvarar för kontakter med barnet och vårdnadshavare. Informera om plan mot diskriminering och kränkande behandling Informera barn och vårdnadshavare om plan mot diskriminering och kränkande behandling.

4.4 Arbetslaget

Ge stöd och hjälp att hantera situationer

- Ge stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen
- Arbeta med frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.
- Diskutera och arbeta med barn om frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.

5. Mål för förskolans värdegrundsarbete

De grundläggande värden som förskolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på.

Värdegrunden omfattar:

- Människolivets okränkbarhet
- Individens frihet och integritet
- Alla människors lika värde
- Jämställdhet mellan könen
- Solidaritet mellan människor

Det är dessa värden som ska förmedlas och alla medarbetare ska främja aktning för människans egenvärde och vår gemensamma miljö.

Grunden för allt lärande är en trygg lärandemiljö. Vi vill ha ett vänligt, tillåtande och accepterande klimat utan våld, kränkande språk och handlingar. Alla, både barn och vuxna, har rätt att mötas med respekt.

Varje barn ska efter sina förutsättningar få känna tillfredsställelse i att lyckas, få ett växande självförtroende och tilltro till sin egen förmåga. När de går vidare från våra verksamheter ska det vara med fortsatt nyfikenhet och lust att lära i bagaget.

6. Främjande och förebyggande arbete

6.1 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av främjande karaktär:

Förskolans arbete utgår från värdegrunden och dagligen uppmärksammas och arbetas det med olika frågor som ingår i planerna. Förskolan arbetar medvetet med värdegrundsfrågor och har det som ett prioriterat mål. Förskolans personal arbetar utifrån ett medvetet pedagogiskt förhållningssätt som utgår från värdegrunden, tydliggörande pedagogik. Dagligen arbetar personalen med konflikter eller andra dilemman som uppstår. Personalen handleder och vägleder barnen förebyggande genom t.ex. ”lärande samtal”. Barnen är delaktiga i konflikthantering genom att t.ex. säga/visa Stopp.

6.2 Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt (se mer under steget Kartlägg). Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av förebyggande karaktär:

I den dagliga verksamheten på förskolan arbetar både barn och personal med värdegrundsfrågor på många olika sätt som en del av det tematiska arbetet. Normer och värden utgör grunden i allt vi gör och värdegrundsarbetet genomsyrar hela vår verksamhet. All personal tar ansvar för att alla bemöts lika och ges lika möjligheter. Vi arbetar alla tillsammans för att förskolan ska vara en öppen och demokratisk plats, tar tillvara på och bejakar barnens olikheter.

7. Kartläggning av nuläget

Beskriv hur nuläget kartläggs, t ex. trygghet och trivsel, enkät, kränkningsutredningar, kontakter från vårdnadshavare, barnhälsans kartläggningar m.m. Medarbetare och barn ska involveras i kartläggningsarbetet.

I dagliga kontakter och dialoger med barn och vårdnadshavare samt vårdnadshavarenkäten - bidrar till nulägesanalys och kartläggning.

Personalen arbetar med innehållet i planen på pedagogiska utvecklingsdagar, arbetsplatsträffar, arbetsgrupper, kvalitetssäkringssamtal (arbetslagssamtal), veckomöten och vid arbetslagsplaneringar. Vi arbetar kontinuerligt i barngruppen med normer och värden. Vid behov skrivs en incidentrapport. Kartläggningen är en del av vårt systematiska kvalitetsarbete.

8. Framtagande av planerna

Beskriv hur planen arbetats fram, och vilka som deltagit i arbetet, inklusive barn delaktighet.

Vår plan har tagits fram tillsammans med pedagogisk personal och rektor. Därefter sker informationen till våra vårdnadshavare via t.ex. digitala forum (TYRA) och utvecklingssamtal. Vårdnadshavare är delaktiga via ex. vårdnadshavarenkäter, dagliga samtal vid lämning och hämtning. Utifrån kartläggningen har verksamhetschef/skolchef reviderat och tagit fram en ny plan som utgår från aktuellt nuläge. Barnens delaktighet syns i vår kvalitetsplan genom våra reflektioner och dokumentationer utifrån arbetet med normer och värden.

9. Förankringsarbete

Beskriv på vilket sätt planen ska vara ett levande dokument och vara känd och förankrad hos barn, medarbetare och vårdnadshavare:

I den dagliga verksamheten på förskolan arbetar både barn och personal med värdegrundsfrågor på många olika sätt. Normer och värden utgör grunden i allt vi gör och värdegrundsarbetet genomsyrar hela vår verksamhet. Personal arbetar kontinuerligt med innehållet i planen på pedagogiska utvecklingsdagar, arbetslagsplaneringar, arbetsplatsträffar, arbetsgrupper, kvalitetssäkringssamtal (arbetslagssamtal) och i den dagliga verksamheten.

10. Utvärdering

Planen ska årligen utvärderas.

11. Kompetens

Beskriv på vilket sätt medarbetarnas kompetens kring hur ett målinriktat arbete för att förebygga kränkningar, diskriminering och trakasserier bedrivs hålls uppdaterad.