



Borgholms
kommun
UTBILDNING

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolorna på norra rektorsområdet 2023/2024

Innehållsförteckning

1	Rektorn har ordet	3
2	Lagar och förordningar	4
2.1	Barnkonventionen	4
2.2	Diskrimineringslagen	4
2.3	Skollagen	4
2.4	Läroplan för förskolan	4
3	Begreppsdefinition	4
3.1	Diskriminering och trakasserier	4
3.2	Kränkande behandling	5
3.3	Mobbning	5
4	Syfte och mål	5
5	Främjande arbete	5
6	Förebyggande arbete	6
6.1	Kartläggning av förebyggande arbetet sker i fyra steg:	6
7	Anmäla, utreda och vidta åtgärder	7
8	Ansvarsfördelning	7
8.1	Personal i förskolan ska:	7
8.2	Rektor ansvarar för att:	8
9	Delaktighet och inflytande	8
10	Utvärdering och åtgärder	8

1 Rektorn har ordet

Jag som rektor har det övergripande ansvaret för likabehandlingsarbetet på förskolan där trygghet och glädje är två centrala begrepp. Trygghet innebär att alla på förskolan ska trivas, känna sig respekterad och lyssnad på. Detta gäller såväl barn och vårdnadshavare som personal. Känner man trygghet kan man också känna glädje. Glädje handlar om gemenskap, nyfikenhet och lust att lära. Att man vågar vidga sina vyer och titta över horisonten!

Trygghetsarbetet på förskolan är en av mina viktigaste arbetsuppgifter. Det sker genom ett gott samarbete och en trygg anknytning till barn, vårdnadshavare och kollegor. För att uppnå detta deltar jag aktivt i förskolans trygghetsarbete. Vi utbildar oss tillsammans, vi reviderar vår likabehandlingsplan varje år och jag får en redovisning av trygghetsarbetet kontinuerligt. Så att alla på förskolan kan känna trygghet och glädje varje dag!

Rektor Frida Nilsson 230818

2 Lagar och förordningar

2.1 Barnkonventionen¹

Barnkonventionen sätter fokus på barnets perspektiv och rätt till utveckling. Det är en lag som ger alla barn, oavsett bakgrund, rätt att komma till tals och behandlas med respekt. I beslut och åtgärder ska barnets bästa alltid beaktas.

2.2 Diskrimineringslagen²

Med denna lag motverkas diskriminering samt främjas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2.3 Skollagen³

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn. Huvudmannen ska dessutom 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. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. Åtgärderna ska beskrivas i efterföljande plan.

2.4 Läroplan för förskolan⁴

Alla som arbetar i förskolan aktivt ska arbeta för att inga barn i förskolan ska bli utsatt för diskriminering. Utbildningen ska utgå ifrån vad som bedöms vara barnets bästa. Barnet har rätt till delaktighet samt att få vetskap om sina rättigheter. Utbildningen ska dessutom ge barnen möjlighet att utveckla sin förmåga till empati och omtanke om andra genom att uppmuntra och stärka deras medkänsla och inlevelse i andra människors situation. Förhållningssättet hos alla som verkar i förskolan påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle. Därför är alla som verkar i förskolan viktiga som förebilder.

3 Begreppsdefinition

3.1 Diskriminering och trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse även om de kan utföra diskriminerande handlingar. Barn kan dock inte dömas som skyldiga till diskrimineringen utan ansvaret ligger hos personal och huvudman.

De 7 diskrimineringsgrunderna är:

- kön

¹ <https://www.barnombudsmannen.se/barnkonventionen/>

² https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag2008567_sfs-2008-567

³ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

⁴ <https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-18-for-forskolan>

- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

3.2 Kränkande behandling

När en händelse inte kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna så klassas det i stället som kränkning, eller som kränkande behandling. Det kan till exempel vara fritidsintressen, kroppsform eller kläder. Bedömning om det är en kränkande behandling behöver göras i det enskilda fallet.

