

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller 2022-10-01 – 2023-10-01

Bäsna förskola

Vitsippan-Blåklockan-Smörblomman-Solrosen



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förskolans vision	3
Delaktighet	3
Utvärdering och analys av föregående års plan:	3
Prioriterade mål:	4
Främjande insatser:	4
Kartläggning:	5
Förebyggande åtgärder:.....	5
Upptäcka och anmäla:	6
Utreda och dokumentera:.....	6
Åtgärda:.....	7
Rutiner och åtgärder när barn kränks av personal:	7
Till dig som vårdnandshavare:	7
Begrepp:	8
Diskrimineringsgrunderna:	9
Kartlägningsfrågor	11
Handlingsplan för arbetslaget.....	12

FÖRSKOLANS VISION

Vår förskola skall vara en plats där alla ska känna sig trygga och bli accepterad för den man är. Inget barn ska behöva bli utsatt för trakasserier och kränkande behandling på Bäsna förskola.

DELAKTIGHET

- Verksamheter som omfattas av planen & ansvar för planen: Alla avdelningar på Bäsna förskola omfattas av denna plan och ansvaret för denna plan har rektor tillsammans med all personal.
- Barns delaktighet: Utifrån barnens ålder och mognadsnivå lyfts olika delar från planen mot diskriminering och kränkande behandling tillsammans med barnen. Vi håller planen levande genom att pedagogerna är lyhörda för barnens tankar och handlingar och diskuterar och analyserar de situationer som uppstår i vardagen.
- Vårdnadshavares delaktighet: Vi informerar vårdnadshavarna om planen samt att den finns tillgänglig i entrén och på kommunens hemsida samt i V-klass. Den lokala styrelsen för Bäsna skola & förskola ska ta del av planen och få möjlighet att lämna synpunkter.
- Personalens delaktighet: All personal har möjlighet att lämna synpunkter på planen och är delaktiga vid utformningen.
- Förankring av planen: rektor ansvarar för att planen utformas och personalen ansvarar för att förankra planen hos barnen och vårdnadshavarna.

UTVÄRDERING OCH ANALYS AV FÖREGÅENDE ÅRS PLAN:

- Vi har ett ständigt pågående arbete i barngruppen kring hur man är en bra medmänniska som visar omtanke, respektera varandras olikheter och ser fördelarna med att alla är olika. Under höstterminerna läggs extra stort fokus på detta arbete då personal och barngrupper är nya. På alla avdelningar har arbetet kring allas lika värde och förhållningssätt pågått. Dessa frågor skall genomsyra vår verksamhet och fortsätter vara en naturlig del av vår verksamhet.
- All personal har haft tillgång till planen, den har dock inte varit uppe för diskussion vid så många tillfällen som önskat. Då vi haft detta som mål tidigare och det fortfarande inte blir genomfört vill vi i stället lyfta olika begrepp i vår värdegrund för diskussion på våra APT. Vi tänker att genom att aktivt diskutera vår värdegrund blir planen mer levande i arbetslagen.

- Flera projekt och undervisningssituationer är återkommande på avdelningarna. Dessa projekt har gett goda resultat och varit omtyckta hos barnen. Vi kan se detta då barnen oftast visar med kroppsgester (stoppanden) eller hänvisar till saker vi diskuterat i projekten. Exempel på projekt är värdegrundsarbete med hjälp av Bamsekaraktärer, rollspel, stopphanden, barnkonventionen, vänskapsplaneten m.m.
- Vi har inte genomfört någon trygghetsvandring. Då vi sett att det är svårt att få barnen delaktiga i detta vill vi i stället lyfta olika dilemman utifrån pedagogernas observationer kring vad som kan upplevas som otrygga miljöer.
- Förskolan har anmält några fall av kränkande behandling under året. Vi arbetar vidare med dessa frågor så alla vet hur man anmäler och känner sig trygga med att göra dessa.

PRIORITERADE MÅL:

- Vi lägger extra stort fokus på observationer i barngruppen som analyseras utifrån hur barn och personal nyttjar våra olika miljöer (fysisk- social- och pedagogiska miljöer såväl inne som ute).
- Trygg ute och inomhus där pedagogerna är uppdelade och är pedagogiskt medvetet närvarande med barnen (härvarande).
- Hålla planen levande för barnen genom att konkretisera med hjälp av till exempel kompisböcker, stopphanden, turas om, rocka sockorna, temaarbeten, arbete med barnkonventionen m.m.
- Ge barnen många möjligheter till samtal där de känner sig respekterade och lyssnade på.
- Arbeta med förhållningssättet och ha återkommande diskussioner på förskolan kring t.ex. maten, utemiljön, bemötande mot barn, personal och vårdnadshavare samt vid sammanslagningar. Dessa diskussioner bör förekomma både på APT och PUT-tid och i dessa diskussioner kan vi nyttja VÄXA-materialet.
- Vid kränkande eller diskriminerande behandling mot ett barn ska detta rapporteras genom KB-process. Länk finns på intranätet. Arbeta med olika "case" på APT för att få diskutera kring detta tema.

