

Plan

*för aktiva åtgärder
mot diskriminering och
kränkande behandling*

Solbackens förskola, 2022/2023

Cecilia Larsson
Rev. 2022-05



Innehåll

Inledning	2
Syfte	2
Mål	2
Lagstiftning.....	2
Barnkonventionen.....	2
Diskrimineringslagen	2
Skollagen.....	3
Läroplan för förskolan.....	4
Aktiva åtgärder	4
Främjande arbete	4
Främjande åtgärder på Solbackens förskola	4
Förebyggande arbete	5
Delaktighet	5
Förebyggande åtgärder på Solbackens förskola	5
Riktlinjer och rutiner vid utsatta situationer	6
Barn som kränker/trakasserar andra barn	6
Vuxna som kränker/trakasserar/diskriminerar barn	6
Utvärdering.....	6
Vårterminen 2022	7
Resultat av vårens arbete	7
Bilaga 1: Förebyggande åtgärder – kartläggning.....	8
Bilaga 2: Dokumentation för Anmälan och Uppföljning av Diskriminering, Kränkande behandling och/eller Trakasserier.....	9

Inledning

I förskolan råder nolltolerans mot diskriminering och mot annan kränkande behandling.

Syfte

Planen för aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling har till syfte att

- främja likabehandling,
- förebygga och förhindra diskriminering och annan kränkande behandling.

Mål

- Alla barn på förskolan Solbacken ska känna sig trygga och behandlas med respekt för sin egen personlighet.
- Förskolan Solbacken ska vara fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Om detta ändå förekommer är det rektorns ansvar att se till att detta upphör.

Lagstiftning

Förskolan har i uppdrag att arbeta för en förskolemiljö som är fri från diskriminering och kränkande behandling. Bestämmelser om detta finns i;

- Barnkonventionen Artikel 2
- Diskrimineringslagen 3 kap
- Skollagen 6 kap
- Läroplan för förskolan Lpfö 18

Barnkonventionen

Barnkonventionens syfte är att garantera alla barn deras mänskliga rättigheter. Den innehåller 54 artiklar som alla är lika viktiga och utgör en helhet. Det finns fyra grundläggande principer som alltid ska beaktas när det handlar om frågor som rör barn;

- Artikel 2 – Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.
- Artikel 3 – Vid alla beslut som rör barn ska i första hand beaktas vad som bedöms vara barnets bästa.
- Artikel 6 – Alla barn har rätt till liv, överlevnad och utveckling.
- Artikel 12 – Alla barn har rätt att få uttrycka sin mening och få den respekterad. Hänsyn ska tas till barnets åsikter, utifrån barnets ålder och mognad.

Diskrimineringslagen

Enligt **Diskrimineringslagen (2008:567)** har förskolan skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja allas lika rättigheter och möjligheter. Att arbeta med aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete, och detta ska genomföras fortlöpande. Arbetet ska ske i samverkan med barn och personal på förskolan. Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras skriftligt varje år.

De sju diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen är;

- **kön:** att någon är kvinna eller man, samt den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet,
- **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,
- **religion eller annan trosuppfattning:** religiösa åskådningar som t.ex. hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som t.ex. buddism, ateism och agnosticism,
- **funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
- **ålder:** uppnådd levnadslängd.

Diskrimineringslagen (2014:958) beskriver sex former av diskriminering;

- **Direkt diskriminering** innebär att någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelser eller kriterier vilka framstår som neutrala men som i praktiken missgynnar personer i relation till diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet** innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Trakasserier** är ett uppträdande eller agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera** innebär order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses med de fem ovanstående diskrimineringsformerna och som lämnas till någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen.

Skollagen

Kränkande behandling handlar om att ett barns värdighet kränks utan att det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är den som upplever sig utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är kränkande.

Enligt **Skollagen (2010:800) kap 6, åtgärder mot kränkande behandling**, ska förskolan bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling. Varje år ska en plan upprättas med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. 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 årets plan.

”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 att förhindra kränkande behandling i framtiden.”

(6 kap. 10 § Skollagen 2010:800)

Läroplan för förskolan

”Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.”

(Lpfö 18, del 1, Grundläggande värden)

Enligt **Läroplan för förskolan Lpfö 18** ska alla som arbetar i förskolan:

- 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.

