

Plan mot kränkande behandling

Styrdokument och begrepp

Styrdokument

Förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling regleras av lagstiftningen i skollagen och diskrimineringslagen samt läroplanen för förskolan, Lpfö18.

Skollagen (2010:800 kapitel 6: Åtgärder mot kränkande behandling) förbjuder huvudman och personal att utsätta elever för kränkande behandling. Förskolan måste ha ett förebyggande arbete mot detta. Om ett barn upplever att sig kränkt i förskolan, eller om en förälder upplever sitt barn kränkt, kan han/hon vända sig till BEO (Barn- och Elevombudet) som finns på Skolinspektionen. Av BEO kan barnet bland annat få hjälp med att kräva skadestånd.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) förbjuder huvudman och personal att diskriminera barn på grund av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, samt ålder. Förskolan ska också bedriva förebyggande arbete för att diskriminering inte ska uppstå.

Inget barn ska i förskolan bli utsattas 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, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. (Lpfö18 sid. 5)

Definitioner av begrepp

Diskrimineringsgrunderna

- **Kön:** är det biologiska kön i form av kvinna/flicka eller man/pojke som registrerats för en person vid födelse eller som senare fastställts.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. En person kan ha en eller flera etniska tillhörigheter. Det är viktigt att varje person själv äger rätten att definiera sin eller sina etniska tillhörigheter.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** kan beskrivas som en religiös, livsfilosofisk, eller annan motsvarande livsåskådning dock inte politiska värderingar och åskådningar.
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller intellektuell funktionsförmåga. En person kan ha en funktionsnedsättning men är inte funktionshindrad, det är

omvärlden som står för hindren- inte personen själv. Sedan 2015 är bristande tillgänglighet en ny diskrimineringsform som innebär ökande krav på åtgärder gällande tillgänglighet.

- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning (HBTQ).
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon, tidvis eller alltid, inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett kön.
- **Ålder:** upplevd levnadslängd. Det är endast tillåtet att särbehandla på grund av ålder om särbehandlingen har ett berättigat syfte och om de medel som används är lämpliga och nödvändiga på detta.

Diskriminering

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och därmed kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna. Förskolan skall förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av var och en av nedanstående grunder. Förutom aktiva handlingar kan diskriminering ske genom ordningsregler, planerade aktiviteter, lekmaterial, böcker etc.

Definition av begrepp

Det är individens subjektiva upplevelse som är utgångspunkten i kränkande behandling. Det är individen som avgör om beteendet är oönskat eller kränkande.

En konflikt övergår i kränkande behandling när den förlorar sin prägel av ömsesidighet och handlingarna blir integritetskränkande eller oetiska.

Direkt diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med ovanstående diskrimineringsgrunder.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer enligt diskrimineringsgrunderna.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon genom trakasserier eller direkt/indirekt diskriminering och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar instruktionen.

Trakasserier

Det räcker med en handling som kränker en persons värdighet utifrån en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna för att uppträdandet ska klassas som diskriminering. T.ex. slag, knuffar, gester osv. Det innebär att det inte går att bortförklara någons upplevelse av trakasserier med att det "bara hände en gång". Det är den som upplevt sig kränkt som avgör situationen. Avsikten hos den person som kränkt är inte relevant i förhållande till diskrimineringslagen.

Sexuella trakasserier

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling

Systematiserade kränkningar ges ofta olika namn, beroende på vad som menas ingå i begreppet. Ibland talas det om mobbning vilket inte är någon juridiskt term och kan därmed inte klassas som något brott. Handlingen är en kränkande behandling eller en diskriminering om det handlar om någon av diskrimineringsgrunderna. Varje handling måste bedömas var för sig. Begreppet har vidgats och syftar såväl på fysiska och psykiska handlingar som på uteslutning, ryktesspridning, tillmälen mm- och en gång räcker.

Gemensamt för all diskriminering och kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde.

Förskolans likabehandlingsarbete samt arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Vision

Vi vill tillsammans arbeta för att alla barn skall vara välkomna, trygga, respekterade, sedda och hörda i vår verksamhet. Barnperspektivet dvs. barnets bästa, skall alltid vara vårt främsta mål. Vi vill skapa goda förutsättningar för att alla barn utvecklar sin förmåga att visa hänsyn och respekt för andra människor, samt respekterar varandras olikheter och åsikter. Vi vill prioritera ett grundläggande och kontinuerligt arbete med värdegrunden som uttrycker det etiska förhållningssätt som ska präglade vår verksamhet.

