

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Torsby kommun

Planen gäller från: 2021-09-10

Planen gäller till: 2022-09-09



Innehållsförteckning

1. Bakgrund	3
2. Framställande av planen	3
3. Definitioner av begrepp	4
4. Främjande och förebyggande insatser, och vem ansvarar	6
5. Avdelningens plan mot diskriminering och kränkande behandling	8
6. Utvärdering av läsåret 20xx/20xx	13
7. Rutiner vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	14
8. Rutiner i akuta situationer	16
9. Bilaga 1	17
10. Bilaga 2	18

1. Bakgrund

Verksamheter som omfattas av planen

Kommunens förskolor.

Vår vision

Inom förskoleverksamheten ska inget barn bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Alla ska respekteras för den man är. Alla barn ska känna sig trygga och mötas av positiva och uppskattande vuxna som reagerar på, och agerar mot, alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Inom förskoleverksamheten råder nolltolerans mot kränkande behandling och mobbning.

Vårt likabehandlingsarbete är ett målinriktat arbete för att:

- främja barns lika rättigheter.
- förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Likabehandlingsarbetet handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg miljö i förskolan är en förutsättning för att barn ska kunna utvecklas.

2. Framställande av planen

Barnens delaktighet

Barnen på förskolan är delaktiga i arbetet med planen genom att personalen till exempel lyssnar, observerar och samtalar med dem i vardagen. Det kan också ske genom intervjuer med barnen m.m.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Föräldrarna deltar i arbetet genom att besvara en årlig, kommunövergripande enkät. Planen ska också lyftas på föräldraråd.

Personalens delaktighet

Personalen granskar planen och kommer med förslag på förbättringar.

Arbetslagen genomför kartläggning och analys av det egna arbetet. På planeringsdagen utformas mål och åtgärder.

Personalen följer upp planen regelbundet på t.ex. arbetslagsplanering.

Förankring av planen

Planen ska vara väl förankrad hos all personal. Detta sker genom gemensamma diskussioner i arbetslaget och på förskolan samt i tvärgrupper.

Planen presenteras på föräldramöten, föräldraråd och utvecklingssamtal.

Planen finns också på kommunens hemsida.

3. Definitioner av begrepp

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att ett barn missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk mening.

Vad är trakasserier?

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna, se nedan. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Både vuxna och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier men när vuxna trakasserar barn är det förbjudet och juridiskt betraktas det som diskriminering.

Diskrimineringsgrunderna:

- **Kön - Genus** är de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön.
- **Etnisk tillhörighet** - Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung. Alla människor har en etnisk tillhörighet. Om du till exempel är född i Sverige kan du vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. Du kan också ha flera olika etniska tillhörigheter. Var och en har rätt att definiera sin egen tillhörighet.
- **Religion eller annan trosuppfattning** - Alla har rätt till sin religion eller trosuppfattning. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Begreppet annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning till exempel buddhism, ateism och agnosticism.
- **Sexuell läggning** – Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuell läggning.

- Funktionsnedsättning- Funktionsnedsättning är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Under funktionsnedsättning återfinns även de neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som till exempel ADHD och autism.
- Könsoverskridande identitet eller uttryck - Könsoverskridande identitet eller uttryck är någon som inte identifierar sig som kvinna eller man genom sin klädsel eller som på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födseln.
- Ålder – En persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse.

Vad är kränkande behandling?

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Där kränkningar sker handlar det ofta om relationer och maktförhållanden. Kränkande behandling beskriver en relation i obalans. Det som avgör om en handling är att betrakta som kränkning är individens upplevelse.

Kränkande behandling kan vara:

- Fysisk, t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar.
- Verbal t.ex. svordomar, förolämpningar och hotelser.
- Psykosocial t.ex. att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning.
- Text- och bildburen t.ex. klotter, brev, lappar, e-post, sms och social medier.

Tidigare har vi pratat om mobbning, idag har begreppet utvidgats och kallas kränkande behandling.

Inga former av diskriminering eller kränkande behandling skall förekomma. Det är all personals skyldighet att vara mycket tydlig i markeringar när det gäller kränkande eller diskriminerande ord och handlingar. Vi ska reagera direkt och tydligt. När föräldrar eller andra vuxna finns i förskolan gäller planen mot diskriminering och kränkande behandling även för dem.