Aktiva åtgärder

Varje förskola ska enligt Skollagen ha en plan över åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder ska göras i enlighet med Diskrimineringslagen. Dokumentationen ska ge stöd i arbetet med planen över aktiva åtgärder. Det ska finnas en specifik och unik dokumentation (inklusive planering) som bygger på rådande läge, behov och förutsättningar. Utifrån inledande kartläggning av risker och hinder bestäms vad som ska göras under året.

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en miljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

Främjande åtgärder på Solbackens förskola

På Solbackens förskola är alla vuxna medvetna om vikten av att vara goda förebilder och ett respektfullt förhållningssätt råder. Vi arbetar aktivt med att stärka barnens egen identitet, självkänsla, självkänedom och självförtroende.

Andra viktiga punkter i vårt arbete med främjande åtgärder är:

- ”Var mot andra som du vill att de ska vara mot dig”. Den gyllene regeln ska alltid vara aktuell i vårt arbete.
- Frågan om trygghet och trivsel ska vara en stående punkt vid utvecklingssamtal.

- Alla föräldrar ska informeras om vår plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling. På höstens föräldramöte visar vi upp avsnitt ur planen och påvisar att den finns tillgänglig på förskolan och på förskolans hemsida.
- Personalen ska ha återkommande diskussioner om etik, moral, människors lika värde, jämställdhet, relationer och demokratins grunder.
- Personalen ska arbeta med metoder och övningar som främjar en god miljö så att alla barn ska känna sig trygga och sedda t.ex:
 - Närvarande pedagoger i förskolans olika miljöer. På Pärlan; en pedagog i varje rum. På Skatten; en pedagog på varje våning. Utomhus; väl synliga pedagoger spridda på förskolans gård.
 - Lekgrupper på Pärlan: tre-fem barn tillsammans med en vuxen som genom en aktiv närvaro fångar upp barnens intressen samt stöttar och vägleder i leken.
 - Kompistavlan på Skatten: likande lekgrupper på Pärlan, men med större möjlighet för barnen att välja aktivitet själva.
- Barnen ska arbeta med värdegrunden, och prata om hur en bra kompis ska vara. I detta arbete använder vi oss bl.a. av Kompisböckerna.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i en verksamhet. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Delaktighet

Alla på Solbackens förskola ska vara delaktiga i det förebyggande arbetet för att avvärja diskriminering och kränkande behandling.

- **Barnen** ges möjlighet att vara delaktiga genom att de får tala om var de tycker om att vara och var de inte vill vara på förskolan. De äldre barnen deltar i trygghetsvandringar och barnintervjuer, de yngre barnen representeras av personalen i dessa moment. Personalen är uppmärksamma för att tidigt upptäcka om det uppstår negativa grupperingar bland barnen.
- **Vårdnadshavarna** ges möjlighet till delaktighet genom att svara på en enkät varje år, där lyfts bl.a. frågor gällande trygghet, likabehandlingsarbete och kränkande behandling.
- **Personalen** arbetar återkommande med planen för aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Genom kartläggning, analys, målsättning, uppföljning och utvärdering i respektive arbetslag hålls planen aktuell på förskolan.

Förebyggande åtgärder på Solbackens förskola

Genom **kartläggning** identifieras risk- eller problemområden, se bilaga 1 "Förebyggande åtgärder – kartläggning". Barnen involveras i kartläggningen genom trygghetsvandringar och barnintervjuer. Utifrån kartläggningen formuleras mål och åtgärder.

Vi använder oss av olika kartläggningsverktyg:

- Mars/April: Enkät till vårdnadshavare.
- Maj: Analys av resultat från enkät till vårdnadshavare samt av anmälningar om kränkande behandling från tidigare läsår. Genomförs på kompetensutvecklingsdag eller APT.
- Augusti/September: Kartläggning utifrån frågeställningar samt trygghetsvandringar och barnintervjuer med de äldre barnen.

Respektive arbetslag analyserar genomförd kartläggning, samt formulerar mål och åtgärder utifrån detta i september. I arbetslagen beslutas *vilka* åtgärder som ska genomföras *när* och *vem* som är ansvarig. Åtgärderna följs upp vid reflektionstillfällen i november och februari, samt utvärderas i maj.

