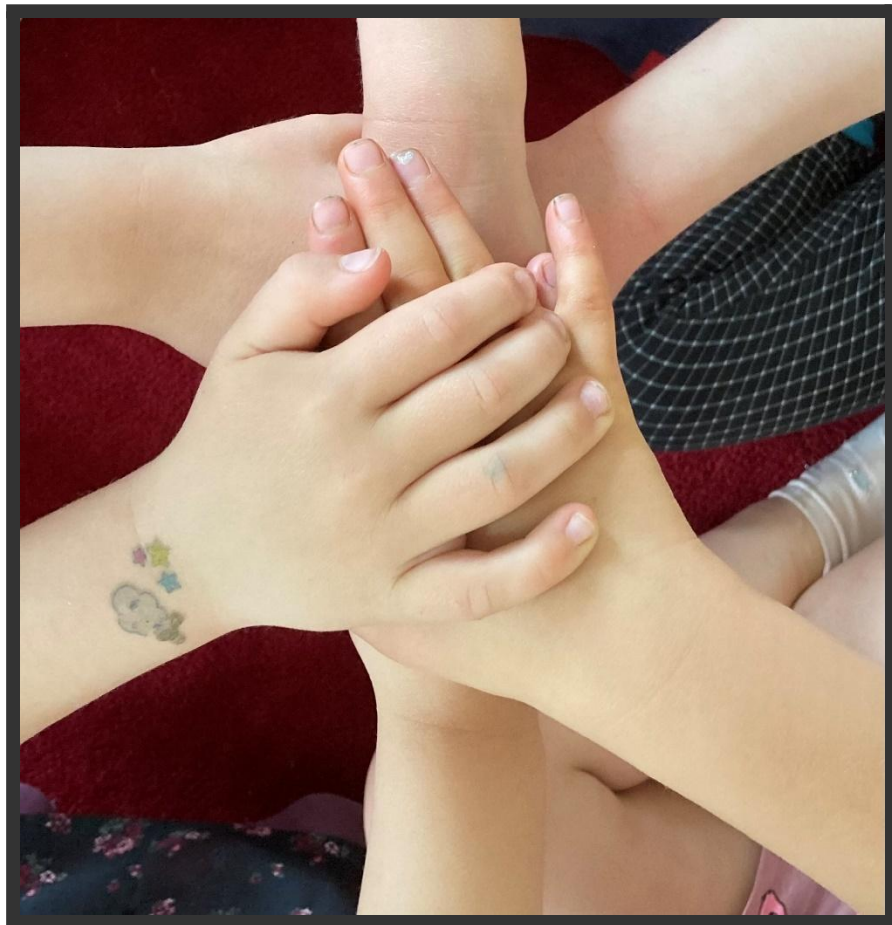


Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Förskolan: Smultronet

Upprättad 2021-05-21

Revideras nästa gång Maj 2022



Innehållsförteckning

1. Mål	3
2. Definitioner	3
2.1 Diskriminering	
2.2 Likabehandling	
2.3 Trakasserier	
2.4 Sexuella trakasserier	
2.5 Kränkande behandling	
3. Styrdokument	5
4. Främjande och förebyggande arbete	6
5. Arbetets systematik	7
6. Rutiner för anmälan	8
6:1 Rutiner vid misstanke om trakasserier eller kränkande behandling barn/barn.	
6:2 Rutiner vid misstanke om trakasserier eller kränkande behandling vuxen/barn	
6:3 Rutiner vid misstanke om diskriminering	
7. Kommunikation och information	10
8. Målsättning, resultat och analys.	11
8:1 Mål 2020–2021	
8:2 Har vi nått målen? På vilket sätt? Om inte varför?	
8:3 Nya mål 2021–2022	
9.	

Plan mot diskriminering och kränkande behandling FÖRSKOLAN 2021–2022.

1. MÅL

Alla i vår förskola, såväl barn som vuxna, ska trivas och känna sig trygga (Skollagen kap:3,5,6) och diskrimineringslagen (2008:567) Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor och läroplanen för förskolan (Lpfö 2018). Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan ska hålla levande i arbetet med barnen.

