

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Junibackens förskola

Utbildningsåret 2021-2022

Innehållsförteckning

1. Vision	3
2. Mål	3
3. Inledning	3
4. Styrdokument	4
5. Definition av begrepp	4
5.1 Diskriminering	4
5.2 Trakasserier och sexuella trakasserier	5
5.3 Kränkande behandling	5
5.4 Mobbning	6
6. Diskrimineringsgrunderna	6
7. Ansvarsfördelning	6
8. Främjande arbete	7
9. Utvärdering av föregående plan och kartläggning av nuläge	8
10. Riktade åtgärder – förebyggande arbete läsåret 2021-2022	10
11. Åtgärder vid kränkande behandling	10
11.1 Agerande vid kränkning barn – barn	11
11.2 Agerande vid kränkning vuxen – barn	11
11.3 Agerande vid kränkning vuxen-vuxen	11
12. Dokumentation	11

1. Vision

Våra förskolor ska vara en demokratisk mötesplats för en hållbar framtid där trygghet och glädje genomsyrar utbildningen.

2. Mål

“Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk, vardaglig handling i olika sammanhang”

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,*
 - förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,*
 - förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,*
 - respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället*
- (Lpfö18, sid 12)*

3. Inledning

Skollagen (2010:800) och Diskrimineringslagen (2008:576) ställer krav på att varje verksamhet som omfattas av dessa lagar bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga trakasserier och kränkande behandling.

Utdrag ur Skollagen (2010:800) 6 kap,

“Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Detta arbete ska återspeglas i en plan mot kränkande behandling som årligen skall upprättas i verksamheten. I planen ska det framgå hur arbetet för att främja arbetet med normer och värden genomförs. Det ska också beskrivas hur arbetet för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs och rutiner för det åtgärdande arbetet.”

4. Styrdokument

Utdrag ur Skollagen (2010:800) 6 kap.

1 § “*Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.* “

Utdrag ur Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap.

1 § “*Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).*”

Utdrag ur Lagen om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197):

“*Alla barn är lika mycket värda. Inga barn får bli diskriminerade, det vill säga sämre behandlade. Varje barn har rätt att bli respekterad som den person den är och har rätt att bli lika behandlad och skyddas mot alla former av våld och övergrepp.*”

5. Definition av begrepp

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till lika behandling. Alla som vistas i förskolan ska ha samma rättigheter utan att utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

5.1 Diskriminering

Utdrag ur Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap.

4 § “*I denna lag avses med diskriminering direkt diskriminering: att 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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck,*

etnisk tillhörighet, religion eller annan 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, viss funktionsnedsättning, 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,

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 skäligen 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,”*

5.2 Trakasserier och sexuella trakasserier

trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).”

5.3 Kränkande behandling

Utdrag ur Skollagen (2010:800) 6 kap.

3 § “I detta kapitel avses med...kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.”

Utdrag från Skolverkets hemsida:

“Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Ett barn eller en elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av någon i personalen eller av flera andra barn eller elever i verksamheten.

Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och

återkommande. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller slag och sparkar. Kränkningarna kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling förekommer ofta på internet, till exempel på sociala medier.”

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

5.4 Mobbning

“Mobbning är inte ett begrepp som används i skollagen. Det brukar kallas för mobbning om ett barn eller en elev blir utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen.” (<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>)

6. Diskrimineringsgrunderna

Diskrimineringsgrunderna är:

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Utdrag ur Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap.

5 § “I denna lag avses med

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 annat kön,

etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).”

7. Ansvarsfördelning

Utdrag ur Skollagen (2010:800) 6 kap.

10 § “En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om

att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).”

Ur Lpfö18 2.8 Rektorns ansvar

“Rektorn har ansvaret för förskolans kvalitet och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet,*
- förskolans arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras fortlöpande,”*

Ur Lpfö18 2.1 Normer och värden

“Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,*
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,*
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,*
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,*
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,*
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggande värdena, och*
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande människa och samhällsmedlem.*

8. Främjande arbete

Utdrag ur Lika rättigheter i förskolan - ett stöd i förskolans likabehandlingsarbete

“Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekten för allas lika värde.

Främjande arbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet är alltså en del av förskolans fortgående värdegrundsarbete och de främjande insatserna riktar sig till

alla barn. Det är viktigt att de olika diskrimineringsgrunderna lyfts fram och behandlas.

Det främjande arbetet:

- ska bedrivas kontinuerligt, systematiskt och målinriktat, samt
- ska integreras i verksamheten och återspeglas i bland annat förhållningssätt, fysisk miljö och pedagogiskt material.”