Riktlinjer och rutiner vid akuta situationer

Vid eventuella kränkningar, trakasserier och diskriminering ska förskolans personal alltid reagera! Alla *signaler*, även obekräftade sådana, som personalen i en förskola uppfattar om att ett barn kan uppleva sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska anmälas till rektorn. En anmälan ska göras oavsett allvaret i situationen. Rektorn är skyldig att anmäla uppgifterna till huvudmannen. Det är barnets egen upplevelse, eller den vuxnes tolkning av barnets upplevelse, som utgör grund för anmälan till rektorn respektive huvudmannen.

Barn som kränker/trakasserar andra barn

När barn på Solbackens förskola känner sig trakasserade eller på annat sätt kränkta av annat barn gäller följande:

1. Agera omedelbart. Bryt när du ser en handling som kan vara en kränkning eller trakasserier.
2. Tillkalla andra vuxna om du inte kan hantera situationen ensam.
3. Prata med de inblandade barnen om vad de gjort genom "hur"-frågor, hjälp dem att sätta ord på sina känslor.
4. Visa tydligt att vi inte accepterar detta beteende.
5. Informera rektor och kollegor.
6. Informera vårdnadshavare till de barn som varit inblandade.
7. Fyll i blanketten "*Dokumentation för Anmälan och Uppföljning av Diskriminering, Kränkande behandling och/eller Trakasserier*", se bilaga 2.
8. Skicka anmälan till rektor.
9. Rektor anmäler vidare till huvudman.
10. Genomför planerade åtgärder.
11. Genomför planerad uppföljning.

Vuxna som kränker/trakasserar/diskriminerar barn

När barn på Solbackens förskola känner sig trakasserade eller på annat sätt kränkta av personal gäller följande:

1. Agera omedelbart. Bryt när du ser en handling som kan vara en kränkning eller trakasserier.
2. Tillkalla andra vuxna om du inte kan hantera situationen ensam.
3. Kontakta rektor.
4. Rektor genomför samtal med berörd vuxen
5. Rektor fyller i anmälan och skickar vidare till huvudman.
6. Vårdnadshavare informeras.
7. Rektor har samtal med berörda personer (vårdnadshavare och personal) och åtgärdsplan upprättas.
8. Om arbetet inte ger önskat resultat måste rektor ha nya samtal för att hitta nya metoder och ev. ta hjälp utifrån.

Utvärdering

På Solbackens förskola har dokumentationen av arbetet med förskolans likabehandlingsplan av olika anledningar inte varit högst prioriterat de senaste åren. Trots bristande dokumentation finns det en medvetenhet bland förskolans personal som agerar och arbetar främjande.

Huvudansvariga för arbetet med planen har varit förskolans pedagoggrupp, bestående av förskolans rektor och en förskollärare från varje avdelning, och tiden för detta arbete har varit begränsad. Pedagoggruppen har tillsammans utvärderat föregående års arbete och formulerat nya mål inför kommande läsår en gång per år. Det behövdes skapas förutsättningar för att all personal på förskolan görs delaktiga samt avsätta tid för detta arbete.

Varken rektor eller huvudman har fått in några anmälningar om kränkande behandling eller diskriminering av personalen. Det fanns därmed ett behov av att medvetandegöra personalen om denna skyldighet samt att skapa en rutin för anmälan så att den görs och vad den ska innehålla.

Vårterminen 2022

Under vårterminen 2022 har utvecklingen av förskolans f.d. likabehandlingsplan varit rektors kvalitetsarbete med följande mål:

- Förskolans plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling ska uppdateras och aktivt ingå i det systematiska kvalitetsarbetet.
 - Tidsplan för arbetet ska finnas med i förskolans årsplan.
- Planen ska vara känd för alla inom verksamheten. Både personal, barn och vårdnadshavare ska få möjlighet att vara mer delaktiga.
- Personalen ska ha kunskap om och redskap för att anmäla eventuell kränkning eller diskriminering.

Rektor har ansvarat för att tidigare plan uppdaterats, och delgett den nya planen för samtlig personal som har engagerats i revideringen. Genom diskussioner i hela arbetslaget utifrån underlag från bl.a. Skolverket har all personal getts möjlighet att få större insyn i samt vara mer delaktiga i arbetet med planen.

