

# Plan mot diskriminering & kränkande behandling 2019

## LILJEBACKENS FÖRSKOLA

**Bakgrund och syfte:** den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått mer ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (DO 2017). Vidare står det också i *skollagen* att huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förskolan ska varje år upprätta en plan mot diskriminering (enl. diskrimineringslagen) samt en plan mot kränkande behandling (enl. skollagen). Planerna kan vara sammanförda till en gemensam plan.

**Planen gäller mellan** 2019.01.01-2019.12.31

**Ansvarig:** förskolechef

**Barn, vårdnadshavare och personal är delaktiga i planen.** Barns delaktighet har sker genom personalens observationer utifrån ett barnperspektiv, tex vardagliga samtal och intervjuer. Delaktighet av vårdnadshavare kring planen sker genom olika former av möten med personal samt genom trivselenkäten. Personalen för pågående diskussioner kring arbetet med planen. En representant från varje arbetslag är delaktig i revideringen av planen.

**Förankring av planen,** ett dokument som ska vara känd och användas av alla. Arbetet med planen ska ingå naturligt i det dagliga arbetet, systematiskt och kontinuerligt. Planen ska finnas tillgänglig på varje avdelning, i entrén, på hemsidan och presenteras för vårdnadshavarna genom de olika former av möten med personal och förskolechef.

### Utvärdering av förra årets plan.

Vi personal har en större medvetenhet när vi planerar våra lekmiljöer och vid inköp av material än innan. Våra olika rum har fått namn som är neutrala dvs. inte "docken" eller "byggen" längre. Vår medvetenhet har ökat genom den litteratur, diskussioner och fortbildning vi har fått under året. Vårt förhållningssätt och bemötande kring våra diskrimineringsgrunder har diskuterats regelbundet både avdelningsvis och på APT. Kan se och höra att all personal har förändrats i sitt sätt att tänka och agera i olika situationer. Det är personalens ansvar att tänka på hur man uttrycker sig – vilka ord man använder, t.ex. inte säga gubbe utan figuren istället. Tagit hjälp av biblioteket när vi lånar böcker så att det blir ett bredare utbud utifrån ett normkritiskt förhållningssätt, men det behövs fler normkritiska böcker från biblioteket. Polyglutt som är en digital app är till en stor hjälp och möjlighet att få böcker uppläst på andra språk och det används flitigt av både barnen själva och tillsammans med personalen.

Inne är vi bättre på att fördela oss i den mån det går i de olika rummen. Ute kan vi bli bättre på att sprida ut oss över hela utegården. Ser att vi hamnar i grupper ibland.

Använder bl.a. materialet "Kompisböckerna" för att stärka barnen till att våga säga ifrån/visa vad de känner. Arbetar också med STOPP- tecknet för att tydligt markera NEJ. Utifrån en fortbildning lyftets vikt av att prata kring våra känslor, inte bara nämna ordet glad utan ge barnen möjlighet att beskriva känslan. Visa respekt, lyssna och vänta på sin tur är svårt. Här behöver personalen ge förutsättningar för barnen att utveckla dessa områden

## Främjande insatser (Grundverksamheten, hjälpa fram, gynna, bidra till)

**Kön:** Bemöter barn utifrån deras förutsättningar, behov och barnens inre inte utifrån diverse attribut tex kläder. Medvetenhet kring genus när böcker lånas samt inköp av material. Undviker att skapa negativa och stereotypa berättelse om pojkar och flickor.

**Könsidentitet eller könsuttryck:** Anpassad barnlitteratur, samtal med barnen om olika familjebildningar. Har ett varierat utbud av utklädningskläder.

**Etnisk tillhörighet:** Ta tillvara olikheter och likheter – se möjligheter, använd tolk vid behov samt erbjud litteratur och sånger på andra språk. Använder vårdnadshavarnas kunskaper och erfarenheter om sina kulturer. Uppmärksammar de olika högtider som finns representerade i barngruppen.

**Religion eller annan trosuppfattning:** Intresse för familjens religion – trosuppfattning och använda förskoleårets högtidskalender.

