

## **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

### **Förskolan Pulpeten Smedjan**



**Upprättad:** 2019-03-04

**Reviderad:** 2020-10-19, 2021-04-08, 2023-01-23

## **Innehållsförteckning**

|                                                |         |
|------------------------------------------------|---------|
| <b>Inledning</b>                               | s 3     |
| Syfte och bakgrund                             |         |
| Främja likabehandling och motverka kränkningar |         |
| Ett sammanhållet uppdrag                       |         |
| Tillitsfulla relationer                        |         |
| Normer, normmedvetenhet och normkritik         |         |
| <b>Definitioner</b>                            | s 4     |
| <b>Styrdokument</b>                            | s 5     |
| <b>Främjande och förebyggande arbete</b>       | s 6-7   |
| <b>Plan mot kränkande behandling</b>           | s 8-10  |
| <b>Plan mot diskriminering</b>                 | s 11-12 |

## Inledning

Enligt Skollag och diskrimineringslag skall plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas.

Detta är Pulpeten Smedjans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Den har upprättats i samarbete med skolledning, personal och vårdnadshavare. För att planen skall vara ett aktivt och levande dokument krävs att den är en aktiv del i personalens kontinuerliga systematiska kvalitetsarbete. Enhetens värdeord Glädje, Trygghet, Engagemang, Allas lika värde, Respekt ska präglade utbildningen

## Främja likabehandling och motverka kränkningar

Utbildningen ska enligt skollagen och läroplanerna utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Ibland sammanfattas detta som skolans värdegrund. Det främjande arbetet ska syfta till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att bidra till en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Förskolans värdegrund ska genomsyra verksamheten. Men vad betyder det egentligen? Kanske kan vi förstå värdegrunden som summan av de val, överenskommelser och handlingar som barn och förskolepersonal manifesterar i förskolan. Värdegrund blir därmed något vi gör och förskolans värdegrund, så som styrdokumentet formulerar den, genomsyrar verksamheten först när vi medvetet väljer och agerar på ett sätt som främjar barns lika rättigheter och möjligheter i förskolan.

## Ett sammanhållet uppdrag

Arbetet med förskolans värdegrund kan beskrivas med hjälp av perspektiven **om**, **genom** och **för**. Barn utvecklar i arbetet med värdegrunden kunskaper om mänskliga rättigheter och demokrati. Värdegrundsarbetet sker också genom exempelvis de demokratiska arbetsformer och positiva arbetsklimat som ska råda i verksamheten. I detta arbete utvecklar barn förmågor som behövs för att aktivt kunna verka i ett demokratiskt samhälle. Perspektiven möjliggör **en helhetssyn** som bidrar till att **värdegrunden integreras i verksamhetsmålen**.

### Utdrag ur Läroplan för förskolan

”Utbildningen i förskolan ska lägga grunden för ett livslångt lärande. Den ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn. Utbildningen ska utgå från en helhetssyn på barn och barnens behov, där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. I samarbete med hemmen ska förskolan främja barnens utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarskännande människor och samhällsmedlemmar.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Läroplan för förskolan Lpfö 18, s 7, *Förskolans uppdrag*

## Definitioner

Kränkningar av barns värdighet kan förekomma i form av:

- **Diskriminering** som innebär att ett barn *missgynnas* av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt 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, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering eftersom diskriminering handlar om missgynnande och förutsätter någon form av makt hos den som utför diskrimineringen.

- **Trakasserier** som innebär ett uppträdande som *kränker någons värdighet* och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn för trakasserier benämns det diskriminering.
- **Kränkande behandling** är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns värdighet.

I Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling finns följande beskrivning av trakasserier och kränkande behandling:

*Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller bota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.*

## Vem avgör vad som är kränkande?

- Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat.
- Det är barnet eller eleven som upplever sig utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat och kränkande.
- 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 eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet.
- Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten.
- Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid har möjlighet att förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

(Se Skolverkets hemsida: [LÄNK 1](#) / [LÄNK 2](#))

### Styrdokument

- Skollag (2010:800), 6 kap
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling
- Läroplan för förskolan Lpfö 18
- FN:s barnkonvention

Styrdokumenterna för utbildningen påverkas även av och hänger samman med svensk och internationell rätt samt gemensamma överenskommelser som FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Europakonventionen och Lagen (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter, medborgerliga och politiska rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

### **Främjande (för likabehandling) och förebyggande arbete (mot diskriminering och kränkande behandling)**

#### **Insats: Aktualisering och introduktion av plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling aktualiseras för barnen med hjälp av värdegrundsmaterialen "Kompisböcker" (Linda Palm), "Barnkonventionen i en låda", "Grodan och hans vänner" (Max Velthuijs), "Barnens planet" (Teskedorden) "Vännerna i Kungaskogen" (Lisa Grane, Ingela Bergmann) "Djuren på Djuris" (UR-play).

