

DIARIENUMMER: UN-200/2021
FASTSTÄLLD: 2021-10-01
VERSION:
SENAST REVIDERAD: 2021-09-31
GILTIG TILL: 2022-09-31
DOKUMENTANSVAR: Rektor

Plan

*För kränkande behandling samt
likabehandlingsplan*

Eggvena förskola, Ytterby förskoleområde

Bildningsförvaltningen,



HERRLJUNGA KOMMUN

Våga vilja växa!

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Styrdokument och begrepp

Styrdokument

Förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling regleras av lagstiftningen i skollagen och diskrimineringslagen samt läroplanen för förskolan, Lpfö 18.

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:** att någon är kvinna eller man
- **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 kön
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Gäller även de nationella minoritetsgrupperna.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** kan beskrivas som en religiös, livsfilosofisk, eller annan motsvarande livsåskådning
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd även skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning (HBTQ).
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd

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.

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.

De olika typerna av diskriminering:

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 förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer enligt diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. T.ex. när alla barn alltid behandlas lika oavsett egna behov.

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,

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en individs värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna. T.ex. slag, knuffar, gester osv.

Sexuella trakasserier

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som beskrivs i ovan och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Repressalier

Personalen får inte utsätta barn/elever för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet/eleven eller vårdnadshavaren har anmält förskolan eller skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Kränkande behandling

Kränkande behandling kan utföras på olika vis och är ett uppträdande som inte har någon koppling till en särskild diskrimineringsgrund. *Tillsägelser för att upprätthålla ordningen är dock inte kränkande behandling.*

- Fysiska så som slag och knuffar
- Verbala så som hot, svordomar och öknamn
- Psykosociala så som utfrysning, blickar och att alla går när man kommer
- Kränkningar kan vara både enstaka och upprepade handlingar

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling och uppstår vid en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet eller med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en individ skada eller obehag.

Gemensamt för all diskriminering och kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck och förekomma i alla sammanhang.

Så här arbetar Ytterby förskoleområde för att

- **Främja lika rättigheter, förebygga och motverka 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

Planen upprättas för att alla som verkar inom förskolan kontinuerligt och systematiskt ska arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Den 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 plan mot diskriminering och kränkande behandling 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 mot diskriminering och kränkande behandling 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 plan i vikarieparmen.
- Göra planen 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.

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.

Plan mot Diskriminering och Kränkande Behandling

Förskola: Eggvena förskola

Avdelning: Ängen

Tidsplan: Planen gäller fr.o.m.sept 21 - t.o.m. juni-22

Planen avser verksamhet som sker inne- och utomhus.

Utvärdering av mål 20200903-20210902

Vilka uppföljningsmetoder har använts?

Vi har filmat olika sekvenser utifrån vardagen. Dessa har vi tittat på och analyserat utifrån könsperspektiv. Vi har även tagit hjälp av ett dokument för att tydliggöra förhållningssätt.

Dessa har vi diskuterat på varje reflektionsmöte och följt upp det i reflektionsdokumentet. Vi har även diskuterat arbetsgruppens förhållningssätt för att arbeta mer könsneutralt.

Vårt material har vi gått igenom för att se till att allt är tillgängligt för alla och att det finns en variation av material

Vilka resultat/effekter kan vi se:

- Akuta åtgärder: Inga
- Förebyggande åtgärder: Vi har justerat miljön för att ge bättre valmöjligheter för alla.
- Främjande åtgärder: Diskussionen är ständig aktuell i vår strävan att förhålla oss könsneutrala.

Har vi uppnått önskad process och resultat enligt våra mål?

Om ja, beskriv varför: Ja vi tycker att processen har gett bra resultat för att vi är mer medvetna om vårt förhållningssätt kring könsnormer. Processen har även visat andra aspekter att förhålla/diskutera/tänka på. Vi har justerat det i miljön/material som vi tycktes saknades.

Det är svårt att få en verklig bild av förhållningssätt då det är för lite material insamlat. Vi har filmat och då vet man det vilket kan påverka samt att en gång är ingen gång. Sen tar videomaterial jättelång tid att analysera vilket är svårt att hinna med. observera varandra hade varit spännande men det finns ej tid till att verkligen observera varandra då det också kräver tid från barnen. Vi tycker att arbetslaget har ett sunt förhållningssätt kring könsnormer men vi kan alltid bli bättre.

Mål och åtgärder

Utifrån kartläggning prioriterar vi att arbeta med följande mål:

Vi kommer att koncentrera vårt arbete på att visa olika för barngruppen. Vi kommer hålla noll tolerans för alla former av yttryck i form av nedsättande mot annat barn. Vi inventerar vårt material för att säkerställa förekomsten av olika vardagsskildringar.

Vad vill vi uppnå med vårt arbete?

Vi vill att barn ska få se olika former av vardagssituationer. De ska få förståelse för hur andra känner sig då man utsätts för olämpliga utsagor (oavsiktliga eller avsiktliga).

Hur ska vi arbeta för att nå vårt/våra mål?

- Akuta åtgärder: Noll tolerans för olämpliga utsagor.
- Förebyggande åtgärder: Se över vårt material samt vårt förhållningssätt.
- Främjande åtgärder: fokus på demokratiska normer och värderingar: Se över vårt material samt vårt förhållningssätt.

Hur dokumenterar vi vårt arbete?

Vi arbetar med våra egna förhållningssätt och agerar som bra förebilder.

Hur blir planen känd för alla som arbetar i förskolan?

Vi lyfter den på reflektionsmötena.

Hur blir planen känd för vårdnadshavare i förskolan?

Vi hänger ut dokumentet i hallen så alla vårdnadshavare kan se samt att vi tar upp dokumentet på ett föräldramöte i höst.

Uppföljning sker 1 gång/månad vid reflektionsmöte.

Datum:

Vilka uppföljningsmetoder har använts?

Hur fungerar arbetsprocessen?

Vilka resultat/effekter kan vi se:

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

Utifrån de resultat vi ser är det något vi behöver förändra så att vi når vårt mål?

Utvärdering och analys av Planen 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 Plan mot Diskriminering och Kränkande Behandling ?

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