All personal i förskolan skall vara väl förtrogen och arbeta utifrån läroplanens värdegrund.

Vad är ett främjande arbete?

Främjande arbete pågår alltid och utan att något särskilt har inträffat. Det är grunden i värdegrundsarbetet och syftar till att skapa en trygg arbetsmiljö för alla barn och all personal som möjliggör att varje barn utvecklas i sin fulla potential. I ett framgångsrikt främjande arbete läggs ett "värdegrundsrastrer" på både planering, genomförande och uppföljning av undervisningen.

Vad är ett förebyggande arbete?

Förebyggande arbete handlar om att identifiera och avvärja risker i den egna verksamheten. Det görs genom kartläggningar, analyser och insatser för att avvärja de identifierade riskerna samt uppföljning och utvärdering av hur det gått. Det är ett kontinuerligt systematiskt kvalitetsarbete. För att kunna förebygga diskriminering och kränkande behandling behöver personalen ha kunskaper både om hur diskriminering och kränkande behandling uppstår och hur det kan motverkas.

4. Främjande och förebyggande insatser, och vem ansvarar

- Förskolans arbete ska genomsyras av den värdegrund som anges i läroplanen för förskolan.

Ansvar: personal och rektor

- Personalen ska kontinuerligt diskutera värdegrundsfrågor.

Ansvar: pedagogiskt ansvarig personal och rektor

- Det dagliga arbetet på förskolan ska utformas för att främja och förebygga arbetet mot diskriminering och kränkande behandling 6 kap. 7 § Skollagen (2010:800)

Ansvar: personalen och rektor

Inför planeringsdagen:

- Personalen på avdelningen kartlägger om det finns risker för kränkande behandling eller trakasserier. Till grund för detta ligger tidigare utvärdering samt observationer i barngruppen. Kartläggningen dokumenteras i avdelningens plan.

Ansvar: personalen

På planeringsdagen:

- Diskutera i arbetslagen vad de främjande åtgärderna innebär för er verksamhet.
- Kartläggningen analyseras och åtgärder för förebyggande arbetet tas fram. Kartläggningen och åtgärderna dokumenteras i avdelningens plan, 6 kap. 8 § Skollagen (2010:800)

Ansvar: personalen och rektor

På arbetslagsplaneringar eller personalmöten

- Planen ska följas upp regelbundet och revideras vid behov.

Ansvar: pedagogiskt ansvarig personal

På utvärderingsdagen

- Planen ska utvärderas.

Ansvar: personalen och rektor

5. Avdelningens plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskola: _____ Avdelning: _____

Datum: _____

Avdelningens **främjande** arbete för att **förhindra diskriminering och trakasserier**

Lpfö 18 sid. 5

Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Hur gör vi?

Vi ska arbeta normkritiskt och normkreativt.

Diskussioner i arbetslaget, vilka normer har vi? Vilka fördomar har vi? Vad är det vi värdesätter hos barnen?

Se filmen nedan.

[Normkritik/Normkreativitet i förskolan - YouTube](#)

[Normkritisk pedagogik - våga vara självreflekterande - YouTube](#)

- **Kön**

Vi ska bemöta barnen utifrån de individer de är oberoende av vilket kön hen har. Vi ska tänka på hur vi pratar om och till flickor och pojkar. Vi ska arbeta med representationen, syns alla, hörs alla?

- **Könsöverskridande identitet och uttryck**

Vi ska inte låta de normativa föreställningarna av hur en flicka eller pojke "bör se ut, bör agera, bör tycka om eller inte tycka om" få någon vidare plats. Vi ska i stället tänka på att göra allt tillgängligt för alla barn att uttrycka sig eller vem de vill vara.

- **Religion eller annan trosuppfattning**

Vi ska berätta om olika historier, bilder, personer, karaktärer och gudar att tro på. Vi ska synliggöra inkluderande och välkomnade traditioner och högtider. Vi ska visa på att barnen själva får tycka, tro eller inte alls tro, om de vill det.