Aktualiseras för personal vid upptakten i augusti. Nyanställda introduceras i planen. Nöd- vändiga uppdateringar och justeringar görs i planen kontinuerligt. Årlig revidering genomförs i april/maj.

Vårdnadshavare introduceras genom att handlingsplanen påvisas och finns tillgänglig i alla

entréer. Planen aktualiseras vid vårdnadshavarmöte, introduktion och utvecklingssamtal. Vårdnadshavare är delaktiga genom vårdnadshavarenkät, utvecklingssamtal och vårdnadshavarmöten.

### **När**

Barn: Kontinuerligt under året.

Personal: Vid upptakt i augusti. Nyanställd personal, vid introduktion.

Vårdnadshavare: Vid introduktion, vårdnadshavarmöte, samt utvecklingssamtal.

### **Ansvar**

Rektor: - avsätter tid vid upptakt, introducerar ny personal, vårdnadshavarmöte

Personal: - introducerar nya vårdnadshavare vid introduktion, aktualiserar vid utvecklingssamtal, arbetar aktivt i barngruppen med planen. All personal använder sig kontinuerligt av valt värdegrundsmaterial och dokumenterar samt analyserar arbetet i SKA verktyget (systematiskt kvalitetsarbete, SKA).

Jämställdhet o Mångfaldsgruppen: bidrar till uppdateringar, justeringar, utvärdering samt revidering av planen.

## **Insats: Förskolan präglas av Glädje, Trygghet, Engagemang, Allas lika värde, Respekt**

Personalen uppmuntrar barnen att:

- Göra något bra för någon annan, tex genom att hjälpa eller hämta hjälp
- Lyssna på varandra
- Visa och säga stopp och nej
- Acceptera när någon säger eller visar stopp och nej
- Få vara unik och olik
- Våga vara sig själva

### **När**

Under den dagliga verksamheten

### **Ansvar**

Pedagoger

## **Insats: Medvetna inköp/lån av litteratur samt normkritiska samtal kring innehåll i litteratur tillsammans med barnen.**

Pedagogerna gör aktiva och medvetna val av litteratur och film som visar på olikheter och allas lika värde. Samtal förs med barnen kring all litteratur ur ett normkritiskt perspektiv.

### **När**

Under den dagliga verksamheten

### **Ansvar**

Pedagogerna

**Insats: Kontinuerlig fördjupning i normkritiska dilemman utifrån Jämställdhet**

Jämställdhets- och Mångfaldsgruppen ansvarar för kontinuerliga diskussioner/reflektioner utifrån vetenskapliga artiklar/böcker/filmer.

**När**

Två gånger/läsår. På APT/Utvecklingsgrupp

**Ansvar**

Jämställdhets- och Mångfaldsgruppen  
Rektor avsätter tid.

**Insats: Fysisk miljö**

Vid planering av våra lärmiljöer och dagsstrukturer beaktar vi att miljöerna är överblickbara och underlättar kontakten mellan barn och personal.

**När:**

Kontinuerligt

**Ansvar:**

Rektor ansvarar för stödmaterial (inför ht-start) till arbetslagen och Pedagogerna ansvarar för genomförande.

**Insats: Uppmärksammande av Regnbågsflaggan enligt Kalmar Kommuns hbtq-handlingsplan 2016–2020**

Förskolan fokuserar på Barnkonventionen och allas lika värde.

**När:**

Två veckor i september i samband med Pride.

**Ansvar:**

Pedagogerna

## **Insats: Mångkulturell almanacka**

På 4–5 års avdelningar uppmärksammas olika högtider under året, för att synliggöra tex olika religioner.

