

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Pulpeten Smedjan



Upprättad: 2019-03-04

Reviderad: 2020-10-19, 2021-04-08

Innehållsförteckning

Inledning	s 3
Syfte och bakgrund	
Främja likabehandling och motverka kränkningar	
Ett sammanhållet uppdrag	
Tillitsfulla relationer	
Normer, normmedvetenhet och normkritik	
Definitioner	s 4
Styrdokument	s 5
Främjande och förebyggande arbete	s 6-7
Plan mot kränkande behandling	s 8-10
Plan mot diskriminering	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.”¹

¹ 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**

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 FN:s konventioner om barnets rättigheter, medborgerliga och politiska rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Principen ur Barnkonventionen om barnets bästa och barnets rätt att uttrycka åsikter i alla frågor som rör barnet finns till exempel med som utgångspunkt i skollagen.

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). Vi använder också filmer, text från UR.

Aktualiseras för personal vid upptakten i augusti. Nyanställda introduceras i planen. Nödvändiga 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, inskolning 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 inskolning, vårdnadshavarmöte, samt utvecklingssamtal.

Ansvar

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

Personal: - introducerar nya vårdnadshavare vid inskolning, aktualiserar vid utvecklingssamtal, arbetar aktivt i barngruppen med planen. All personal använder sig kontinuerligt av valt värdegrundsmaterial och dokumenterar samt analyserar arbetet i Workbook (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: Presenterar/väljer litteratur till barnen som representerar olikheter och allas lika värde

Pedagogerna gör aktiva och medvetna val av litteratur och film som visar på olikheter och allas lika värde. Vi nyttjar bibliotekets kunskap om aktuell och relevant litteratur och enhetens gemensamma tipsbank på driven.

När

Under den dagliga verksamheten

Ansvar

Pedagogerna

Insats: Normkritisk miljöpromenad

Specialpedagog tillsammans med arbetslaget gör en miljöinventering utifrån ett normkritiskt perspektiv.

När

Ett tillfälle under läsåret

Ansvar

Specialpedagog

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:

Inför terminsstart

Ansvar:

Rektor ansvarar för stödmaterial 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

Avdelningen uppmärksammar olika högtider under året, för att synliggöra tex olika religioner.

När: Kontinuerligt under året

Ansvar: Pedagogerna

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

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 att enheten arbetar aktivt med normer och värden utifrån läroplanens uppdrag, vi uppmärksammar ett något lägre resultat än föregående år. Analysen är att vi har haft focus på andra områden och att vi inte har kunnat genomföra de insatser som var planerade pga pandemin.

Medarbetarenkät och medarbetarsamtal visar att en del av personalen upplever det ibland svårt att diskutera med varandra kring förhållningssätt till barnen, då de känner osäkerhet för

att framföra kritik till kollegor. Risk kan finnas att kränkande behandling personal-barn kan förekomma utan att det anmäls eller diskuteras i personalgruppen.

Trygghetsvandringarna visar att några barn påvisar ledsen/rädd emoji på toaletter. Resultatet är bättre än förra gången. Åtgärder med skyltar och kösystem tror vi har påverkat detta men vi ser att pedagogerna måste prata och påminna barnen om detta kontinuerligt. Problemet kvarstår att något barn kan vara rädd för att bli glömd eller ej hörd på toaletten, eller att bli sedd på toaletten med öppen dörr/under kanter. Vi får se över möjliga lösningar för toalett-lås och dörrar ev prova toalettuta eller ringklocka.

Pedagogerna framhåller aktivitetstavlan som ett verktyg för att barnen ska ha en större möjlighet att göra egna medvetna val och få överblick över alla miljöer och på så vis få tillgång till miljöer ur ett jämställdhetsperspektiv.

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: Kontinuerliga samtal och reflektioner förs kring hur vi bemöter barn för att undvika kränkande behandling personal-barn.

Insats: Utbildning i kommunikation och medarbetarskap pågår enligt handlingsplanen utifrån medarbetarenkäten.

När: Vid arbetslagsreflektioner samt personalmöten.

Ansvar: Rektor ansvarar för genomförande av handlingsplan utifrån medarbetarenkäten.

Personal – aktivt delta och bidra till att utveckla kommunikationen på enheten.

Jämställdhet/Mångfaldsgruppen – Fånga upp och driva diskussioner vidare vid gemensamma möten.

Mål: Barnen ska bli mer delaktiga i analysen av trygghetsvandringarna

Insats: Se över och tydliggör rutinen för trygghetsvandringen så att återkoppling av resultatet och analysera görs tillsammans med barngruppen.

När: augusti

Ansvar: Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgruppen

Mål: Införa systematiska observationer för att identifiera om det förekommer kränkningar.

Insats: Finna en undersökningsmetod för att identifiera om det förekommer kränkningar.

När: Under kommande året

Ansvar: Skolledning samt Jämställdhet/Mångfaldsgruppen

Uppföljning och utvärdering

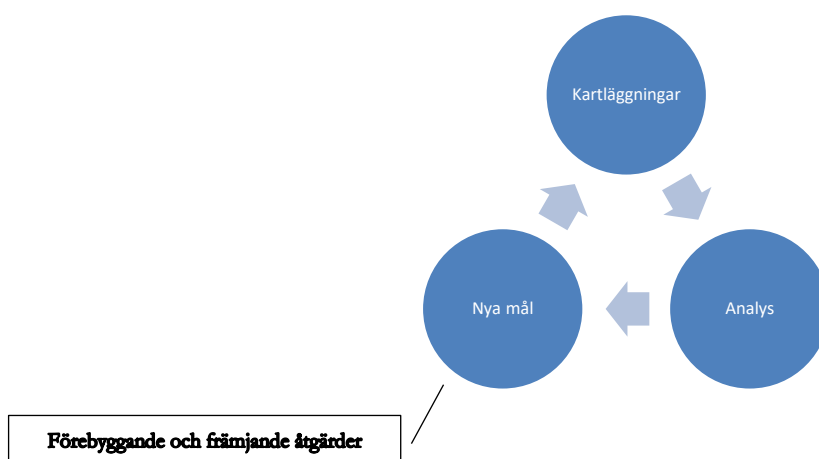
Ansvar: Rektor o Jämställdhet o mångfaldsgrupp.

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)
- Workbook (september)

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: Finna en undersökningsmetod för att identifiera om det förekommer diskriminering.
 Ansvar: Skolledning samt Jämställdhet och Mångfaldsgruppen

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)
- Workbook (september)

Åtgärder vid akuta händelser

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

