

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Läckeby



Upprättad: 231024

Reviderad:

1. Inledning	3
1.a Syfte och bakgrund	3
1.b Rektors vision	3
1.c Definitioner	3
1.d Vem avgör vad som är kränkande?	4
1.e Diskrimineringsgrunder	4
1.f Styrdokument	5
2. Främja likabehandling och motverka kränkningar	5
2.a Insatser	6
3. Plan mot kränkande behandling	7
3.a Kartläggning	7
3.b Nulägesanalys	7
3.c Mål för kommande år	7
4. Aktiva åtgärder mot diskriminering	7
5. Arbetsgång vid misstanke om trakasserier och kränkande behandling	8
5.a Upptäckt av trakasserier och kränkande behandling	8
5.b När ett barn kränker ett annat barn	8
5.c När ett barn blir kränkt av en vuxen	9
6. Uppföljning och utvärdering	9

1. Inledning

1.a Syfte och bakgrund

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla barn på förskolan ska ha samma rättigheter och alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling eller trakasserier. Det är i lagen förbjudet att diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Syfte med lagen är att förtydliga förskolans ansvar när det gäller att garantera alla barns trygghet i förskolan. Planen är ett levande dokument att använda i verksamheten. Likabehandlingsarbetet i barnomsorgen och skolan styrs av två lagar, diskriminerings- och skollagen.

Förskolan ska varje år upprätta en Likabehandlingsplan och en årlig plan mot kränkande behandling. Planerna kan sammanföras till en, så länge innehållet uppfyller lagarnas krav. Planen ska beskriva hur förskolan och skolan förebygger, upptäcker och motverkar diskriminering och kränkande behandling. Det ska också finnas rutiner för hur man arbetar med att utreda och åtgärda kränkande behandling. Planen ska användas som ett aktivt verktyg i den dagliga utbildningen.

1.b Rektors vision

Förskolan Läckebys undervisning ska genomsyras av respekt för alla människors lika värde och olikheter. Vi arbetar förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling. Arbetet för likabehandling och mot kränkande behandling är ett mycket viktigt arbete. För att trivas och utvecklas på bästa sätt behöver vi uppleva en trygg miljö där vi har tillit till personerna runt omkring oss. Vi vuxna i förskolan har ansvaret för arbetet. Vi ska arbeta förebyggande men också ha tydliga rutiner om kränkningar inträffar. Upplevelsen av trygghet och tillit till oss vuxna är grunden och vår ambition är att kunna ge alla barn denna upplevelse. Vårt arbete skall präglas av respekt för människors olikheter. All verksamhet skall vara trygg för barnen och fri från diskriminering och annan kränkande behandling. Ansvarig för *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* är rektor Susanne Ek.

1.c Definitioner

Kränkningar av barns och elevers 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 eller elevers värdighet.

1.d Vem avgör vad som är kränkande?

- Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat.
- Det är barnet 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 klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet.
- Barnet 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. Här behöver vi vuxna (förskolepersonal och vårdnadshavare) ta vårt ansvar och hjälpa barnet att föra dess talan.

(Se Skolverkets hemsida:

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/vardegrund-och-arbetsmiljo/framja-trygghet-och-studiero>)

1.e Diskrimineringsgrunder

Kön: Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man. Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

- En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
- När barnen leker på lekplatsen berättar Peter för en vuxen att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Den vuxne säger skrattande "Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima". Hen berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck: Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala". Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning: Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsnedsättning: Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom

fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. DO använder sig av Handisams beteckning (Myndigheten för handikappolitisk samordning) funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Sexuell läggning: Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder: Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormer kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

1.f 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
- Barnkonventionen (2018:1197)
- Agenda 2030
- Läroplan för förskolan Lpfö 18
 - 2.1 NORMER OCH VÄRDEN
 - 2.2 OMSORG, UTVECKLING OCH LÄRANDE
 - 2.3 BARNS DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
 - 2.8 REKTORNS ANSVAR

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, Barnkonventionen och Lagen (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter, medborgerliga och politiska rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

2. 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 förskolans värdegrund. Det främjande arbetet ska syfta till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att bidra till en förskolemiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas. Förskolans värdegrund ska genomsyra verksamheten. Det innebär att vi i vår verksamhet strävar efter ett bra arbetsklimat för barn, vårdnadshavare och personal där alla ska bemötas med förståelse och respekt. Vi ser varje barn som unikt och arbetar för att skapa förutsättningar för alla barns lärande och utveckling i en trygg miljö.