Därför arbetar vi för att främja jämställdhet mellan könen, för att motverka alla typer av diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna:

2. Definitioner enligt lag:

Diskrimineringslagen (2008:567)	Skollagen 6:e kap. (2010:800)
DISKRIMINERING Uttryck för normer, regler, struktur i samband med de sju diskrimineringsgrunderna.	KRÄNKANDE BEHANDLING Kränkande beteende , utan att vara trakasserier, kränker ett barns/ elevs värdighet
TRAKASSERIER Ett kränkande beteende i samband med de sju diskrimineringsgrunderna	

2.1

O BEO D

DISKRIMINERING (Diskrimineringslagen, 2008:567)

Diskriminering enligt Diskrimineringslagen (2008:567) är att barn/elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön (pojke eller flicka)
- Könsoverskridande uttryck eller identitet. (att någon genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön)
- Etnisk tillhörighet (till exempel hudfärg eller annat ursprung)
- Religion eller annan trosuppfattning (att vara kristen, muslim, etcetera)
- Funktionsnedsättning (till exempel att ha behov av stöd pga. psykiska, fysiska eller begåvningsmässiga behov)
- Sexuell läggning (till exempel att vara bisexuell, homosexuell, heterosexuell)
- Ålder (att bli diskriminerad till exempel pga. att man är ung/gammal)

Eftersom diskriminering innebär missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. **Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.**

Direkt diskriminering: Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet

ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på direkt diskriminering kan vara om en elev nekas delta i någon arbetsuppgift, med hänvisning till könstillhörighet, till exempel: ”Vad duktig du är på matlagning trots att du är pojke.”

Indirekt diskriminering: Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett tillvägagångssätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, om inte bestämmelsen, kriteriet eller tillvägagångssättet har ett berättigat syfte. Om exempelvis alla barn/elever ska behandlas exakt lika även om de inte har samma förutsättningar (t ex psykiska eller fysiska behov).

Bristande tillgänglighet: Bristande tillgänglighet är när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Utgångspunkten för vad som är skälig åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller de lagar och regler som finns för verksamheten. En elev ska komma i jämförbar situation med elev utan funktionsnedsättning. Det kan handla om hjälpmedel och lokaler som är anpassade.

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon i beroendeställning, att diskriminera någon annan.

2.2 LIKABEHANDLING (Diskrimineringslagen, 2008:567)

Likabehandling innebär att alla barn/elever behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär inte att alla barn/elever ska behandlas lika (se indirekt diskriminering).

2.3. TRAKASSERIER (Diskrimineringslagen, 2008:567)

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Exempelvis om man får höra nedsättande kommentarer utifrån sin bakgrund, som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

2.4. SEXUELLA TRAKASSERIER (Diskrimineringslagen, 2008:567)

Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

2.5. KRÄNKANDE BEHANDLING (Skollagen, kap 6).

Kränkande behandling, enligt Skollagen, kap 6, är ett uppträdande som utan att vara trakasserier/diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Det kan förekomma vid **enstaka tillfällen** eller **systematiskt återkommande**.

Kränkningar kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila. De kan utföras direkt i verksamheten, men även till exempel via telefon och Internet. Om kränkningar som begås på barnens och elevernas fritid även uppmärksammas i verksamheten har personalen ansvar för att agera. Kränkningar kan vara **fysiska** (till exempel att bli utsatt för slag och knuffar), **verbala** (t.ex. att bli hotad eller kallad för olika otillbörligheter som exempelvis hora eller böj), **psykosociala** (t.ex. att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning), **text- och bildburna** (t.ex. klotter, brev och lappar, e-post, sms, mms, chatsidor). **Enligt brottsbalken:** Olaga tvång, olaga hot, misshandel, hets mot folkgrupp m.m.

