

# **PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING**

**Omarbetad 2017**  
**för Kyrkdalens förskola**

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Kyrkdalens förskola

Alla verksamheter ska årligen upprätta en plan mot kränkande behandling utifrån bestämmelserna i *Skollagen* (1985:1100) 14a kap. och en plan (Likabehandlingsplan) för att förhindra diskriminering utifrån *Diskrimineringslagen* (2008:567). Dessa två planer kan skrivas samman till en *Plan mot diskriminering och kränkande behandling*. Planen ska beskriva de åtgärder som krävs för att förhindra kränkande behandling. Den ska även ge en översikt över det som behöver göras i verksamheten för att främja lika rättigheter och möjligheter för barnen samt de åtgärder som vidtas för att förebygga och förhindra att något av barnen utsätts för trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Barnen ska involveras i arbetet kring planen, detta finns reglerat i *Förordning* (2006:1083) *om barn och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling*.

Observera att en ny plan ska upprättas varje år, likaså att föregående års plan ska utvärderas och redovisas i följande års plan.

All *personal* som arbetar inom verksamheten berörs av planen, dvs. att det inte enbart är den pedagogiska personalen som har skyldighet att ingripa på diskriminering eller kränkande behandling.

Huvudmannen, och var och en i personalen, som misstänker att ett barn far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och/eller skydd är *skyldig* att anmäla detta till Socialtjänsten.

Vid händelse som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska Arbetsmiljöverket underrättas. Detta gäller även händelser som orsakats genom våld eller hot om våld (se vår Trygghetsplan, på hyllan vid stora bordet i köket, för mer information).

I den fortsatta texten kommer *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* att förkortas med *planen*.

I *Lpfö 98* reviderad 2016 under *Förskolans värdegrund och uppdrag* står det bl.a. att var och en som verkar inom förskolan skall främja aktningen för varje människas egenvärde och respekten för vår gemensamma miljö. En viktig uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta.

### CENTRALA BEGREPP

**Diskriminering**, är när ett barn missgynnas av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan vara *direkt* eller *indirekt*. Ett exempel på direkt diskriminering kan vara om ett barn behandlas sämre än andra pga. något av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel

på indirekt diskriminering kan vara att man bara serverar fläskkött på förskolan trots att man även har muslimska barn, detta pga. att man tycker att alla barn ska behandlas lika. Då utsätts de muslimska barnen för indirekt diskriminering.

**Trakasserier**, är kränkande behandling som har samband med någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ex. oönskade beröringar eller sexuella anspelningar och skämt. Sexuella trakasserier kan vara svårt att upptäcka i förskolan, men de förekommer. Det är viktigt att den vuxne är uppmärksam i situationer då barns lek inte präglas av frivillighet, ömsesidighet och nyfikenhet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Även när ett barn kränks pga. en förälder eller ett syskons sexuella läggning, funktionshinder mm. så är det trakasserier.

**Kränkande behandling**, är när någon kränker ett barns värdighet utan att det är trakasserier, det saknas alltså koppling till någon diskrimineringsgrund.

Kränkningar kan vara:

*Fysiska*: ex. slag eller sparkar

*Verbala*: ex. bli hotad, kallad öknamn

*Psykosociala*: ex. utfrysning, grimaser, alla går när man kommer

*Text- och bildburna*: ex: klotter, brev, teckningar

Det är viktigt att tänka på att alla inte känner sig kränkta av samma saker, det är viktigt att vi är lyhörda för varandra och uppmärksamma på om någon känner sig kränkt.

**Likabehandling**, betyder att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte att alla barn alltid ska behandlas lika (se exemplet på indirekt diskriminering).

### **Diskrimineringsgrunderna**

*Kön*: könsdiskriminering (man-kvinna, kvinna-man)

*Könsöverskridande identitet eller uttryck*: innebär att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet eller att man genom ex. klädsel ger uttryck att tillhöra ett annat kön.

*Etnisk tillhörighet*: menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Om du är född i Sverige kan du ex. vara rom, same, kurd eller något annat. Alla människor har en etnisk tillhörighet.

Förskolan ska även arbeta mot rasism och främlingsfientlighet.

*Religion eller annan trosuppfattning*: föräldrar har rätt att uppfostra sina barn i enlighet med sin tro. Det gäller för förskolan att respektera dessa rättigheter.

*Funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

*Bristande tillgänglighet*: med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. (Ny diskrimineringsgrund från den 1/1 2015) skollagen (2010:800)

*Sexuell läggning*: omfattar homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. I förskolans ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till barnen inkluderas arbetet mot

homofobi och rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning.

*Ålder*

**Huvudman**, i fristående verksamheter är det styrelsen som är huvudmannen.

**Handlingsplikt**, enligt diskrimineringslagen och skollagen är en huvudman skyldig att utreda omständigheterna om ett barn anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten. Verksamheten måste agera så snart huvudmannen eller någon ur personalen får signaler om att ett barn känner sig kränkt. Barnens egna berättelser, som antingen formas av dem själva eller genom deras föräldrar, måste tas på allvar.

