



Plan mot kränkande behandling och diskriminering

2017–2023

Uppdaterad, augusti 2022

Innehåll

1. Bakgrund	3
2. Definitioner och begrepp	3
2.1 Diskriminering	3
2.2 Kränkande behandling och trakasserier	4
3. Förebyggande åtgärder	5
4. Handlingsplan vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	5
5. Plan mot kränkande behandling	6
5.1 Vision	6
5.2 Kartläggning och nulägesanalys	6
6. Hur samarbetar vi med föräldrarna gällande frågor som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?	7
6.1 Hur arbetar personalgruppen när det gäller frågor som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?	7
6.2 Nulägesanalys	7
6.3 Barnens delaktighet	7
6.4 Föräldrars delaktighet	8
6.5 Personal	8
7. Uppföljning och utvärdering	8
BILAGA 1	9
1 Vad har hänt	9
Vilka var inblandade?	9
Vilken typ av kränkning har skett?	9
2. Vilka åtgärder behöver sättas in?	10
Hur kan vi lösa problemet?	10
Vilka behöver vara delaktiga?	10
3. Varför blev det som det blev?	10
Kan miljön eller rutiner ses över?	11
Hur går vi vidare?	11

1. Bakgrund

Sedan 1 januari 2009 skyddas barn i förskolan mot diskriminering och trakasserier som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Likabehandlingsplan är ett tillvägagångssätt att motarbeta diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i skolan och förskolan. Den ska främja barnens lika rättigheter oavsett kön etnisk tillhörighet, ålder eller könsöverskridande, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Arbetet mot diskriminering regleras i:

Diskrimineringslagen (2008:576) - Innehåller bestämmelser om förbud mot trakasserier och krav på aktiva åtgärder

Skollagen 6 kap. (2010:800) – Innehåller bestämmelser om skolväsendet, förbud mot kränkande behandling och krav på förebyggande åtgärder

FN:s barnkonventionen artikel 2,

Enligt Skollagen (2010:800) 6 kap. 8 § ska Huvudmannen se till att varje år upprättas en plan 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 avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan

Förskolan Samklang AB främjar likabehandlingsarbete och motverkar diskriminering och kränkande behandling. Rektor har det övergripande ansvaret för att den årliga planen upprättas. Likaså ansvarar arbetet för att förebygga, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs. All personal har ansvar när det gäller att främja barns lika rättigheter, att förebygga, upptäcka, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling av såväl barn som vuxna. Vi gör en regelbunden granskning av verksamheten och organisationen i företaget gällande arbetsklimat och arbetssätt. Granskningen genomförs på var hösts planeringsdag.

2. Definitioner och begrepp

2.1 Diskriminering

Diskriminering är att behandlas sämre än andra personer i samma situation på grund av någon av de så kallade diskrimineringsgrunderna. Det finns sju diskrimineringsgrunder:

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. **Religion** eller annan trosuppfattning.

5. **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,

6. **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

7. **Ålder:** uppnådd levnadslängd.

Direkt diskriminering: Innebär att en person blir sämre behandlad än någon annan i en liknande situation och det har ett samband med någon diskrimineringsgrund. Exempel: –En förskola tar inte emot barn med ADHD.

Indirekt diskriminering: Är t.ex. när förskolan har regler som ska gynna alla, men att det i själva verket missgynnar en individ eller grupp. Det kan handla om att personalen behöver göra undantag för ett barn med funktionshinder, religion eller liknande för att barnet inte ska känna sig utsatt, utan det ska ha samma förutsättningar som de övriga. Exempel: En skola serverar samma mat till alla barn trots att vissa av dem är glutenallergiker och andra av religiösa skäl inte kan äta till exempel fläskkött.

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 **skäliga** 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. Exempel: En skola saknar rullstolsramper och hiss i flera av sina skolbyggnader

2.2 Kränkande behandling och trakasserier

En kränkande behandling, enligt skollagen SFS 2010:800, 6 kap, definieras som "ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker ett barns eller elevs värdighet".

Trakasserier: En aktiv, medveten handling som kränker en elevs värdighet och har koppling till diskrimineringsgrunderna.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar, förstörda kläder och saker).
- Verbala (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (utfrysning, ryktesspridning, göras till åtlöje, blickar, alla går när man kommer, suckar, fnissar och skratt)
- Texter och bilder (som lappar, tröjtryck, tyg/klistermärken, fotografier och meddelanden på olika sociala medier)

Definitionerna gäller barn till barn men även mellan vuxen/ barn, samt vuxen/vuxen.