Skolverket:

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering> beskriver kränkande behandling så här:

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat. Det är barnet som upplever sig utsatt som avgör vad som är oönskat och kränkande. För att vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningarna vara märkbar och tydlig. Den som kränker måste förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet kan ta hjälp av personalen i verksamheten. Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid har möjlighet att förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

3. STYRDOKUMENT

- Skollag (2010:800) 6 kap
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.
- Läroplan för förskolan Lpfö 18
 - Förskolans värdegrund och uppdrag.
 - 2:1 normer och värden
 - 2:2 omsorg, utveckling och lärande
 - 2:3 barns delaktighet och inflytande.
 - 2:8 rektors ansvar

Styrdokumenterna påverkas av och hänger samman med svensk och internationell rätt, överenskommelse så som FN:s Allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna, Europakonventionen, Barnkonventionen.

4. FRÄMJANDE OCH FÖREBYGGANDE ARBETE

Främjande arbete tar sikte på det positiva och pågår alltid utan förekommen anledning. Det är en ständig del i undervisningen och verksamheten.

Förebyggande arbete tar sikte på risker. Det handlar om att undersöka och följa upp verksamheten ur olika aspekter

Rektor har övergripande ansvar för verksamhetens förebyggande och främjande insatser

Vi arbetar med följande allmänna aktiviteter som är kartläggande och viktiga för att upptäcka, främja och förebygga enskilda fall av diskriminering och kränkning

De vardagliga situationerna på förskolan uppmärksammas särskilt.

1. På- och avklädningssituationer
2. Matsituationer
3. Vid hämtning och lämning
4. Vid barnens aktiviteter och lek.
5. Vid utflykter.

Individnivå:

- Nyanställda tar del av vår plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Specialpedagog som vid behov samarbetar med barnhälsovård, habilitering.
- Varje barn får tillsammans med sin/sina vårdnadshavare en god introduktion i förskolan genom en trygg inskolning.
- Skriftlig utvärderingsenkät till vårdnadshavare digitalt en gång/läsår. Resultatet används i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.
- Personalen har dagliga samtal med vårdnadshavare om barnet vid lämning och hämtning.
- Utvecklingssamtal erbjuds vårdnadshavarna till varje enskilt barn två gånger per år eller oftare vid behov.
- Varje barn ska dagligen bli sedda och bekräftade av personalen.
- Anpassningar görs för de barn som är i behov.

Personalen ansvarar

Gruppenivå:

- Genom Blogg, veckobrev, utvecklingssamtal och föräldramöte informerar personalen om förskolans mål och aktiviteter.
- Personalen lyssnar aktivt på barnen och verkar för att alla på förskolan bemöts med respekt.
- Personalen är goda förebilder genom att uppmuntra, stötta och finnas till hands för barnen i förskolans alla vardagssituationer.
- Personalen arbetar för att skapa ett bra klimat mellan barnen så att de utvecklar medkänsla och vilja att hjälpa varandra.
- Pedagogerna arbetar med att utveckla barns inflytande och handlar efter demokratiska principer genom att tyda barnens signaler och lyssna till deras önskemål.
- Vi gör alla delaktiga i vårt ständigt pågående värdegrundsarbete. (DUTI, Delaktighet, Utveckling; Tydlighet, Trygghet)
- Pedagogerna ser till att bjuda in till alla miljöer både inne och ute.
- Pedagogerna delar upp sig och fördelar barnen i mindre grupper.
- Vi använder oss av litteratur, drama, lekar som främjar kamratskap och varsamhet.
- Specialpedagog finns tillgänglig för grupp.

Personalen ansvarar

Verksamhetsnivå:

- Plan mot diskriminering och kränkande behandling och värdegrundsarbetet presenteras för vårdnadshavarna
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling görs tillgänglig för alla i och med publicering på www.torsas.se
- Överlämning till ny avdelning/förskola/förskoleklass.

Personal ansvarar

Övriga kartläggningsmetoder som används är barnintervju, ögonblicksforskning, diskussioner, analyser och planering av pedagogiska lärmiljöer och situationer vid arbetsplatsplanering.

Rektor och personal i förskolan ansvarar.

5. ARBETETS SYSTEMATIK.

Hösttermin

AUGUSTI

Genomgång av plan mot diskriminering och kränkande behandling för personal. (Den plan som reviderades i Maj)
Inskolning av barn och föräldrar.

SEP/OKT/NOV

Under hösten: Föräldramöte där plan mot diskriminering och kränkande behandling tas upp.
Utvecklingssamtal erbjuds.