Kränkande behandling i skollagens mening kan utföras av en eller flera personer och även riktas mot en eller flera personer. Ett barn kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av personal eller av ett eller flera andra barn i verksamheten. Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta eller dolda och subtila. Kränkande behandling kan också förekomma på internet på till exempel sociala medier.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska, till exempel slag och knuffar, förstörda saker
- Verbala, till exempel hot, svordomar, öknamn
- Blickar
- Utfrysning

3.3 Mobbing

Begreppet mobbing finns inte i skollagen. I dagligt tal används begreppet om någon utsätts för kränkande behandling vid upprepade tillfällen. Kränkande behandling kan vara något som endast sker en gång och är alltså ett vidare begrepp.

Vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är det upplevelsen hos den utsatte som ligger till grund för om utredning ska göras eller inte.

4 Syfte och mål

Vi ska ha en förskola där alla behandlas likvärdigt, ges rätten att lära, utvecklas och inspireras i en trygg miljö där alla bemöts med respekt. Vi arbetar aktivt för att främja, förebygga och åtgärda diskriminering och kränkande behandling. Alla förskolor ska varje år upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen beskriver hur förskolan förebygger, upptäcker och motverkar diskriminering och kränkande behandling samt innehåller rutiner för att utreda och åtgärda kränkande behandling. Planen ska användas som ett verktyg i den dagliga verksamheten.

5 Främjande arbete

Det främjande arbetet utgår från förskolans demokratiska värderingar och respekt för de mänskliga rättigheterna som är en del av förskolans uppdrag. I förskolan ska vi arbeta med att stärka de positiva förutsättningarna och riktar sig till alla barn och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning.

Ur vår läroplan (Lpfö 18):

Förskolan skall sträva efter att varje barn utvecklar:

- Öppenhet, respekt, solidaritet och ansvar.
- Förmågan att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt att ha viljan att hjälpa andra.
- Sin identitet och känner sig trygg i den.
- Sin förmåga att fungera enskilt och i grupp, att hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler.

6 Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Arbetet inriktas mot alla och pågår kontinuerligt.

Exempel på främjande insatser från vår verksamhet:

- Vi kartlägger och analyserar genom observationer och samtal, hur gruppklimatet är i nuläget. Kartläggning av otrygga platser, som all personal är medveten om och åtgärdar genom bland annat extra uppsikt.
- Vi har ett medvetet tänk kring den pedagogiska miljön.
- Vi har ett medvetet tänk av personalens placering i ute- och inomhusmiljön.
- Vi arbetar för att skapa en demokratisk miljö som ska råda mellan alla som vistas på förskolan. Vi pratar mycket om hur man är en bra kompis.
- Vi lyfter fram våra olikheter och visar den styrka det finns i det. Vi reder ut konflikter, vad som har hänt och hur man skulle kunnat göra i stället. Vi "gör förlåt".
- Vi arbetar med att utveckla empatiska frågor och förstärker positivt beteende, särskilt hjälpsamhet och empati. Vi använder oss av samlingar, lekar, sagor och samtal i vårt fortlöpande arbete.
- All personal på förskolan är goda föredömen.

6.1 Kartläggning av förebyggande arbetet sker i fyra steg:

1. Undersöka: Finns det risker för diskriminering trakasserier eller kränkande behandling? Undersökningen utgörs av regelbundna samtal med personal, föräldrar och barn. Samtal med föräldrar och barn sker dagligen vid lämning och hämtning, utvecklingssamtal erbjuds en gång per läsår oftast på vårterminen eller oftare om det finns önskemål. Undersökningar sker också genom observationer och reflektioner av den pedagogiska dokumentationen. Vi har intervjuer för barn i åldern 4–6 år som vi använder oss av inför utvecklingssamtalen och trivselenkäter för föräldrarna.
2. Analysera: Vi analyserar resultatet av kartläggningen, vilka orsaker finns till de risker och hinder som upptäcks?
3. Åtgärda:
 - a. VAD behövs åtgärdas?
 - b. VEM ansvarar för åtgärden?
 - c. NÄR följs det upp?
4. Följ upp och utvärdera: arbetet ska följas upp vid den bestämda tiden och dokumenteras löpande. Det fortlöpande arbetet görs genom arbete med planen på husmöten, APT samt planeringsdagar.