**Funktionshinder:** Bemöter barn utifrån deras förutsättningar, behov och anpassa verksamheten efter dessa. Anpassad barnlitteratur. Kastar inte t.ex. dockor som förlorat ett ben, arm eller öga utan tar hand om dem utifrån sin funktionsvariation.

**Sexuell läggning:** Anpassad barnlitteratur och samtal med barnen om olika familjebildningar. Viktigt att känna sig stolt över sin egen familj.

**Ålder:** Delar barngruppen för att bemöta barnen utifrån deras behov, förutsättningar, nyfikenhet och intressen. Använder inte ålder vid disciplinering, utan säger istället vad vi vill att barnet ska göra.

**Kränkningar:** Utvecklar barnens förmåga till empati och respekt för allas lika värde och ger dem redskap för att lösa konflikter. Tar hjälp av olika drama och material som bl.a. Kompisböckerna och trestegsmodellen.

**Insats för alla diskrimineringsgrunderna:** Fördjupning i varje diskrimineringsgrund med boken Normkreativitet i förskolan om normkritik och vägar till likabehandling av *Karin Salmson & Johannis Ivarsson*.

## Mål för främjande insatser under kommande läsår

- Se över material, miljö och förhållningssätt kontinuerligt
- Närvarande personal – fördela personalen mer över hela vår utegård.
- Stärka barnen att säga ifrån/visa när de känner sig orättvist behandlade. Genom att använda STOPP-tecknet och trestegsmodellen.

## Ny kartläggning (kring diskrimineringsgrunderna, kränkningar och trakasserier)

I kartläggningen kan vi både se och höra att vi fått mer kunskaper kring våra sju diskrimineringsgrunder. Nu gäller det att vi också omsätter det vi har lärt oss teoretiskt så att det går ut i handling och syns i vår verksamhet. De flesta avdelningarna kom fram till att de arbetat minst med religions och annan trosuppfattning. Vi behöver alla fortsätta fördjupa oss i detta arbete. Barnlitteraturen i verksamheten är fortfarande inte så varierande på alla avdelningar utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Vi behöver fortsätta utmana biblioteket med den barnlitteratur vi önska låna. Barnen behöver stärkas i att själva lösa konflikter och berätta om hur de känner. Ser att en del barn har svårt att visa respekt, vänta

på sin tur och kunna lyssna. Vi ser också att barnen har ett fint sätt mot varandra men att det ibland händer att barnen retas eller utesluter någon ur leken. Det är viktigt att alltid återkomma till samtal och diskussioner om hur man ska vara mot varandra och vi ska hjälpa varandra så att alla kan vara med. Viktigt i alla åldrar att vi kontinuerligt pratar om hur man är en bra kompis. Arbetet med normer och värden är basen i vår grundverksamhet och det ger trygghet till alla.

### **Förebyggande arbete (hindra att diskriminering, kränkningar och trakasserier sker)**

#### **Mål:**

- All personal ska fortsätta utveckla förståelse för diskrimineringsgrunderna,
- Möjlighet att välja lekar utifrån intresse utan att begränsas av traditionella könsmonster,
- Barnlitteraturen öppnar upp för insikten om olikheter och likheter att leva och vara när arbetet sker normkreativt med bokhyllan.
- Ingen ska bli utsatt för kränkande behandling vare sig av andra barn eller vuxna.

#### **Aktiva åtgärder:**

- All personal ska fortsätta fördjupa sig i varje diskrimineringsgrund med boken Normkreativitet i förskolan om normkritik och vägar till likabehandling av *Karin Salmson & Johans Ivarsson* som verktyg. Samt artiklar och teman från bl.a. Förskoleforum.
- Stimulerande och inspirerande miljö. Personal som har en tanke rörande rummets användningsområde oberoende av barnens kön.
- Använda oss av checklista för bokhyllan från boken Normkreativitet i förskolan om normkritik och vägar till likabehandling av *Karin Salmson & Johans Ivarsson*.
- Använda trestegsmodellen. 1). Sätt ord på det som händer. 2). Tala om hur du känner. 3). Tala om hur du vill att det ska vara!

