

Bilaga till vår plan mot diskriminering och kränkande behandling

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.

Förklaring av olika begrepp

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekt för allas lika värde. Främjandearbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet är alltså en del av förskolans fortgående värdegrundsarbete och de främjande insatserna riktar sig till alla barn.

Enligt diskrimineringslagen ska förskolan bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn som deltar i verksamheten, oavsett, ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Områden som berörs av insatser är de sju diskrimineringsgrunderna.

Främja likabehandling av flickor och pojkar – kön. Att främja barns lika rättigheter handlar bland annat om att ge flickor och pojkar lika stort inflytande över verksamheten – och lika stort utrymme. Det är viktigt att skapa förutsättningar för barn att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av föreställningar om kön.

Främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck. Det är pedagogernas uppgift att ge det enskilda barnet möjlighet att utveckla sin identitet och att känna trygghet i den. Barns identitetsutveckling ska inte begränsas av samhälleliga normer och förväntningar som är knutna till kön. Det är viktigt att de samtal som barn erbjuds om kön samt könsidentitet eller könsuttryck inte präglas av tvåkönsnormen.

Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet. En främjande insats är att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa föreställningar om olika etniska grupper. Personalen behöver tillämpa ett normkritiskt förhållningssätt vid bland annat planeringen av verksamheten och i bemötandet av enskilda barn. Hjälpa barnen att känna stolthet över sig själva och sin etniska tillhörighet. Förskolan bör också uppmärksamma barns flerspråkighet på ett positivt sätt.

Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning. Ett främjande arbete kan vara att säkerställa att barn och anställda som praktiserar olika religioner bemöts på lika villkor. Ge barnen kunskap om religionsfrihet och vad det innebär, inklusive rätten att inte tro på någon gud. Personalen bör ha kunskap om när olika religiösa högtider firas i de religioner som finns representerade bland barnen.

Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning. En främjande insats är att göra förskolemiljön tillgänglig för alla barn. Det handlar inte bara om att ta bort fysiska hinder och att ha tillgängliga lokaler. Det handlar också om att skapa pedagogisk tillgänglighet. Utforma verksamheten så att alla barn kan delta i de olika aktiviteterna utifrån sina individuella förutsättningar och sina funktionsförmågor. I förskolan finns goda möjligheter att arbeta med normer kring funktionsförmåga och påverka barnens syn på funktionsnedsättning.

Främja likabehandling oavsett sexuell läggning. Förskolan ska främja barns lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning genom att se till att frågor som rör homo-, bi- och heterosexuallitet på ett likvärdigt sätt blir behandlade och integrerade i verksamheten. Att synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer är en förutsättning för varje barn att kunna känna stolthet över sin familj – och en förutsättning för att vårdnadshavare ska kunna känna tillit till förskolan.

Främja likabehandling oavsett ålder, förskolan kan arbeta främjande genom att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa förväntningar baserade på ålder.

Kartlägga

Kartläggningen visar var och när det finns risk för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i vår verksamhet. Den kunskapen ligger sedan till grund för förskolans förebyggande åtgärder.

Förebygg (Handlingsplan utifrån det som kommit fram i nuläget och de målförskolan satt).

Det förebyggande arbetet har som syfte att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i vår verksamhet. Det utgår ifrån konkreta risker och problem som upptäcks vid kartläggningen. Utifrån vår kartläggning har vi kunnat identifiera följande risker vad det gäller vår verksamhet.

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. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

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. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Indirekt diskriminering, indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt (behandla alla lika), men som i praktiken missgynnar ett barn på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när barnet kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, fotografier)

Ett barn kan bli utsatt för trakasserier och kränkande behandling av såväl personal som andra barn.

Trakasserier, är uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Det är trakasserier även när ett barn kränks och det har samband med till exempel en anhörigs funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Det betraktas också som trakasserier vid kränkning som har samband med felaktig förmodad etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning och så vidare. Trakasserier är en form av diskriminering.

Sexuella trakasserier kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är av sexuellt anspelande och upplevs som kränkande. Det kan också handla om sexualiserat språkbruk. Det kan vara svårt att identifiera sexuella trakasserier bland barn i förskoleåldern. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis i samband med doktorslekar.

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan till exempel handla om att retas, frysa ut någon eller förstöra en kamrats leksak. Anställda kan kränka ett barn genom en handgriplig och hårdhänt tillsägelse.

Genus ett ord som syftar på det sociala könet, eller det sätt på vilket vi reproducerar kön i samhället. Det handlar till exempel om hur vi skapar normer för manligt och kvinnligt i vår vardag genom kroppsspråk, val av kläder, yrken, intressen och så vidare. Hur genus

konstrueras beror på historiska, sociala och kulturella sammanhang. Vad som anses vara manligt eller kvinnligt är därigenom något som ständigt förändras.

Normer oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är situationsberoende, föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

Normkritik

Uppkomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan ofta kopplas till de normer som råder i förskolan, i skolan, i skolbarnomsorgen eller vuxenutbildningen*, samt i det övriga samhället.

Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att vissa personer uppfattas som avvikare och de konsekvenser som kommer av detta. Ett normkritiskt perspektiv skiljer sig från ett toleransperspektiv där syftet innebär att skapa förståelse och empati för människor som utsätts för diskriminering genom att fokusera på de som är "utsatta" och förbise de som "utsätter", vilket även riskerar att befästa normer.

Syftet med att tillämpa ett normkritiskt perspektiv är att synliggöra, problematisera och förändra de föreställningar och normer som ligger till grund för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Tonvikten ligger på att visa de privilegier som tilldelas de som anses passa in i normen.

Det är samtidigt viktigt att föra en diskussion om hur normer kring de olika diskrimineringsgrunderna kan samverka och även förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering. Exempel på det kan vara hur personers utsatthet påverkas av både normer kring etnisk tillhörighet och kön.

Sammanfattningsvis så handlar normkritiskt arbete om att:

- Synliggöra normer
- Ifrågasätta normer
- Granska egen position

Privilegier

Privilegier är fördelar och förmåner som personer eller grupper får i olika sammanhang utifrån sociala, kulturella, ekonomiska eller andra grunder. Privilegier handlar ofta om sociala och ekonomiska fördelar som personer eller grupper får utifrån rådande normer. Privilegium kan också vara lagstadgade, exklusiva rättigheter som staten ger till vissa personer eller grupper.

Repressalier

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

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 rektor)
- barn kränker vuxen.
- vuxen kränker vuxen (Kollega säger ifrån och meddelar skyddsombud).

Upptäcka

Pedagogerna 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 pedagog/ett barn/en vårdnadshavare om kränkning, ansvarar all personal för att föra vidare informationen omedelbart till rektor.

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 i kommunens system STELLA.

Allt ska följas upp och aktuella vårdnadshavare kontaktas.

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

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

Pedagog eller rektor meddelar vårdnadshavare. Uppföljning sker efter ca 14 dagar.

Rektor informerar verksamhetschefen för förskola om ärendet.

1. Information till rektor
2. Rektor 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. Rektor 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.

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.....