DECEMBER

Vårtermin

JAN/FEB

Under våren: Utvecklingssamtal med föräldrar.

MARS

Föräldraenkät med värdegrundsfrågor skickas ut från rektor

APRIL

Återkoppling till föräldrar utifrån resultat av enkäten i mars.

MAJ

Uppföljning och utvärdering av arbetet med föregående läsårs mål o aktiva åtgärder. Nya mål upprättas.

JUNI

Överlämning till ny avdelning/förskola/förskoleklass ska vara klar.

6. RUTINER FÖR ANMÄLAN

Den som uppger att han eller hon blivit kränkt, måste alltid tas på allvar! När det uppdagas att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt används följande rutiner:

6:1 RUTINER VID MISSTANKE OM TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE BEHANDLING: Barn/barn

Akuta åtgärder

- Akuta situationer av trakasseri eller kränkande behandling mellan barn/elever, hanteras omedelbart av personal som upptäcker eller får närmast information om händelsen.
- Incidentrapport skrivs.
- Vårdnadshavarna/ansvarig vuxen informeras snarast möjligt om det inträffade.

Utredning

Skyldigheten att utreda inträder redan vid första tillfället för upplevd kränkning och oberoende om det finns uppsåt att kränka eller inte.

- Ansvarig förskollärare/barnskötare ansvarar för att en utredning görs.
- Utredningen:
 - Omfattar den utsatte och den som anser sig ha blivit utsatt.
 - Belyser allsidigt vad som har inträffat.
 - Analyserar orsakerna till detta. Analysen ska klargöra om det handlar om trakasseri eller kränkningar, enstaka händelser eller systematiskt beteende.
 - Bör omfatta individ, grupp och verksamhetsnivå.
 - Ansvarig förskollärare ansvarar för att dokumentation sker i form av incidentrapport
- Vid behov rådgör ansvarig med rektor och specialpedagog.

Åtgärder för att förhindra framtida händelser

- Åtgärder som sätts in för den utsatte och den som utövar kränkningen, ska grunda sig på aktuell utredning och analys. Åtgärderna bör leda till långsiktiga lösningar och förhållanden på grupp och verksamhetsnivå.
- Vårdnadshavarna/ansvariga vuxna för eleven informeras om åtgärderna.
- Ansvarig förskollärare/barnskötare ansvarar för att åtgärderna dokumenteras, av honom/henne själv.
- Ansvarig förskollärare/barnskötare ansvarar för att ärendet följs upp och utvärderas av honom/henne själv.

I varje enskilt fall bör det bedömas om en anmälan ska göras till socialtjänst och/eller polis.

6:2 RUTINER VID MISSTANKE OM TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE BEHANDLING: Personal/elev

– Personal som bevittnar trakasseri eller kränkande behandling av barn/elev reagerar omedelbart på händelsen.

– Personalen har en skyldighet att informera rektor och/eller skyddsombud om det kommer till deras kännedom om eller misstanke avseende att:

– Personalen har, genom sitt beteende, kränkt barnets värdighet, utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. (**Trakasserier**)

– Personalen har, genom sitt handlande av sexuell natur, kränkt elevens värdighet, utan att det behöver beröra de sju diskrimineringsgrunderna. (**Sexuella trakasserier**)

– Personalen har, genom ett uppträdande, kränkt elevens värdighet, utan att det berör de sju diskrimineringsgrunderna. (**Kränkande behandling**)

Rektor har skyldighet att inleda utredning:

Rektor har samtal med de inblandade (ev. i närvaro av facklig representant eller annan person som de inblandade önskar ha med under samtalet.) i syfte att få fram en allsidig bild. Barnets vårdnadshavare/ansvarig vuxen informeras snarast möjligt.

Rektor analyserar på vilket sätt personalens beteende utgör trakasserier eller kränkande behandling. Handlar det om enstaka händelser eller systematiskt återkommande beteende.

Rektor beslutar om lämpliga åtgärder utifrån utredningens slutsatser.

Samtliga inblandade skall ges möjlighet till samtal för stöd och bearbetning.

Rektor skall, om kränkning är av den arten, anmäla till polis/arbetsmiljöverk och/eller försäkringskassa.