Resultat av vårens arbete

Förskolans plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling har uppdaterats och reviderats. Det har skapats bättre förutsättningar för att planen ska vara del av förskolans systematiska kvalitetsarbete. I förskolans årshjul, med planering för hela läsåret, finns arbetet med planen numera inskrivet.

Genom vårens arbete med planen har personalen blivit mer uppmärksam på arbetet med den. Det finns en plan för hur alla ska få möjlighet till delaktighet.

Tillsammans har personalen fått läsa om och diskutera sitt uppdrag gällande anmälningar av kränkande behandling. Nya dokument för anmälan och uppföljning har tagits fram, vilka syftar till att underlätta arbetet.

Bilaga 1: Förebyggande åtgärder – kartläggning

Identifiera risk- eller problemområden i vår verksamhet utifrån olika kartläggningsmetoder.

Vårdnadshavarenkät

Vad tar vi med oss utifrån resultatet av vårdnadshavarenkäten? *Fylls i på APT i maj.*

-

Anmälningar om kränkande behandling från tidigare läsår

Vad vill vi uppmärksamma utifrån analys av de anmälningar som finns från tidigare läsår? *Fylls i på kompetensutvecklingsdag i maj.*

-

Frågeställningar utifrån diskrimineringsgrunderna

Besvara frågeställningarna nedan utifrån gemensam reflektion kopplat till diskrimineringsgrunderna. *Fylls i gemensamt i arbetslaget vid reflektionstillfälle i september.*

Hur kan barn på vår förskola bli orättvist behandlade på sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna?

-

Har vi några regler eller arbetssätt som kan upplevas orättvisa gentemot barnen?

-

Trygghetsvandringar och barnintervjuer

Vad vill vi uppmärksamma utifrån genomförda trygghetsvandringar och barnintervjuer? *Fylls i gemensamt i arbetslaget vid reflektionstillfälle i september.*

-

Mål och åtgärder

Utifrån kartläggningen ovan formuleras mål och förebyggande åtgärder. *Fylls i gemensamt i arbetslaget vid reflektionstillfälle i september.*

Mål för att motverka diskriminering och kränkande behandling:

- Vi ska...

Vilka **åtgärder** ska genomföras när och vem ansvarar?

- **Vad** ska vi göra:
- **När** ska vi göra det:
- **Vem/vilka** är ansvariga:

Anteckningar utifrån uppföljning av planerade åtgärder. *Fylls i gemensamt i arbetslaget vid reflektionstillfälle en gång per termin, i november resp. februari.*

Uppföljning i november:

-

Uppföljning i februari:

-

Utvärdering av åtgärder. Vilken effekt har våra åtgärder haft kopplat till formulerat mål? Hur ser vi det? *Fylls i gemensamt i arbetslaget vid reflektionstillfälle i maj.*

-

Bilaga 2: Dokumentation för Anmälan och Uppföljning av Diskriminering, Kränkande behandling och/eller Trakasserier

Rev. 2022-05

Du som arbetar i förskolan ska anmäla om ett barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling. Gör ingen värdering av allvaret i händelsen före anmälan.

Personal i förskolan anmäler till rektorn. Rektorn anmäler vidare till huvudmannen.

Datum för händelsen	Datum för anmälan till huvudman	Datum när utredningen är slutförd
---------------------	---------------------------------	-----------------------------------

Del 1 - Anmälan

Vilka är inblandade? (Namn på den som upplevt sig utsatt, samt övriga involverade)
Vad har inträffat? (Händelseförlopp och orsak enligt utsatt och övriga involverade)
Vilka åtgärder har förskolan vidtagit?
Vad kommer att ske ytterligare? Tidpunkt.
Berörda som har informerats: Personer, tidpunkt, på vilket sätt. (Samtliga berörda vårdnadshavare ska kontaktas då ett barn upplever sig ha blivit utsatt för någon form av kränkande behandling)
Tid för uppföljning:
Anmälan ifyllt av/datum

Del 2 – Uppföljning

Åtgärder samt syftet med åtgärderna
Uppföljning/utvärdering visar att
Krävs ytterligare åtgärd? Om ja, vilken samt tid för nästa uppföljning? Vem är ansvarig för genomförande samt uppföljning/ utvärdering?
Uppföljning ifylld av/datum

Dokumentet ska förvaras inlåst och arkiveras när ärendet är avslutat.