Syfte

Denna likabehandlingsplan upprättas för att alla som verkar inom förskolan kontinuerligt och systematiskt ska arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Planen syftar till att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Alla inom förskolan skall acceptera människors olikheter och lika värde samt arbeta utifrån en positiv inställning till jämställdhet och demokrati.

Ansvarsfördelning

Rektor ansvarar för att:

- Ett målinriktat arbete sker för att motverka diskriminering och kränkande behandling.
- All personal känner till att kränkande behandling och diskriminering inte är tillåten på förskolan.
- Kontinuerligt följa upp att likabehandlingsplaner upprättas, att arbetet genomförs och dokumenteras, att målen följs upp, revideras och utvärderas samt att arbetet sker i samverkan mellan personal, barn och vårdnadshavare.
- Utredning görs och att åtgärd vidtas när förskolan får kännedom om att diskriminering eller kränkande behandling förekommer.

All personal ansvarar för att:

- Kartlägga verksamhetens behov och att upprätta handlingsplan med relevanta mål enligt verksamhetens behov.
- Aktivt arbeta med att följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling och låta dess värden vara till grund för all planering av verksamheten.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sitt bemötande mot barnen och sträva efter likabehandling.

- Ta ansvar för att förebygga, upptäcka och åtgärda diskriminering och kränkande behandling.
- Systematiskt följa upp, revidera och utvärdera planen vid reflektionsmöten.
- Anmäla till rektor då diskriminering eller kränkande behandling misstänks/upptäcks.
- Uppdatera med aktuell likabehandlingsplan i vikariepärmerna.
- Göra likabehandlingsplanen känd för vikarier.

Vårdnadshavare ansvarar för att:

Vid misstanke om att det egna barnet eller någon annans barn utsätts eller utsätter andra för kränkande behandling, kontakta personalen på barnet/barnens avdelning eller rektor.

Arbetsgång för hantering av misstänkt eller uppdagad kränkande behandling och/eller diskriminering

- Varje misstanke om att kränkande behandling förekommer skall tas på fullt allvar.
- Barn kan berätta för föräldrar eller personal på avdelningen att de känner sig kränkta. Förälder eller personal anmäler då kränkningen till rektor alt. bildningsförvaltningen.

Utredning

Akuta åtgärder

- Ansvarig personal (ev. tillsammans med annan personal) samtalar med det/de utsatta barnet/barnen och snarast därefter med det/de barn som orsakat skadan. Händelsen och samtalen dokumenteras med datum, tid och en beskrivning av händelsen.

Följande stödfrågor kan användas:

- Anledning till den uppdagade händelsen?
- Var skedde kränkningen?
- När skedde kränkningen?
- Hur yttrade sig kränkningen?
- Arbetets gång
- Vilka åtgärder har vidtagits?
- Berörd personal informeras. Det är viktigt att den personal som varit med om händelsen tar kontaktar och informerar vårdnadshavarna. Vid mycket allvarliga incidenter/tillbud ska föräldrarna kallas till förskolan.
- En anmälan med bilagor lämnas till rektor. Bifoga i anmälan all dokumentation om vad som sagts i samtal med inblandade barn samt deras vårdnadshavare. Rektor anmäler incidenten till Bildningsnämnden.

Förebyggande åtgärder

- Ett aktivt arbete påbörjas för att öka barnens förståelse för varför aktuell händelse varit fel. Personalen ska arbeta för att den som kränker eller trakasserar skall få insikt i att personen utför en kränkande- eller trakasserande handling. Arbetssätt: T.ex. diskussioner i barngruppen, barnböcker som belyser händelsen etc.
En uppföljning av arbetet efter 1-2 veckor. Arbetet dokumenteras av personalen och förvaras hos rektor.

Kränkning från vuxen till barn

- Vid misstanke om kränkning från vuxens sida skriver övrig personal en anmälan som lämnas till rektor.
Den vuxne kallas till samtal där företrädare för den vuxnes fackliga organisation kan inbjudas.

Kränkning från barn till vuxen

Vid uppdagad systematisk kränkning från barn till vuxen lyfter den person som är utsatt eller annan anställd person situationen med arbetslaget. Tillsammans görs en kartläggning och handlingsplan för att bryta kränkningarna.
Sker ingen förändring kontaktas chef och vårdnadshavare för fortsatt process.