FRÄMJANDE INSATSER:

- All personal på förskolan arbetar med ett gemensamt förhållningssätt som grundas utifrån värdegrunden i vår läroplan
- Under läsåret 22/23 deltar alla pedagoger i fortbildningen *En tillgänglig förskola*
- Vi pedagoger är goda förebilder gentemot varandra och mot barnen, är delaktiga i barnens lek och pedagogerna delar medvetet upp sig i lokalerna, eller vid utevistelse, allt för att minimera kränkningar.

- Pedagogerna lägger stor vikt att handleda och stärka barnen att lösa konflikter på egen hand exempelvis genom att hjälpa barnen att sätta ord på känslor. Stor vikt läggs även vid att lyfta positiva handlingar. Pedagogerna är uppmärksamma på kränkningar som kan förekomma i den fria leken såsom blickar och sårande ord. Barnens ord och känslor ska tas på största allvar.

Förskolans pedagoger är/har

- Lyhörda för barnens behov av variation och planerar utbildningen utifrån detta, samt erbjuder positiva möten.
- Bekräftar barnen utifrån ett positivt förhållningssätt.
- Härvarande i barnens lek där vi är medupptäckare, gränssättare och vägledare.
- Medvetna om samspelets betydelse, hur relationer skapas, samt ger barnen tid och uppmärksamhet.
- Medvetna om betydelsen av de vuxnas förhållningssätt sinsemellan, för att vara goda förebilder.
- En bra kontakt med vårdnadshavare vid hämtning och lämning för att få delge dem relevant information om dagen samt djupare samtal vid behov.

KARTLÄGGNING:

- Pedagogerna på respektive avdelning går igenom förskolans inom- och utomhusmiljö för att fastställa platser där ökad risk för kränkningar kan förekomma. Exempelvis:
 - undanskymda platser utomhus t.ex. i lekstugan på Blåklockans gård, bakom förrådet
 - undanskymda platser inomhus t.ex. om barnen är själva i ett rum eller om någon dörr blir stängd, i hallarna och vid toaletterna.
- Förskolans pedagoger har kontinuerliga samtal med vårdnadshavare i samband med lämning och hämtning, samt vid utvecklingssamtal (1gång/termin), där fortlöpande dialog förs om barnets trivsel på förskolan.
- Pedagogerna observerar barngrupperna samt miljön för samtal på PUT-tiden och APT.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER:

- Härvarande och aktiva pedagoger i barngruppen, både inne och ute. Fokus på trygghet och lärande.

- Vi är medvetna om att vi behöver ha god uppsikt över alla rum på avdelningarna och att pedagogerna roterar vid utevistelse på gården.
- Vi delar barngrupperna för att möjliggöra diskussioner och aktiviteter i mindre grupper.

Enl. skollagens 6 kap. 10§ är en lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

UPPTÄCKA OCH ANMÄLA:

- Närvarande vuxen utreder vad som hänt och om det handlar om en kränkning.
- Arbetslaget underrättas av pedagog som upptäckt kränkningen/händelsen
- Händelsen dokumenteras av den närvarande pedagogen i KB-process som man finner via länk på Intranet.
- Vårdnadshavare underrättas av ansvarig pedagog.

Enl. 2 kap. 7§ diskrimineringslagen och 6 kap. 10§ skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller elev anser sig blivit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling, skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna

UTREDA OCH DOKUMENTERA:

Vi pratar med alla inblandade, alla får komma till tals.