I skollagen 6 kapitel 10 § står att en lärare, förskollärare eller annan personal har skyldighet att anmäla till rektorn alla situationer där ett barn och elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. En rektor som fått kännedom om en sådan händelse är skyldig att vidare anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att akut reda upp situationen kring uppgivna kränkningarna och sätta in åtgärder som krävs för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

3. Förebyggande åtgärder

1. Under terminerna arbetar vi varje vecka aktivt i barngruppen med olika aktiviteter och undervisning som utgår ifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
2. I den dagliga verksamheten med böcker, material och i olika lekgrupper.
3. Förskolan jobbar med kompisträd, ”snälla munnen- ord som gör ont och ord som känns bra” och genom teatern visas olika sätt att hantera när en kompis blir retad på grund av olikhet och hur det kan kännas att se annorlunda ut än sina kompisar.
4. Få barnen att känna delaktighet i sin egen kultur och utveckla känsla för och respekt för andra kulturer samt religioner. Pratar om och visar med hjälp av bilder, texter och böcker likheter och olikheter mellan olika kulturer i samband med högtider.
5. Genomföra temadag där barnen ges möjlighet att uppleva hur det kan vara att ha någon funktionsvariation som t.ex. att sitta i rullstol, blind/nedsatt syn m.fl
6. Att barnen ges möjlighet att förstå och acceptera att vi är olika och har olika förutsättningar. Att ha en förskolemiljö som fungerar för alla barn. Att man som personal är uppmärksam på olika funktionsvariationer så att barn inte diskrimineras.
7. Fortsätta skapa förutsättningar för att barnen kan utveckla sina förmågor och intresse utan att begränsas av stereotypa könsroller.
8. Medvetna diskussioner i arbetslaget. Lyfta vårt genusarbete genom dokumentation och diskussioner så det blir synligt för barn och vårdnadshavare.
9. Berömma och se det positiva hos varandra.
10. Använda oss av en ödmjuk framtoning mot varandra.
11. Vara raka och ärliga i konflikter och motarbeta baktalning.

För att kunna upptäcka om någon eller några blir utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkningar måste vi:

- Granska den egna verksamheten kritiskt
- Arbeta som ”den närvarande pedagogen” i samspel med barnen (se, lyssna, observera, följ relationer, utred)
- Observera barnets lek och beteende för att se negativa mönster Om vi upptäcker någon typ av kränkande behandling ska detta tas upp på en gång, dokumentera på Tyra
- Utvärdering på personalmöten

4. Handlingsplan vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

1. Ifall kränkningar har förekommit dokumenterar pedagogerna händelsen i appen TYRA. Vad har hänt? Vilka var inblandade? Vilken typ av kränkning har skett? Dokumenteringen sparas i berörda barns mappar utan att dela med vårdnadshavare.
2. Pratar med de berörda om vad som hänt. Lyssnar noga till allas upplevelse. Stöttar barnen till att nå en lösning som känns bra för alla parter. Vi har inte för avsikt att gå in som domare.
3. Vid behov arbetar arbetslaget fram ett åtgärdsprogram (se bifogad bilaga) när det gäller allvarliga eller upprepade situationer av kränkningar eller diskriminering samt trakasserier.

Rektorn bär det yttersta ansvaret för att ett åtgärdsprogram upprättas. Ibland kan föräldrar behöva involveras men i första hand ska problemet lösas på plats.

De frågor som bör ställas är: Vilka åtgärder behöver sättas in? Hur kan vi lösa problemet? Vilka behöver vara delaktiga? Hur ska vi förebygga fortsatta kränkningar?

En kränkande behandling, enligt skollagen SFS 2010:800, 6 kap, definieras som "ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker ett barns eller elevs värdighet". I skollagen 6 kapitel 10 § står att en lärare, förskollärare eller annan personal har skyldighet att anmäla till rektorn alla situationer där ett barn och elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. En rektor som fått kännedom om en sådan händelse är skyldig att vidare anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att akut reda upp situationen kring uppgivna kränkningarna och sätta in åtgärder som krävs för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

4. Utredning görs över händelsen, dokumentera noga.
5. Ansvarig personal informerar vårdnadshavare om vad som skett.
6. En handlingsplan för åtgärder upprättas. (Diskuterar med rektorn hur vi kan förbättra och utveckla vårt arbete genom att agera mer förebyggande i barngruppen. Dialog och planering sker på personalens gemensamma planeringstider alt. Insatt samtal vid akuta händelse).
7. Tid för uppföljning planeras in.
8. Rektor följer kontinuerligt upp och utvärderar de åtgärder som vidtagits tillsammans med personalen. Om kränkningarna inte upphört måste andra eller kompletterande åtgärder vidtas till situationen är varaktigt löst.
9. När vidtagna åtgärder vidtagits och situationen är varaktigt löst avslutats ärendet.