**När:** Kontinuerligt under året

**Ansvar:** Pedagogerna ansvarar för genomförande, biträdande rektor ansvarar för inköp av almanacka varje år.

## **Plan mot kränkande behandling**

### **Kartläggning**

**Ansvar: Barn o ungdomsförvaltningen, Rektor, Pedagoger**

Vi har genomfört följande **kartläggningar**:

- Barn- och ungdomsförvaltningens vårdnadshavarenkät
- Anmälan om kränkande behandling
- Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet från Skolverket
- Nulägesanalys för verksamhetsuppföljning förskola
- Medarbetarenkät
- Medarbetarsamtal
- Trygghetsvandringar
- Hypergene (Enhetens SKA-verktyg, Verksamhetsplan med uppföljning)

### **Nulägesanalys**

**Ansvar: Jämställdhet och Mångfaldsgruppen**

En del barn har haft möjlighet att delta i analysen av trygghetsvandringarna.

Vår **analys** utifrån ovanstående kartläggningar är:

Vårdnadshavarenkäten visar att vårdnadshavarna upplever att kränkande behandling ej accepteras, att barnen utvecklar respekt för varandra samt att flickor och pojkar ges samma förutsättningar.

Analysen av Skolverkets material -självvärderingen av förskolans arbete med jämställdhet visar att vi behöver bli bättre på att reflektera kring pedagogisk dokumentation med fokus på jämställdhet. Vi behöver tänka på jämställdhetsuppdraget på gemensam tid för reflektion.

Nulägesanalys visar ett lägre resultat för andra året under området normer och värden. Vår analys är att pedagogerna har skattat arbetet lägre då vi under de senaste två åren (pandemi) inte haft möjligheter att inhämta nya kunskaper i forskning och beprövad erfarenhet som tidigare. Pedagogerna efterfrågar tid för reflektion och kunskapsinhämtande. Avdelningarnas SKA-verktyg visar att alla arbetar systematiskt med olika värdegrundsmaterial eller kooperativt lärande.



Trygghetsvandringarna visar att det är en plats som flera barn känner oro kring, toalett/tvätttrum. Barnen kan vara rädda för att bli glömd eller ej hörda på toaletten, eller att bli sedd på toaletten med öppen dörr/under kanter. Några upplever också att det kan vara för många barn samtidigt när man ska tvätta händerna och att det då kan bli trångt. Vår analys är att toaletter/tvätttrum är återkommande den plats där barn känner oro, trots att åtgärder med tex skyltar och kösystem görs återkommande varje år.

Vid diskussion kring trygghetsvandringarna framkommer att avdelningarna gör vandringarna på olika sätt. Få barn ges möjlighet att delta i analys och uppföljning av trygghetsvandringarna. För att säkerställa resultatet och barnens delaktighet måste rutinen kring trygghetsvandringarna tydliggöras.

Anmälan om kränkande behandling har gjorts 2 gånger under 2022. Analysen av anmälningarna, utredningar samt åtgärder är att det finns risk för att förskolan inte uppmärksammar mindre, upprepade händelser som kan upplevas som kränkningar.

### **Mål för kommande år**

Utifrån kartläggning och nulägesanalys ser vi att vi behöver arbeta med följande åtgärder.

**Mål:** Barns inflytande över arbetet mot kränkande behandling skall öka.

**Insats:** Arbetslaget skapar tillsammans med barnen trivselregler för avdelningen

**När:** Under den dagliga verksamheten

**Ansvar:** Pedagogerna

**Mål:** Barnen ska bli mer delaktiga i analys och uppföljning av trygghetsvandringarna

**Insats:** Se över och tydliggör rutinen för trygghetsvandringen så att återkoppling, analys och uppföljning av resultatet görs tillsammans med barngruppen.

**När:** mars 2023

**Ansvar:** Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgruppen

**Mål:** Trygghetsvandringarna genomförs på ett likvärdigt sätt.

**Insats:** Se över och tydliggör rutinen för trygghetsvandringen, samt implementera.

**När:** mars 2023

**Ansvar:** Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgruppen

**Mål:** Införa systematiska observationer för att identifiera om det förekommer kränkningar i form av mindre upprepade händelser.