7 Anmäla, utreda och vidta åtgärder

Om personal på förskolan får kännedom om att ett barn blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling är personalen skyldig att informera rektor som i sin tur anmäler händelsen till huvudmannen. Detta görs genom systemet Draftit. Vårdnadshavare blir kontaktade och huvudmannen är sedan skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar. Genom delegation är det förskolans personal som utreder händelsen. Visar utredningen att det skett en kränkning ska förskolan vidta åtgärder så att kränkningarna upphör samt säkerställa att de inte upprepas.

Rutin vid kränkning mellan barn:

1. Utreda situationen/händelsen.
2. Anmäla i Draftit som går till rektor och huvudman.
3. Åtgärder i barngruppen/personalen.
4. Informera föräldrar/personal – vid allvarlig kränkning anmäls detta till rektor som i sin tur gör en utredning och rapporterar vidare till huvudman.
5. Personal följer upp inom kort tid.
6. Rektor ansvarar för att följa upp de insatta åtgärderna. Personal kontaktar elevhälsoteamet för vidare åtgärder vid behov.
7. Utvärdering gemensamt med inblandade.
8. Om en kollega uppträder kränkande mot ett barn ingriper all personal. Rektor ansvarar för utredningen.

Rutin för om barn blir kränkt av personal:

1. Händelsen anmäls till rektor.
2. Vårdnadshavare kontaktas.
3. Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentation görs.
4. Rektor följer upp ärendet med barn och vårdnadshavarna.
5. Rektor har regelbundna uppföljningssamtal med personal.

8 Ansvarsfördelning

8.1 Personal i förskolan ska:

- stå för de grundläggande värden som anges i skollagen och läroplanen för förskolan och tydligt ta avstånd från det som strider mot dessa värden.
- sätta sig in i det främjande likabehandlingsarbetet och planen mot kränkande behandling och utifrån sin yrkesroll arbeta för att målen nås.
- ha förståelse för att barns identitetsskapande påverkas av hur vuxna pratar om och med dem samt förhåller sig till dem.

- Föskolläraren ansvarar för att förskolan tillämpar ett demokratiskt arbetssätt, där barn aktivt deltar och att det utvecklas normer för arbetet och samvaron i gruppen.

8.2 Rektor ansvarar för att:

- avsätta tid för fortlöpande kollegiala reflektioner och normkritisk dialog.
- planen upprättas och förankras hos arbetslagen.
- följa upp och utvärdera förskolans handlingsplaner på en övergripande nivå för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling bland barn och personal.
- det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av trakasserier och annan kränkande behandling.
- anmäla till huvudman när ett barn misstänks blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier.
- personalen kontinuerligt får möjlighet till den kompetensutveckling som de är i behov av för att verkställa planen.
- rutiner finns för ansvar och kommunikation mellan rektor, personal, barn och föräldrar vid olika typer av kränkningar.

9 Delaktighet och inflytande

Barnen görs medvetna om barnkonventionen och deras rättigheter genom gemensam reflektion om hur vi vill vara mot varandra, både i ord och handling, till exempel genom att sätta upp gemensamma regler. Barnen är delaktiga i utvecklandet av de pedagogiska lärmiljöerna samt i kartläggningsarbetet. Personal utför barnintervjuer och trygghetspromenader.

Vid inskolningssamtal, utvecklingssamtal samt den dagliga kontakten med vårdnadshavare delges det främjande arbetet. Vårdnadshavare får möjlighet att lyfta sina tankar om förskolans likabehandlingsarbete vid utvecklingssamtal och genom årlig trivselenkät. Information ges även via InfoMentor och planen finns tillgänglig på förskolan samt på hemsidan.

Planen förankras till personal vid husmöten och APT. Arbetet dokumenteras och synliggörs regelbundet. Personalen är delaktiga i utvärderingen av årets plan och arbetar aktivt efter planen.

10 Utvärdering och åtgärder

Planen utvärderas och revideras en gång per år. Resultatet från utvärderingen ligger till grund för nästkommande års arbete med syfte att följa den aktuella barngruppens sammansättning och behov samt att förbättra och utveckla verksamheten. Uppföljning av arbetet sker kontinuerligt.