5. Plan mot kränkande behandling

5.1 Vision

På förskolan Samklang AB ska ALLA barn och vuxna känna sig välkomna, få ett trevligt bemötande, de ska känna sig trygga, säkra och bekräftade. Alla ska komma med glädje och ingen ska känna sig orolig för att komma till vår förskola. Alla ska behandlas med respekt och hänsyn för varandra, vi accepterar andras olikheter och alla ska vara en del av gemenskapen. Arbetsmiljön ska främja maximala möjligheter och rättigheter att lära och utvecklas. På vår förskola ska inget barn eller vuxna bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Barnens rättigheter, integritet och okränkbarhet synliggörs dagligen. Barnkonfektionen är en levande del av utbildningen.

5.2 Kartläggning och nulägesanalys

För att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier, kränkande behandling och att främja barns lika rättigheter behöver vi kontinuerligt göra en kartläggning på hur vår förskola arbetar med dessa frågor.

När vi kartlägger förskolans aktuella situation ska all personal, utifrån observationer och utvärderingar, redogöra för hur situationen ser ut på förskolan, t.ex. vilka riskområden som finns och vilka förbättringsåtgärder som behövs. Arbetslaget kommer sedan att jobba med att förbättra och förebygga enligt kartläggningen och därefter görs en utvärdering. Frågan lyfts på var hösts planeringsdag.

Hur arbetar vi med våra barn på förskolan gällande frågor som rör diskriminering, trakasserier eller

kränkande behandling?

Inuti var termins valda tema ska vi inkludera "stopp min kropp", "integritet" och "kompis". Detta ska återkomma varje läsår.

En kartläggning över när i verksamheten och var i den fysiska miljön barnen kan utsättas för kränkande behandling görs på var hösts första planeringsdag och vid behov när problem uppmärksammas. Detta för att göra personalen medvetna om var vi behöver placera oss så vi snabbt kan agera om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Nulägesanalys finns nedskrivna på vårens planeringsdagsprotokoll för att kunna följas upp.

Vi arbetar uppmärksamt med barngruppen i fokus för att snabbt upptäcka utanförskap, trakasserier och mobbing. Situationer som riskerar att leda till diskriminering lyfts genast i rummet där de sker samt senare på personalens gemensamma planering för att besluta kring åtgärd. Alla relaterande händelser dokumenteras och följs upp i TYRA.

6. Hur samarbetar vi med föräldrarna gällande frågor som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?

Var år reviderad likabehandlingsplan ska finnas tillgänglig på hemsidan samt på TYRA-appen.

Förskolan Samklang AB främjar öppen dialog med föräldrarna vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling genom att vid akut händelse genast kontakta föräldrarna och upprätta en plan. Efter tre veckor ska förskolan ha ett återkopplingsamtal kring händelsen med berörda parter. Föräldrar engageras också i förskolans arbete genom information och kommunikation genom TYRA-appen om aktuella teman och projekt.

6.1 Hur arbetar personalgruppen när det gäller frågor som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?

Personalgruppen får kontinuerlig coaching och fortbildning i bemötande av barn. Personalgruppen deltar en gång per läsår i att revidera och diskutera kring likabehandlingsplanen. Samtal och diskussioner förs veckovis på personalens gemensamma planering. Personalen planerar medvetet i aktiviteter i den pedagogiska undervisningen som syftar till att stärka integritet och allas lika värde.

6.2 Nulägesanalys

I nulägesanalysen beskrivs de riskområden för diskriminering, kränkningar och trakasserier som framkommit i kartläggningen.

Följande områden har identifierats och behöver utvecklas och arbetas med under läsåret 2022/2023. Återfinns i separat protokoll.

3. Mål och åtgärder

6.3 Barnens delaktighet

Pedagogerna arbetar aktivt med att främja medbestämmande och har ett inlyssnande arbetssätt som vi kallar "den närvarande pedagogen". Barnen får komma till tals både i grupp (samling) samt i individuella samtal och barnintervjuer. Pedagogerna lyssnar och iakttar aktivt sin barngrupp i fri lek och samspel för att hitta vilka intressen som finns just nu. Tema och aktiviteter planeras därefter.

Pedagogerna har stort ansvar i att se och höra de barn som har svårt att komma till tals och stötta dem till att göra sin röst hörd.