**Insats:** Systematiska observationer skrivs ned och kartläggs var 6:e vecka.

**När:** mars 2023

**Ansvar:** Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgruppen

**Mål:**

**Insats:** Systematiska observationer skrivs ned och kartläggs var 6:e vecka.

**När:** mars 2023

**Ansvar:** Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgrupper

## Uppföljning och utvärdering

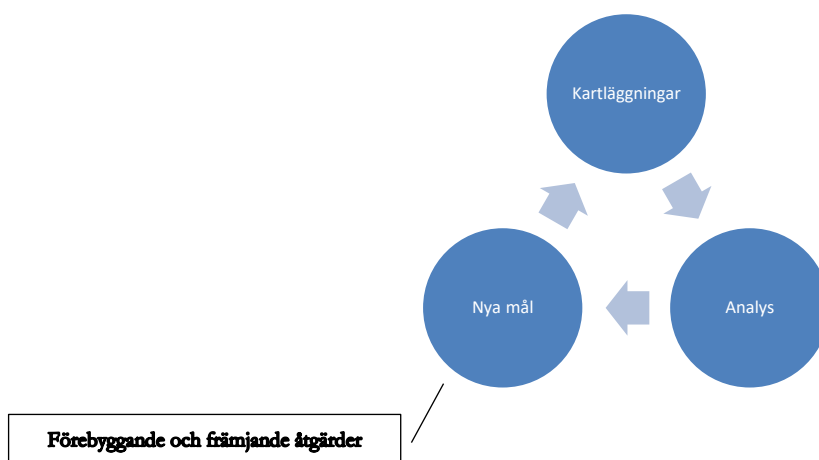
Ansvar: Rektor o Jämställdhet o mångfaldsgrupp.

Uppföljning genomförs på följande sätt och vid dessa tidpunkter...

- Barn- och ungdomsförvaltningens vårdnadshavarenkät (mars/april)
- Trygghetsvandringar (mars och oktober)
- Dokumentation från fall av kränkande behandling (april/maj)
- Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet från Skolverket (mars)
- Nulägesanalys för verksamhetsuppföljning förskola (september)
- Medarbetarenkät (november/december)
- Medarbetarsamtal (sammanfattning december)
- SKA-verktyg (december)

## Åtgärder vid akuta händelser

Se verksamhetshandboken - *Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling.*



## Plan mot diskriminering

### Undersökning

Följande metoder har använts för att undersöka risker för diskriminering.

- Barn- och ungdomsförvaltningens vårdnadshavarenkät
- Anmälan om kränkande behandling
- Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet från Skolverket
- Nulägesanalys för verksamhetsuppföljning förskola
- Medarbetarenkät
- Medarbetarsamtal
- Trygghetsvandringar

### Analys

Vi kan i våra kartläggningsmetoder se att vi har kartlagt diskrimineringsgrunden kön och kommit fram till att vår förskola inte riskerar att diskriminera pga kön. Detta beror på ett flerårigt aktivt jämställdhetsarbete. Däremot kan vi se att vi inte har tillräckliga underlag och kunskaper för att undersöka och identifiera de övriga diskrimineringsgrunderna.

### Åtgärder

Följande åtgärder ska vi arbeta med för att förebygga diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för barn.

Åtgärd: Fördjupning i normkritiska dilemman utifrån diskrimineringsgrunderna.  
 Ansvar: Skolledning samt Jämställdhet och Mångfaldsgruppen ansvarar för kontinuerliga diskussioner/reflektioner utifrån vetenskapliga artiklar/böcker/filmer.

### Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering genomförs på följande sätt och vid dessa tidpunkter...

- Barn- och ungdomsförvaltningens vårdnadshavarenkät (mars/april)
- Trygghetsvandringar (mars och oktober)
- Dokumentation från fall av kränkande behandling (april/maj)
- Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet från Skolverket (mars)
- Nulägesanalys för verksamhetsuppföljning förskola (september)
- Medarbetarenkät (november/december)
- Medarbetarsamtal (sammanfattning december)
- SKA-verktyg (december)

## Åtgärder vid akuta händelser

Se verksamhetshandboken - *Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling.*

1. **Vårdnadshavare signalerar till förskolans personal att ett barn blivit kränkt/diskriminerat**
2. **Pedagog tar skyndsamt kontakt med rektor. I samråd med denne anmäler pedagog händelsen via KB-processor. Länk finns på intern hemsida.  
Så snart anmälan är gjord får huvudmannen kännedom om detta.**
3. **Rektorn ansvarar för att utreda, alternativt delegerar utredningen. Påbörjas skyndsamt.**
4. **Samtal, åtgärder och uppföljning ska ske**