- **Etnisk tillhörighet**

Vi ska låta barnen få möta, höra om och se olikheter i vardagen och i litteratur, film, bilder och uttryck. Vi ska visa på en bred representation med människor från

hela världen. Vi ska låta barnen få rätten att identifiera sig som de själva vill när det handlar om ursprung och hem.

- Funktionsnedsättning

Vi ska synliggöra människor med olika funktionaliteter. Vi ska inte anta att alla kan se, höra, gå, prata, stå eller uttrycka sig. Vi ska istället anta att alla har olika möjligheter och tillgång till samhället utifrån våra funktioner.

- Sexuell läggning

Vi ska inte anta att ett barn är heterosexuellt från början. Vi ska visa och berätta för barnen att det är fullt möjligt att tycka om den person man vill, oavsett kön. Vi ska synliggöra olika familjekonstellationer, till exempel när vi läser sagor.

- Ålder

Vi ska visa tilltro till förmåga oavsett ålder. Vi ska inte förutsätta att kunnande naturligt hör ihop med en viss ålder.

Vidtagna åtgärder - vad har vi gjort i verksamheten?

Resultat – hur blev det?

Avdelningens **främjande** arbete för att **förhindra kränkande behandling**

Lpfö 18, sid. 5

Inget barn ska i förskolan bli utsatt för kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Hur gör vi?

- Värdegrundsarbetet är en naturlig del i vardagen.
- Vi ska undervisa kring alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna
- Vi ska undervisa barnen hur man är en bra kompis och alla barn ska få uppleva att de är en tillgång i gruppen.
- Alla barn ska mötas med respekt och förståelse för deras individuella förutsättningar.
- Pedagogerna är goda förebilder.
- Vi är närvarande pedagoger för att hjälpa och stötta barnen.
- Vi förstärker det positiva hos barnen.
- Vi arbetar med kooperativt lärande.

Vidtagna åtgärder - vad har vi gjort i verksamheten?

Resultat- hur blev det?

Avdelningens **förebyggande** arbete för att **förhindra kränkande behandling**

Lpfö 18, sid. 5

Inget barn ska i förskolan bli utsatt för kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Kartläggning utifrån barngruppen – Vilka risker ser vi?

-

-

Åtgärd – hur gör vi?

- Det är all personals skyldighet att vara mycket tydlig i markeringar när det gäller kränkande ord och handlingar. Vi ska reagera direkt och tydligt.

-

-

Ansvarig personal:

Datum för uppföljning:

Resultat – hur blev det?

Avdelningens **förebyggande** arbete för att **förhindra trakasserier**

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna – se sidan 4

Lpfö 18 sid. 5

Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Kartläggning utifrån barngruppen – var är vi? Vad ser vi?

-

-

Åtgärd – hur gör vi?

- Det är all personals skyldighet att vara mycket tydlig i markeringar när det gäller kränkande ord och handlingar. Vi ska reagera direkt och tydligt.

-

-

Ansvarig personal:

Datum för uppföljning:

Resultat– hur blev det?

-

6. Utvärdering

Utvärdering av föregående läsår 20/21

Beskriv hur avdelningens plan har utvärderats

Planen har utvärderats genom brukarenkät samt genom diskussioner i arbetslaget.

Delaktighet i utvärderingen

Personal och vårdnadshavare (och barn)

Redogörelse för hur planerade åtgärder genomförts

(skriv en sammanfattning från utvärderingsdagen i juni)

Förbättringsområden inför kommande läsår:

(skrivs på utvärderingsdagen i juni)

Utvärdering av kommande läsår 21/22

Denna plan ska utvärderas senast

juni – 22

Beskriv hur denna plan ska utvärderas

(skrivs på planeringsdagen i september)

Ansvarig för att årets plan utvärderas

(skrivs på planeringsdagen i september)

7. Rutiner vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Hur anmäler vårdnadshavare

När barn eller vårdnadshavare upplever att en kränkning sker, att barnet själv är kränkt eller att en kamrat utsatts för kränkande behandling, ska vårdnadshavaren berätta detta för förskolans personal.

Om det gäller situationer där personal utsätter barn för kränkning ska vårdnadshavaren kontakta rektor omgående.