Grunden i det främjande arbetet är att personalen skapar förtroendefulla relationer till barnen, detta gör vi genom att personalen:

- bemöter barnen utifrån deras olika behov
- ser, uppmuntrar och lyfter fram barnets/barnens positiva sidor.
- observerar samspelet mellan barnen och mellan vuxen-barn
- uppmuntrar olikheter och förmedlar att det berikar verksamheten
- har ett normkritiskt förhållningssätt

Varje förskoleavdelning arbetar med att utveckla barnets sociala kompetens och allas lika värde genom att:

- lära barnen att sätta ord på sina känslor
- stärka barnens integritet och lära dem att säga nej/stopp samt att lyssna och respektera varandras önskan.
- stötta och vägleda barnen att utveckla strategier/verktyg för att lösa konflikter.

Utdrag ur förskolans läroplan, Lpfö-18:

” 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. [...] Förskolan ska samarbeta med hemmen för att ge barnen möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Förskolan ska tydliggöra för barnen och barnens vårdnadshavare vilka mål utbildningen har. Detta är en förutsättning för deras möjlighet till inflytande och förståelse för förskolans uppdrag. Det är viktigt att alla som ingår i arbetslaget har förmåga att förstå och samspela med barnen och att skapa tillitsfulla relationer med hemmen, så att förskoletiden blir positiv för barnen.”¹

2.a Insatser

Insats – Planen ska vara förankrad hos all personal

Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling ska vara väl förankrad hos all personal. Nödvändiga uppdateringar och justeringar görs i planen kontinuerligt.

Tid - minst två gånger per år –oktober och maj.

Ansvar: Personal - bidrar till uppdateringar och justeringar av planen Rektor - avsätter tid.

Insats – Jämställd förskola

Förskolan arbetar mot kriterierna för jämställd förskola genom att fortbilda och stärka kompetensen hos personalen. En handlingsplan kommer tas fram.

Tid - kontinuerligt under läsåret.

Ansvar: Rektor, enhetsutvecklare och personal

Insats – Specialpedagogiskt lyft

Förskolan genomför under läsåret Skolverkets lyft “Specialpedagogik i förskolans praktik”

Tid - kontinuerligt under läsåret.

Ansvar: Rektor, specialpedagog, samtalsledare och personal

Insats – Barnkonferenser

Barnkonferenser genomförs där pedagoger, rektor och specialpedagog deltar. Barnkonferensen följs upp ett par gånger varje termin av specialpedagog.

Tid - Två gånger per läsår

Ansvar: Rektor avsätter tid för mötet. Pedagogerna är förberedda genom att observerat och kartlagt utbildningens förutsättningar. Rektor, specialpedagog, och förskollärare är ansvariga för anpassningarna.

Insats –Planen ska vara känd för våra vårdnadshavare

Implementera planen för vårdnadshavare genom att hänga upp ett exemplar i hallen, presentera den på möte för vårdnadshavare, publicera den på hemsidan samt marknadsföra den på Unikum.

Tid-Görs en gång per termin.

Ansvar: Pedagogerna, rektor och It-pedagog.

¹ Läroplan för förskolan Lpfö 18, s 7-8, FÖRSKOLANS UPPDRAG *Helhetsyn*

Insats – Allas lika värde

Vi uppmärksammar olika dagar tillsammans med barnen som omfattar värdegrundsfrågor och allas lika värde, som ex Prideveckan, FN-dagen, Internationella barndagen och Rockasockorna.

Tid - när traditionen infaller.

Ansvar: Pedagogerna

3. Plan mot kränkande behandling

3.a Kartläggning

Vi har genomfört följande kartläggningar under 2023

- Utbildningsförvaltningens vårdnadshavarenkät.
- Organiserade samtal med barn och personal.
- Diskussion på möte för vårdnadshavare.
- Dokumentation från fall av kränkande behandling.
- Personalens observationer.
- Nulägesanalys för verksamhetsuppföljning förskola.
- Medarbetarenkät och medarbetarsamtal.
- Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet från skolverket.
- Barnkonferenser två gånger om året.
- Genomförande och analys av Tift

3.b Nulägesanalys

I vår samlade analys från samtal tillsammans med barnen, mellan oss pedagoger och vårdnadshavare samt utifrån resultatet från Tift och självvärderingen och i enlighet mot målet att bli jämställdhetscertifierade har vi valt att under kommande läsår arbeta fram en handlingsplan och riktlinjer för förskolan Läckeby.

3.c Mål för kommande år

Att ta fram en konkret handlingsplan och riktlinjer inom området jämställdhet för förskolan Läckeby

4. Aktiva åtgärder mot diskriminering

Undersökningen har gjorts på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

- **Kön:** Vi möter alla med respekt oavsett kön. Vi är medvetna om att flickor och pojkar ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på könen, och reflekterar över vårt eget förhållningssätt för att motverka detta. Vi har ständigt återkommande diskussioner om hur miljön och undervisningens innehåll kan utveckla varje barn oavsett kön.
- **Etnisk tillhörighet:** Vi möter alla med respekt oavsett etnisk tillhörighet. På förskolan arbetar vi för att information ska kunna förstås av alla. Vi använder oss av telefontolk alternativt mottagningsenhetens lärare vid samtal och för att kommunicera viss information. Vi använder även bilder för att förtydliga det verbala språket. Vi uppmuntrar flerspråkighet genom att erbjuda litteratur på olika språk via Polyglutt och vi strävar efter att lära oss enkla fraser på barnens modersmål och ordbilder.