Utredning och åtgärder skall dokumenteras av rektor.

Rektor ansvarar för att uppföljning sker.

Förbud mot repressalier: Förbudet gäller bestraffningar av ett barn eller vårdnadshavare som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller diskriminering.

6.3 RUTINER VID MISSTANKE OM DISKRIMINERING

Personalen har en skyldighet att informera rektor och/eller skyddsombud om det kommer till deras kännedom om eller har misstanke avseende att:

– Ett barn har missgynnats av personal genom sämre behandling än någon annan utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. (**Direkt diskriminering**)

– Ett barn har missgynnats (utifrån de sju diskrimineringsgrunderna) av personal genom tillämpning av en bestämmelse eller ett tillvägagångssätt som framstår som neutralt. (**Indirekt diskriminering**) eller genom **bristande tillgänglighet till verksamheten**

Rektor har skyldighet att inleda utredning:

Rektor har samtal med de inblandade (ev. i närvaro av facklig representant eller annan person som de inblandade önskar ha med under samtalet.) i syfte att få fram en allsidig bild. Barnets vårdnadshavare/ansvarig vuxen informeras snarast möjligt.

Rektor analyserar på vilket sätt diskrimineringen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna och på vilket sätt det aktuella missgynnandet är uttryck för bakomliggande normer, strukturer eller till synes neutrala bestämmelser eller tillvägagångssätt.

Rektor beslutar om lämpliga åtgärder på individ och övergripande nivå, utifrån utredningens slutsatser.

Samtliga inblandade skall ges möjlighet till samtal för stöd och bearbetning.

Rektor skall, om kränkning är av den arten, anmäla till polis/arbetsmiljöverk och/eller försäkringskassa.

Utredning och åtgärder skall dokumenteras av rektor.

Rektor ansvarar för att uppföljning sker.

Förbud mot repressalier: Förbudet gäller bestraffningar av ett barn eller vårdnadshavare som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller diskriminering.

7. KOMMUNIKATION OCH INFORMATION

All personal och vårdnadshavare ska känna till planens innehåll och årligen beredas möjlighet att påverka den. (Se planens årslinje för tidpunkter för arbete med planen) Rektor ansvarar för att planen aktualiseras för personal och vårdnadshavare vid terminens uppstart via föräldrainformation och publicering. Publicering sker på Torsås kommuns hemsida www.torsas.se och på Google Drive för personal samt att det finns exemplar på varje avdelning.

Dokumentet skall vara känt och användas av alla i verksamheten.

8. MÅLSÄTTNING; RESULTAT OCH ANALYS

8.1 MÅL 2020–2021

Delaktighet:

Utveckling:

Trygghet:

Tydlighet:

8.2 HAR VI NÅTT MÅLEN? PÅ VILKET SÄTT? OM INTE, VARFÖR?

Vilka har varit delaktiga i utvärderingen? Barn, vårdnadshavare och på vilket sätt?

Vilka metoder har vi använt för kartläggning? Hur vet vi detta?

Delaktighet:

Utveckling:

Trygghet:

Tydlighet:

8.3 MÅL 2021/2022

Delaktighet:

- Både barn, personal och vårdnadshavare ska känna delaktighet.
 - Genom blogg, enkäter, morgonmöte, tydlig struktur, utgå ifrån barnens intressen.
 - Delge föräldrarna vad vi jobbar med, vårt tema och våra mål.

Utveckling:

- Utveckla den pedagogiska lärmiljön - både ute och inne.
 - Utgå ifrån barnens intressen och den pedagogiska idén som vi har på Smultronet.
 - Utgå ifrån läroplanen.
 - Närvarande och stöttande pedagoger.
 - Goda förebilder.

Trygghet:

- Barn och vuxna ska känna trygghet och lika värde.
 - Vi samarbetar över avdelningarna.
 - Alla barn är allas barn.

Tydlighet:

- Struktur skapar tydlighet.
 - Att-göra-lista
 - Whiteboard i entrén
 - Morgonmöte
 - Lista över alla barn - hur dagen har varit med mat, sömn, toalettbesök, aktivitet o.s.v.