Om vårdnadshavare upplever sig kränkta av förskolans personal kontaktas rektor.

Personalen och rektors anmälningsskyldighet, 6 kap. 10 § Skollagen (2010:800)

När personalen får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska de omgående anmäla detta till rektor (bilaga 1).

När en anmälan om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling lämnats till rektor ska rektor i sin tur informera huvudmannen, det vill säga Barn- och utbildningsförvaltningen. Huvudmannen är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Utredningen görs av rektor eller personal. När ärendet har avslutats ska huvudmannen informeras om det.

Anmälningsskyldigheten omfattar alla händelser som kan utgöra kränkande behandling. Det ska inte göras någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan den anmäls till rektor respektive huvudmannen.

Anmälan till rektor respektive huvudmannen ska göras skyndsamt.

Rutiner för utredning efter att anmälan gjorts

Utredningen ska påbörjas och genomföras skyndsamt.

Utredningen ska dokumenteras (bilaga 1).

1. Observation av barnets sociala situation på förskolan
2. Samtal med vårdnadshavare, barnet och ev. andra inblandade barn/vuxna
3. Samtal med all berörd pedagogisk personal och vid behov även specialpedagog och rektor
4. Åtgärd. Vad/hur gör vi? Se "Fortsatta åtgärder"
5. Informera vårdnadshavare om de planerade åtgärderna

Fortsatta åtgärder

Åtgärderna ska dokumenteras (bilaga 1).

1. Informera samtlig pedagogisk personal på berörd avdelning.
2. Åtgärder, vad/hur gör vi och vem ansvarar?
3. Informera vårdnadshavare om planerade åtgärder.
4. Arbeta enskilt med det berörda barnet. Till exempel med att stärka och lyfta fram det berörda barnets sociala plats i gruppen.
5. Arbeta med hela barngruppen. Till exempel genom temaarbeten, läsa böcker, se film som handlar om vänskap.
6. Se över gruppindelning
7. Ha ökad uppsikt, särskilt på platser och tidpunkter som visat sig riskfyllda.
8. Uppföljning i arbetslaget, varje vecka på avdelningsmöte.
9. Uppföljning med förälder inom tre veckor. Är problemet löst är åtgärden klar.
10. Informera rektor.
11. Arbetslaget utvärderar. Vad fungerade? Vad fungerade inte? Vad ska vi tänka på om det upprepar sig?
12. Utvärdering tillsammans med vårdnadshavare.

Särskilda åtgärder för situationer då vuxna kränker

Åtgärderna ska dokumenteras (bilaga 1)

1. Rektor följer upp genom samtal med berörd vuxen utifrån överenskommen tidsperiod.
2. Rektor har särskilt ansvar för att följa upp och att utvärdera samspelet på aktuell avdelning/förskola under ett år framåt.

Rutiner i akuta situationer

När personalen ser att:

Barn kränker barn

1. Avbryt situationen
2. Samtal med barnen
3. Observation av den sociala situationen på förskolan
4. Personalen gör en bedömning om hur kränkningen ska hanteras
5. Händelsen dokumenteras/anmäls enligt bilaga 1 eller 2
6. Ev. samtal med berörda vårdnadshavare

Barn kränker vuxen

1. Avbryt situationen
2. Samtal med barnet
3. Ev. samtal med vuxen som blivit kränkt
4. Observation av den sociala situationen på förskolan
5. Personalen gör en bedömning om hur kränkningen ska hanteras
6. Händelsen dokumenteras/anmäls enligt bilaga 1
7. Ev. samtal med vårdnadshavare

Vuxen kränker barn

1. Avbryt situationen
2. Ta upp enskilt med den vuxna vad du reagerat på
3. Information och anmälan till rektor omgående enligt bilaga 1
4. Rektor tar omgående kontakt med vuxen för att komma åt problemet och tillsammans med denne komma överens om hur man ska gå vidare
5. Rektor informerar huvudman

Vuxen kränker vuxen

1. Avbryt situationen
2. Samtal med de inblandade
3. Vid behov kontakta rektor
4. Rektor tar omgående kontakt med vuxen för att komma åt problemet och tillsammans med denne komma överens om hur man går vidare.