- **Religion eller annan trosuppfattning:** Vi möter alla med respekt oavsett religiös tillhörighet. De som av religiösa anledningar inte äter viss kost erbjuds likvärdigt alternativ, exempelvis fläsk- och blodfritt. Verksamheten anpassas så att de barn vars familjer tillhör annan religion eller trosuppfattning erbjuds alternativ vid tillfällen där behov uppstår, t ex högtider. Vi uppmärksammar olika traditioner och kulturer.
- **Sexuell läggning:** Vi möter alla med respekt oavsett sexuell läggning. Vi synliggör och bejakar olika familjekonstellationer ex genom att erbjuda ett varierat utbud av litteratur som speglar det samhälle vi lever i.
- **Funktionshinder:** Vi möter alla med respekt oavsett funktionshinder. Vi organiserar våra resurser så att verksamheten passar alla. Vi skapar lärmiljöer som är tillgängliga för alla barn genom att ta hjälp av Specialpedagogiska myndighetens (SPSM) material gällande tillgänglig utbildning.
- **Ålder:** Vi möter alla med respekt oavsett ålder. Vi bortser från allmänna föreställningar om hur äldre respektive yngre är, vad vi klarar av och vilka drivkrafter vi har. Ålder i sig säger inte så mycket om en person, vi är så mycket mer än vår ålder.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Vi möter alla med respekt oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck. Vi respekterar individens rätt att definiera och uttrycka sig.

5. Arbetsgång vid misstanke om trakasserier och kränkande behandling

5.a Upptäckt av trakasserier och kränkande behandling

Rutiner för tidig upptäckt och för kommunikation mellan rektor, personal, barn och vårdnadshavare när kränkning upptäcks. Beskrivning av utredning och dokumentation. All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer. Uppgifter att kränkning skett kan komma från t.ex. barn, personal eller vårdnadshavare.

5.b När ett barn kränker ett annat barn

1. Personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn.
2. Personal som gjort iakttagelser eller tagit emot uppgifter om kränkande behandling ska alltid informera rektor och göra en anmälan via KB-process (Sharepoint/Min förvaltning/Verktyg och länkar/Kränkningensanmälan) Kb-process informerar automatiskt huvudman.
3. På delegation av huvudmannen ska förskolan skyndsamt utreda, anmäla och vidta åtgärder. Rektor utreder eller kan utse någon i personalgruppen som ansvarig för att utreda händelsen. Utredningens omfattning beror helt på omständigheterna i det enskilda fallet. Rektor eller ansvarig för utredningen kontakter vårdnadshavare för berörda barn och informera om händelsen och hur förskolan arbetar med händelsen.
4. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredning tar fram åtgärder som leder till att kränkningarna upphör. Utredning samt framtagande av åtgärder bör göras i samråd med arbetslaget. Åtgärderna dokumenteras i en handlingsplan. Utredning och åtgärder dokumenteras av rektor och delges huvudmannen. Det finns särskild blankett för utredning och eventuella åtgärder.
5. Vid behov sammankallas till möte med vårdnadshavare, personal och rektor.
6. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredningen ska följa upp och utvärdera insatta åtgärder. Utvärderingen dokumenteras.
7. Vid uppföljningssamtal med samtliga avgörs om en ny handlingsplan ska upprättas eller om nytt möte skall bokas in. I annat fall avslutas ärendet. Rektor dokumenterar.

8. Rektor sammanställer och går igenom befintliga anmälningar och utredningar kontinuerligt. Detta för att kartlägga om det finns något mönster bland utsatta barn som inte uppmärksammats tidigare. Om rektor vid genomgång får fram dold upprepad kränkning ska åtgärder vidtas omgående enligt ovanstående rutiner.

5.c När ett barn blir kränkt av en vuxen

Om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling av en vuxen följs nedanstående plan:

1. Händelsen anmäls till rektor och fylls i via KB-process. Huvudman informeras via den anmälan som gjorts via KB-process.
2. Vårdnadshavare kontaktas.
3. Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Rektor dokumenterar och återkopplar till huvudman.
4. Rektor följer upp ärendet med barnet och dess vårdnadshavare.
5. Rektor har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
6. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef, skolchefen. Barnets vårdnadshavare kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen (www.skolinspektionen.se/BEO).

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

6. Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering av planen görs i maj varje år av rektor och pedagoger. Vissa uppdateringar görs och förs in under läsåret. Vi gör vårdnadshavare och barn delaktiga i utvärderingen genom att ställa riktade frågor och analysera dokumentationer.