Samtliga mål och aktiva åtgärder berör de sju diskrimineringsgrunderna och kränkande behandling.

**Ansvariga:** Förskolechef och personal

**Uppföljning:** 2019-12-01

## Upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

Planen ska innehålla rutiner för hur vi på förskolan arbetar med att förebygga, upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling. Planen ska fungera som ett levande dokument och ses över och följas upp varje år. Planen avser situationer då:

- barn kränker barn (Vuxen som ser och hör att något barn blir utsatt ingriper omedelbart. Ett barn som känner sig kränkt ska ha sådan tillit till de vuxna så att det känns självklart att berätta för någon.)
- vuxna kränker barn (Kollega säger ifrån och meddelar förskolechefen.)
- barn kränker vuxen
- vuxen kränker vuxen

### Upptäcka

Personalen inom förskolans verksamhet har ett ansvar att vara närvarande bland barnen för att uppmärksamma incidenter som kan tyda på trakasserier. All personal inom förskolan har ett ansvar för att i situationer där kränkning förekommer gå in och avbryta och tydligt markera att man inte tolererar ett sådant beteende.

### Utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

Mellan barn eller mellan vuxen och barn eller mellan vuxen och vuxen...

Vid alla former av kränkningar gäller som utgångspunkt dialog, samtal och eventuellt telefonsamtal. Vi måste vara observanta på om det förekommer någon form av diskriminering eller trakasserier från vuxen gentemot ett barn och våga ta barns eller vårdnadshavares anklagelser på allvar.

Kommer det fram misstankar i ett samtal med personal/ett barn/en vårdnadshavare om kränkning, ansvarar all personal för att föra vidare informationen omedelbart till förskolechef.

Vårdnadshavare som upplever att barnet blir utsatt för någon form av kränkande behandling på förskolan ska kontakta förskolan.

Allvarligare händelser som kräver mer åtgärder än tillsägelser eller kortare samtal ska rapporteras.

Allt ska följas upp och aktuella vårdnadshavare kontaktas.

Personal som upptäcker någon annan vuxen som kränker ett barn ansvarar för att detta rapporteras till förskolechefen.

Förskolechefen ansvarar för att starta en utredning (genom ett direkt möte med personalgruppen). Eventuella åtgärder diskuteras och planeras.

Personal eller förskolechef meddelar vårdnadshavare. Uppföljning sker efter ca 14 dagar.

Förskolechefen informerar verksamhetschefen för förskola om ärendet.

1. Information till förskolechef
2. Förskolechef informerar verksamhetschef för förskola (huvudman)
3. Möte kring händelsen
4. Åtgärder planeras
5. Dokumentation av incident skickas till förvaltningen
6. Information till och samråd med vårdnadshavare, eventuell revidering av åtgärdsplanen.
7. Åtgärder genomförs
8. Uppföljningsmöte

#### Dokumentation

Noggrann dokumentation ska föras av alla inblandade vid misstänkt fall av diskriminering, trakasserier eller andra kränkningar. Förskolechefen har huvudansvaret för att dokumentationen sparas. Med dokumentation avses både observationer och mötesanteckningar.

Våra styrdokument Lpfö, skollag och FN barnkonvention ger oss också riktlinjer och regler i hur vi ska arbeta för att motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier på förskolan.

Bilaga – förklaringar av olika begrepp kopplat till planer.

**Dokumentation vid incidenter gällande diskriminering och kränkande behandling.**

Vad har inträffat och när?

.....  
.....

Vem såg händelsen/fick informationen?

.....  
.....

När och hur kontaktades vårdnadshavare? Vilka ska veta om händelsen?

.....  
.....

Vilka åtgärder gör förskolan?

.....  
.....

Ansvarig på förskolan, övriga ansvariga, ex. vårdnadshavare?

.....  
.....

Uppföljning - när och hur?

.....  
.....  
.....

Dokumentet ifyllt

av:.....

Datum:.....