Det främjande arbetet på Junibacken innebär:

- Skapa förutsättningar för att arbeta med mindre barngrupper för att alla barn ska bli sedda och komma till tals.
- Närvarande, nyfikna och stöttande pedagoger.
- Använda material som är utformat utifrån värdegrundsarbete och de olika diskrimineringsgrunderna som till exempel Kompisböckerna.
- Arbeta utifrån ett projekterande arbetssätt för att främja barns inflytande och delaktighet.
- Alla som arbetar på förskolan har ett interkulturellt förhållningssätt.
- Allas olika kompetenser ses som en tillgång i arbetslaget och barngruppen.
- Ha ett respektfullt och inlyssnande klimat gentemot barn, vårdnadshavare och kollegor.
- Servera kost som är anpassad efter religion, allergi eller någon form av funktionsvariation.
- Göra vårdnadshavare delaktiga genom föräldraaktiv introduktion, språksamtal och använda tolk vid behov.
- Främja språkutveckling genom att använda AKK och pedagoger med annat modersmål.
- Arbeta kontinuerligt med kompetensutveckling.

9. Utvärdering av föregående plan och kartläggning av nuläge

Utvärdering av föregående plan bygger på dokumentation och analys utifrån delområdet Normer och värden Lpfö 18, både utifrån pedagogers och rektors samlade analys.

Barnens trygghet och trivsel kartläggs under höstterminen. Vi utvärderar genom observationer och pedagogiska diskussioner. Exempel på kartläggningsarbete:

- planerade samtal med barnen, hur de trivs, var de helst leker,
- gå trygghetsvandring och prata med barnen, finns det någon plats på förskolan som de upplever otrygg
- vad leker barnen helst med och i vilka miljöer finns det “lekmönster” utifrån kön som behöver brytas/vidgas,
- upplever barnen att de får vara med och bestämma?

- finns det annat utifrån diskrimineringsgrunderna som vi vuxna behöver vara uppmärksamma på?

Ansvarig för utvärderingen och kartläggning är rektor och arbetslagen på förskolan. Därefter fastställs planen och läggs ut på hemsidan och i Unikum. Planen tas upp vid introduktionen och under utvecklingssamtalet med vårdnadshavare.

Förskolans kartläggning av nuläge:

- Ute på gården kan det vara svårt att ha överblick över alla barn. Det blir många möten med andra och mycket intryck i det stora sammanhanget. Utrymmet bakom förrådet är det svårt att ha uppsyn över. Rummet vid toaletterna är en plats där barn inte känner sig trygga. Vistelsen i tamburen kan vara ett orosmoment då det ibland kan bli många barn och vuxna samtidigt. De yngre barnen uttrycker ängslan vid förflyttning mellan olika platser på förskolan.
- Vid utevistelse upplevs det ibland att viss utfrysning kan ske, det är inte riktat mot en specifik individ utan är mer situationsanpassat. Bland de äldsta barnen kan vi se tendenser till både indirekt och direkt uteslutning i den fria leken. Byte av aktivitet kan ske när nya barn vill delta i den pågående aktiviteten. På en avdelning finns det tydliga ledare som vill bestämma vad som ska lekas och vilka som får vara med.
- Genom vårt projektarbete följer vi barnens initiativ och intresse, även i rutinsituationer lyssnar vi in vad barnen vill och behöver.
- Vi kan se att de flesta barn i första hand vänder sig till pedagoger från deras egen avdelning, om de inte är närvarande för stunden så fungerar det bra med en pedagog från någon annan avdelning. Innan man som pedagog har skapat en relation till barnet så kanske inte barnet fullt ut accepterar all personal vid till exempel blöjbyte.
- Vid maten kan barnen uppleva orättvisa då det serveras specialkost och alla barn får/kan inte äta samma mat.
- I förskolans miljö finns det nyckelord på barnens modersmål uppsatta, även alfabetet, färger och siffror. Böcker och sånger på barnens olika modersmål finns tillgängliga i våra miljöer.
- På förskolan finns det ett interkulturellt årshjul där varje avdelning sätter upp dokumentation från de högtider som de har uppmärksammat. Förutom olika högtider uppmärksammas även FN-dagen, Barnkonventionens dag och Rocka sockorna.
- Vi har under hösten köpt in utklädningskläder som representerar olika länder/kulturer.
- Under introduktionen av nya familjer är det viktigt att vi som pedagoger är nyfikna på barnet och deras vårdnadshavare. Det är även viktigt att alla pedagoger på avdelningen är aktiva under introduktion för att skapa tillit och trygghet för våra nya familjer. För att underlätta kommunikationen använder vi

oss av tolk när det finns behov av det. Introduktionsmötet vi har innan sommaren där vi samlar alla nya familjer upplevs som positivt. Vid uppföljningsmötet får vårdnadshavare återkoppling av hur det har gått för barnet på förskolan och de får möjlighet att delge hur de har upplevt den första tiden.