Dokumentation

- Personal som är inblandad i pågående utredning ansvarar för all dokumentation.
Efter uppföljning och avslut överlämnas originalhandlingar till rektor för arkivering.
- Originalhandlingar arkiveras enligt gällande dokumenthanteringsplan.

Likabehandlingsarbete och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskola: Molla förskola

Avdelning: Upptäcka och Utforska

Tidsplan: Planen gäller fr.o.m. - t.o.m. 201008-210930

Planen avser verksamhet som sker inne- och utomhus.

Kartläggning och nulägesanalys, vad ser vi för behov?

Utifrån våra observationer ser vi att barnen är i behov av att utveckla sin kompetens och förståelse för varandras olikheter och alla människors lika värde.

Barnen uttrycker ofta att de upplever orättvisor, främst i deras lek.

Vi prioriterar att arbeta med följande mål enligt Lpfö18:

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla förmåga att ta hänsyn och leva sig in i andra människors situation samt att hjälpa andra.

Vad vill vi uppnå med vårt arbete?

Att barnen ska utveckla förmågor att möta varandra på ett respektfullt sätt.

Att barnen utvecklar förmågor för att hantera situationer där konflikter kan uppstå och hjälpa till att lösa dessa på fredlig väg.

Åtgärder- hur ska vi arbeta för att uppnå vårt/våra mål?

- Akuta åtgärder: Dela barnen i mindre grupper under dagen för att främja barnens samspel, kommunikation, relationer och förmågan att kunna delta i olika gruppkonstellationer. Vi vuxna finns aktivt närvarande.
- Förebyggande åtgärder: Prata om hur man kan vara en bra kompis och att vi alla är olika samt hur vi kan respektera varandras olikheter, åsikter mm. Vi vill arbeta för att barnen sätter ord på och berättar för oss vuxna då de upplever negativa situationer. Vi

vill också arbeta för att barnen utvecklar sin förmåga att se positiva saker hos sina kompisar som de kan sätta ord på och berättar för varandra och oss vuxna.

Vi planerar att arbeta med materialet Det bästa med mig, titta på "Ugglan och kompisproblemet" med de äldre barnen.

Använda oss av Kompisböckerna.

Dramatisera olika konfliktsituationer som uppstår i förskolans vardag och låta barnen vara delaktiga till att lösa dessa.

- Främjande åtgärder - med fokus på demokratiska normer och värderingar:
Arbeta med känslor.

Hur dokumenterar vi vårt arbete?

Genom att använda oss av Green Screen kan barnen få vara med och göra filmer om olikheter och vilka orättvisor de upplever i sin vardag på förskolan. Materialet får de visa för varandra. Barnen får vara med och skapa situationer som de upplever och som de själva får vara med att lösa.

Fotografier och teckningar.

Hur blir planen känd för alla som arbetar i förskolan?

Planen finns känd och tillgänglig för alla anställda på datorn. Vi följer upp vårt arbete på reflektionsmöten.

Hur blir planen känd för alla vårdnadshavare i förskolan?

Planen kommer att finnas tillgänglig för föräldrarna i tamburen.

Uppföljning sker 1 gång/månad vid reflektionsmöte.

Datum:

Vilka uppföljningsmetoder har används?

Hur fungerar arbetsprocessen?

Vilka resultat/effekter kan vi se:

- Akuta åtgärder:
- Förebyggande åtgärder:
- Främjande åtgärder:

Något vi behöver omstrukturera?

Är vi på rätt väg mot vårt mål?



HERRLJUNGA KOMMUN

Bildningsförvaltningen

Utvärdering och analys av likabehandlingsplan och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Datum:

Vilka uppföljningsmetoder har används?

Vilka resultat/effekter kan vi se:

- Akuta åtgärder:
- Förebyggande åtgärder:
- Främjande åtgärder:

Har vi uppnått önskad process och resultat enligt våra mål?

Om ja, beskriv varför:

Om nej, beskriv varför:

Hur går vi vidare? Vad tar vi med oss inför kommande likabehandlingsplan?

- Vilka behov finns? Vad behöver vi arbeta vidare med?
- Vad fungerar bra? Hur tar vi tillvara på detta i vårt fortsatta arbete?