Vi dokumenterar i KB-Process (Intranät)

1. Vad hände
2. Vilka var inblandade
3. Var skedde händelsen (ute eller inne? Andra omständigheter?)
4. När skedde händelsen (vilken tid på dagen, vilken aktivitet)
5. Ansvarig personal för dokumentationen (den personal som upptäcker händelsen)

ÅTGÄRDA:

- Vid akut situation kontaktas berörda vårdnadshavare och rektor. En anmälan om kränkande behandling görs digitalt i KB-process.
- Arbetslaget är särskilt uppmärksam på de inblandade barnen och på PUT-tiden sammanställer vi observationer och planerar den dagliga verksamheten för att undvika att händelsen upprepas. (bilaga 3 och 4)
- Om arbetslaget upplever att stöd behövs för framtagande av Handlingsplan för arbetslaget (bilaga 3 och 4) kontaktas specialpedagog.
- Rektor är ytterst ansvarig och kontaktar huvudman om problem kvarstår.

RUTINER OCH ÅTGÄRDER NÄR BARN KRÄNKES AV PERSONAL:

All personal på förskolan ska villkorslöst, utan dröjsmål, lyfta fall där personal misstänkts ha kränkt ett barn till rektor.

Rektor ansvarar för att ärendet utreds omgående.

Rektor ser till att en anmälan går till huvudmannen.

Barn

Om ett barn känner sig kränkt av någon vuxen på förskolan ska detta tas på extra stort allvar då barnet kan anses stå i beroendeställning till den vuxne. Barnet eller dennes vårdnadshavare ska kontakta/berätta för personal, eller rektor. Om en vuxen kränker ett barn är rektor ansvarig för att utreda ärendet.

Vuxen

Vuxen på förskolan som misstänker eller märker att en annan vuxen kränker eller diskriminerar ett barn ingriper direkt. Rektor informeras alltid om det inträffande. rektor inleder därefter en utredning kring händelsen.

TILL DIG SOM VÅRDNANDSHAVARE:

Om du misstänker att ditt barn eller något annat barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling ska du i första hand vända dig till någon i personalen. Det kan vara svårt att ta till sig att ens egna barn kränker andra barn men även i detta fall är det viktigt att prata med personalen. Alla måste ta ett gemensamt ansvar och arbeta för barnens trygghet och samhörighet.

Enl. skollagens 4 kap. 8§ ska huvudmannen ha skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen. Blankett för detta finns att fylla i på kommunens hemsida under E- tjänster/klagomåls-hantering.

BEGREPP:

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Trakasserier eller kränkande behandling kan vara

- Fysiska (slag, knuffar, krokben, nyp, tafsande, sabotage)
- Verbala (hot, svordomar, öknamn, glåpord, sprida rykten, trakassera, förtal)
- Psykosociala (utfrysning, grimaser, miner, blickar, suckar, alla går när man kommer)
- Texter och bilder (kränkningar eller hot via teckningar, lappar, klotter)
- E-kränkning (kränkningar eller trakasserier via sms, mms, fotografier, sociala former på internet)

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "etniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "neger", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en elev eller student känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook). Både förskolepersonal och barn kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling. Exempel på händelser som kan vara det som i lagen benämns kränkande behandling.

- Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Förskolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger personalen. Oliver orkar inte förklara hur det egentligen ligger till.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

KÖN

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön

DO använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

ETNISK TILLHÖRIGHET

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

SEXUELL LÄGGNING

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

ÅLDER

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

KARTLÄGGNINGSPRÅGOR

Arbetslagsnivå

Datum:

Avdelningens namn:

Syftet med kartläggningen är att se mönster och samband och få en överblick över barngruppen och arbetslagets situation.

Beskriv vilka situationer i verksamheten som fungerar bra/mindre bra?

Vad ser du och vad är det som händer? (Alla i arbetslaget ska komma till tals)

Finns det något arbetssätt/bemötande som gör att problemet minskar alternativt ökar?

Beskriv vilket/hur gör du/ arbetslaget då?

Hur är miljön anpassad efter barngruppens behov? På vilket sätt stimulerar vår miljö barnens utveckling och lärande? Beskriv:

Reflektion och analys:

(Vad kommer ni gemensamt fram till? Vad ska ni börja med och varför?)

Hur går vi vidare? Använd blanketten Handlingsplan för arbetslaget

HANDLINGSPLAN FÖR ARBETSLAGET

Avdelning:

(Använd kartläggningsfrågor eller planering i kärnprocessen, som underlag)

Används även vid utvärdering.

Datum:

Närvarande pedagoger:

Nuläge:

Se analysen, kartläggningsfrågor.

(Vid uppföljning: Hur har det gått? Har andra frågeställningar uppstått?)

Mål, önskat läge

Så här går vi vidare:

Ansvarig:

Beskriv hur verksamheten ska utformas, vad som ska göras och vem som ansvarar

Uppföljning datum:

Avslut datum