6.4 Föräldrars delaktighet

Föräldrarna blir alltid kontaktade och har en betydande roll om problem som rör diskriminering uppstår på förskolan. Det gäller för alla inblandade parter. Tillsammans med varje enskild part gör vi upp en handlingsplan. I första hand arbetar pedagogerna med att lösa problemet på plats och föräldrar kontaktas endast om situationen fortgår eller är svårlöst, alternativt om barnet far illa.

6.5 Personal

Alla pedagoger inom förskolan har ett uttalat ansvar att förebygga kränkning, diskriminering eller mobbing genom att vara närvarande, uppmärksamma och att agera direkt när ett barn blir utsatt på något sätt av ett barn eller vuxen. Pedagogerna är skyldiga att ifrågasätta och påminna sina kollegor om någon agerar tvivelaktigt mot ett barn och våga konfrontera och gå vidare till rektorn om det upprepas. Alla har ett eget ansvar för att föregå med gott exempel, reflektera över sitt beteende och sitt bemötande. All personal skall vara väl förtrogen med planen och har ansvar för att följa den samt att hålla sig uppdaterad. Utvärderingar och kartläggningar görs kontinuerligt i arbetslagen.

7. Uppföljning och utvärdering

I samband med revidering av likabehandlingsplan ska personalgruppen också reflektera över årets arbete.

Vad: har vi gjort? (vi tittar på vår planering och vision)

Hur: gjorde vi?

Hur: gick det?

Vad: hade vi kunnat göra annorlunda och varför?

För vem: har alla tagit del av vårt likabehandlingsarbete? Har nivån varit lagom hög för individerna? Har alla blivit gynnade av arbetet? Har alla tagit till sig våra visioner och agerat utifrån dem. Om inte Varför?

Hur: går vi nu vidare utifrån det vi utvärderat? Vilka nya mål blir relevanta?

Kontakter:

VD/Rektor, förskolan Samklang AB:

Andrijana Olsson

Västermarksgatan 26

632 20 Eskilstuna

Tel: 076 192-57-27

E-post: andrijana.olsson@forskola-samklang.se

E-post: info@forskola-samklang.se

BILAGA 1

Handläggning av ärenden rörande diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling

(handläggningen dokumenteras i TYRA)

Namn:	
Född:	
Målsman:	
Datum:	
Handlingsplanen är upprättad av:	
Uppföljningsdatum:	

1 Vad har hänt

Vilka var inblandade?

Vilken typ av kränkning har skett?

2. Vilka åtgärder behöver sättas in?

Hur kan vi lösa problemet?

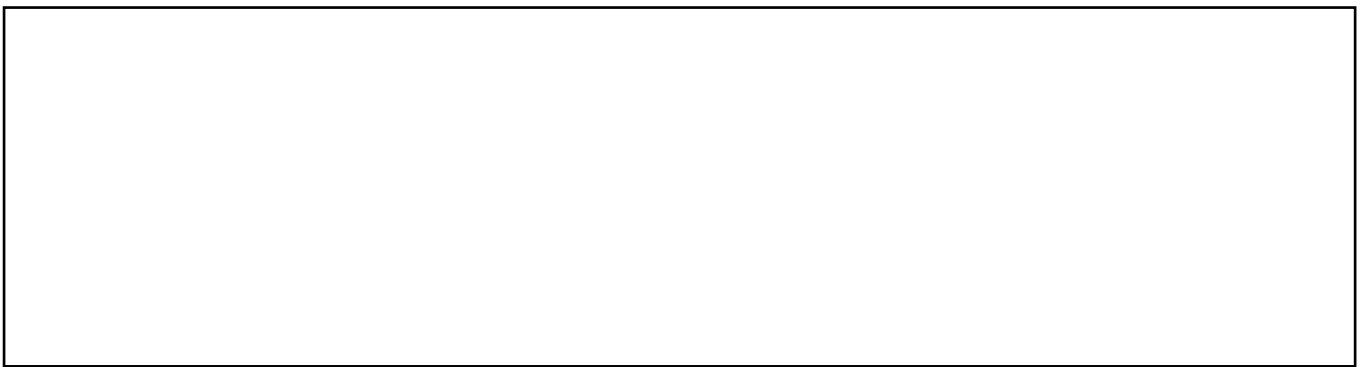
Vilka behöver vara delaktiga?

3. Varför blev det som det blev?

Kan miljön eller rutiner ses över?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for handwritten notes or answers to the question above.

Hur går vi vidare?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for handwritten notes or answers to the question above.