### **FRÄMJANDE ARBETE**

I det främjande arbetet som handlar om att förstärka respekten för allas lika värde, arbetar vi med att detta ska vara en naturlig del i det vardagliga arbetet. Vi arbetar med att belysa goda exempel från barngruppen och på så sätt göra barnen medvetna om det positiva och det respektfulla bemötande som vi ser i vardagen. Personalen ska vara goda förebilder och arbeta för att alla barn får lika mycket utrymme i barngruppen. Vi ser alla barn varje dag och vi har skapat förutsättningar för att barnen ska möta personal som de känner och är trygga med varje dag. Vi är 6 stycken i personalgruppen och barngruppen är mellan 18-20 st. Detta gör att vi kan garantera att barnen får möta känd personal varje dag.

### **FÖREBYGGANDE ARBETE**

I det förebyggande arbetet gör vi en riskanalys vid varje personalmöte (en gång i månaden). Där diskuterar vi eventuella risker och vad vi kan göra för att avvärja risker för trakasserier och kränkande behandling. Här är återkommande delar och moment i verksamheten som vi ser som risker, exempel på detta är övergångar (från en aktivitet till en annan) och av och påklädning i hallen. Här gör vi åtgärder i verksamheten för att förebygga kränkningar. I det förebyggande arbetet finns arbetet med barns integritet med. Vi har rutiner för hur vi arbetar kring blöjbyten, toalettbesök och andra situationer där det handlar om barns integritet som vid filmning av aktiviteter och när vi sätter upp foton och filmer på förskolan och på hemsidan. Dessa rutiner hittar vi i pärmen "RUTINER FÖR FÖRSKOLAN" som finns i mellanrummet.

### **ÅTGÄRDANDE ARBETE**

I det åtgärdande arbetet har vi rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vi har kartläggningar av verksamheten vid varje personalmöte (en ggr/månaden). Om och när vi får kännedom av att något barn har blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling så ska uppgifterna dokumenteras på blankett som finns längst bak i pärmen som heter: "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling". Även uppföljning ska ske på särskild blankett som även den finns i nämnda pärm.

Vårdnadshavarna till de barn som är inblandade (båda parter) informeras snarast av den i personalen som har skrivit dokumentationen. Varje enskilt fall ska följas upp och utvärderas, det är då viktigt att vi låter alla inblandade få komma till tals.

### **VÅRDNADSHAVARES DELTAGANDE**

Vårdnadshavarna får ta del av planen då den finns tillgänglig på förskolan. Alla nya familjer kommer att få ta del av planen under inskolningsperioden, de blir då även informerade om att "Planen" finns tillgänglig på förskolans hemsida. Inför utvärdering, uppföljning och omarbetning av ny plan mot diskriminering och kränkande behandling, får alla familjer hem likabehandlingsplanen för att göra inlägg, ge förslag och kommentera arbetsättet kring kränkningar och likabehandling. I likabehandlingsplanen del 2 finns en punkt där vi lyfter vårdnadshavares åsikter och tankar om detta ämne. Det finns också en del där vi lyfter barnens egna tankar om likabehandling.

### **Rutiner i arbetet kring likabehandling:**

- **Observationer/ kartläggning av verksamhet och barngrupp**

- **Likabehandling som punkt på dagordningen**

Här tar vi upp kartläggningen i verksamheten och diskuterar goda exempel, risker, åtgärdsplaner och nya tankar kring målen som vi arbetar utefter kring likabehandling.

- **Lägesrapport till huvudman en gång i slutet av varje termin.**
- **Kontinuerlig uppföljning av arbetet mot målen i "planen". En gång i månaden och en gång i slutet av varje termin.**
- **Kontinuerligt informera nya medarbetare och nya familjer om planen mot diskriminering och kränkande behandling.**
- **Kontinuerligt (minst en gång om året vid höstterminstarten) revidera och informera all personal om trygghetsplanen. (pärm i hyllan vid stora bordet i köket)**
- **Kontinuerligt se över rutiner för arbetet med respekt och integritet för barnen.**

Här finns en pärm med rutiner för vikarier.

- **Utvärdering av likabehandlingsarbetet och beslut om nya mål tillsammans med barn och vårdnadshavare.**

### **Hur utvärderar vi?**

Vi observerar barnen kontinuerligt både inne och ute, i fri lek och i sina grupper. Vi diskuterar situationer som uppkommer både personalen emellan och tillsammans med barnen. Vi dokumenterar våra egna övningar och ställer frågor till barnen; ex. "Hur kändes det?" Vi använder oss av surfplattor och kameror för att filma lek och andra aktiviteter (med

barnens medgivande och kännedom). För att sedan kunna analysera och visa barnen när de har varit goda förebilder. Noga med att inte detta blir ett forum där vi lämnar ut barnen och de känner sig kränkta!

Vi tittar på målen som vi satt upp och det arbetet som vi gjort under året för att uppnå målen. Har vi uppnått målen? Här skriver vi hur vi har lyckats med vår måluppfyllelse och sätter nya mål till nästa år.