- Det finns en osäkerhet kring om alla pedagoger har en gemensam syn på vad som menas med trakasserier och kränkande behandling och alla är inte helt säkra på hur man gör en anmälan om så förekommit.
- Pedagogernas upplevelse är att alla barn och vårdnadshavare inte känner till förskolans arbete kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

10. Riktade åtgärder – förebyggande arbete läsåret 2021-2022

Detta arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Arbetet omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.

Mål och åtgärder utifrån kartläggningen:

- Mål: pedagogerna behöver sprida ut sig på gården så att barnen inte upplever några otrygga platser. Åtgärd: diskutera vilka rutiner vi har när vi är ute och olika ansvarsområden.
- Mål: all personal ska känna till och ha en gemensam syn på vad som menas med trakasserier och kränkande behandling och vilka rutiner vi har om det skulle uppstå. Åtgärd: avsätta tid på ett APT där bgreppen och rutinen går igenom.
- Mål: barn och vårdnadshavare ska känna till förskolans arbete med plan mot diskriminering och kränkande behandling. Åtgärd: vårdnadshavare ges information vid introduktionen samt vid utvecklingssamtal. Arbetet med barnen ser olika ut beroende på ålder och mognad. Fortsätta arbetet med Kompisböckerna.

11. Åtgärder vid kränkande behandling

All personal på förskolan har gemensamt ansvar att uppmärksamma och meddela kränkningar till rektor. I de fall då kränkningar rapporteras ska insatserna bestå av samtal med båda parter samt information till vårdnadshavarna både till den utsatte och den eller de som utsatt någon för kränkande behandling. All personal ska känna till rutinerna, liksom även barn och vårdnadshavare.

11.1 Agerande vid kränkning barn – barn

Rektor och vårdnadshavare kontaktas. Pedagog samtalar med berörda barn i syfte att förhindra fortsatta kränkningar genom att uppmärksamma barnen på händelsen, att tydligt visa att kränkande beteende inte är acceptabelt och genom att använda sig av öppna frågor, exempel:

- Vad var det som hände?
- Hur tänkte/kände du?
- Hur tror du att den andra kände sig?
- Kunde du gjort på något annat sätt?

11.2 Agerande vid kränkning vuxen – barn

När en vuxen, pedagog eller vårdnadshavare, kränker ett barn måste den som upptäcker detta agera utan dröjsmål.

- Enskilt samtal om händelsen.
- Rektor informeras.
- Vårdnadshavare kontaktas och informeras
- Rektor ansvarar för att utreda, åtgärda, dokumentera och följa upp kränkningen.
- Anmälan görs i Draftit där den går vidare till barn och utbildningsförvaltningen i Falköpings kommun.

11.3 Agerande vid kränkning vuxen-vuxen

Misstanke om att kränkande behandling förekommer anmäls till rektor och/eller facklig företrädare eller annan person som anmälaren har förtroende för.

- Vid anmälan skall rektor göra en bedömning av anmälan snarast och träffa berörda parter för att göra en utredning och enas om en strategi för hanterande av situationen.
- Facklig organisation underrättas.
- Enskilda samtal med den/de som anses ha utfört den kränkande handlingen genomförs av rektor. Vid behov upprättas en åtgärdsplan.
- Företagshälsovården och personalavdelning kopplas in vid behov.
- I vissa fall kan polis och arbetsmiljöverk kontaktas.

12. Dokumentation

Dokumentationen är viktigt i arbetet med att följa upp åtgärderna och eventuellt förändra dem eller sätta in nya åtgärder. Det är även en rättssäkerhetsfråga eftersom den ger berörd personal, barn och vårdnadshavare möjlighet till insyn. Följande arbetsgång är avsedd att användas som underlag för dokumentation och uppföljning av händelser som kan relateras till planen mot diskriminering och kränkande behandling.

1. Vad har hänt?
2. Vem har anmält?
3. Vilka åtgärder har vidtagits med omedelbar verkan?
4. Vad kommer att ske ytterligare? Tidpunkt.
5. Berörda som har informerats i ärendet: Personer. Tidpunkt. På vilket sätt.
6. Tid för uppföljning.
7. Deltagare vid uppföljningen.
8. Dokumentation/arkivering.
9. Dokumenterat av. Datum.

Inkommen anmälan registreras i Draftit och vidarebefordras därmed till registrator i Falköpings kommun samt till verksamhetschef för kännedom.