



Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

VISION

På förskolan Dalagården upplever barnen meningsfulla sammanhang, glädje, utmaningar och delaktighet som främjar vänskap och förebygger kränkningar. I en sådan miljö växer självförtroende, respekt och tolerans.

Dokumenttyp
Fastställd

Detta dokument gäller för
Giltighetstid
Dokumentansvarig

Dnr

Handlingsplan
Av utbildningsnämnden
2023-09-19
Förskolan Dalagården
2023/2024
Rektor Carina Clasborn
Hammar
Un 2023/82

Innehållsförteckning

Inledning	4
Våra styrdokument	4
Diskrimineringslagen (2016:828)	4
Läroplan för förskolan (Lpfö 18).....	5
Skollagen (2010:800) 6 kap. 1 §	5
Vad står begreppen för?	5
Kränkande behandling	5
Trakasserier är kränkande behandling som har samband med	5
Diskriminering	5
Befogade tillsägelser.....	6
Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2023/2024.....	6
Mål för läsåret 2023/2024.....	7
Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2023/2024	7
Främjande arbete	7
Förebyggande arbete	8
Förankringsarbete av denna plan.....	8
Personal.....	8
Barn	9
Vårdnadshavare	9
Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom	9
Ett ärendes gång	9
Uppföljning och implementering	9
Ansvar	9
Bilaga 1. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn	11
Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen	12

Bilaga 3. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling	13
--	----

Inledning

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskola, skola och fritidshem ska ha samma rättigheter – tjejer som killar, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Essunga kommuns förskolor, skolor och fritidshem tar avstånd från all form av diskriminering och kränkande behandling. Vi som arbetar i Essunga kommuns förskolor tolererar ingen form av kränkande beteende. När personalen observerar eller får kännedom om att ett barn känner sig kränkt har förskolan skyldighet att skyndsamt utreda (inom 1–2 arbetsdagar) vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar.

Vår Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är ett stöd som hjälper oss i vår skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Forskning visar att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt.

Våra styrdokument

Diskrimineringslagen (2016:828)

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap, 1 §). Dessa benämns ofta som diskrimineringsgrunderna.

I denna lag avses med diskriminering:

1. **Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
2. **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. **Bristande tillgänglighet:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse.
4. **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

5. **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Diskrimineringslagen kap. 1, § 4)

Läroplan för förskolan (Lpfö 18)

Utbildningen i förskolan syftar till att barn ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. (Lpfö 18 sid. 5)

Skollagen (2010:800) 6 kap. 1 §

Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Vad står begreppen för?

Kränkande behandling

Den som upplever sig kränkt har alltid tolkningsföreträde.

Uppträdande som kränker ett barns värdighet kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, könsord och öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder (lappar, fotografier, sms och mms, msn och meddelanden på olika sociala medier)
- någonting annat som kränker ett barns värdighet.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Diskriminering

När en vuxen i förskolan missgynnar ett barn och det har samband med kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Diskriminering kan även ske genom förskolans regler, undervisning, läroböcker etcetera.

Befogade tillsägelser

Tillrättavisningar från förskolepersonal för att upprätthålla god ordning och miljö är inte kränkande behandling.

Kartläggning och nulägesanalys inför läsåret 2023/2024

Denna plan diskuteras på APT och arbetslagsträffar, så att all personal blir delaktiga i arbetet. Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras ständigt. Likabehandlingsplanen ska vara ett levande dokument på varje enhet.

Personalen har gjort observationer över barnen och barnens relationer inför barnkonferensen som hålls med rektor och specialpedagog. Där lyfts alla barns behov och gruppens profil. I och med att det finns barn i behov av särskilt stöd i grupperna så krävs det planering och en flexibilitet gällande aktiviteter, gruppindelningar och lek. Det har också gjorts observationer av miljöerna på förskolan som visar olika trygghetszoner. Personalen har ställt sig frågorna; Var är det svårt för personalen att hålla koll på barngruppen? Det finns få utrymmen där personalen inte ser barnen, utemiljön är öppen och bra. Arbetssättet är uppbyggt på att man har barnen med sig och en medvetenhet i detta. Ställen som kan påpekas är bakom förråd och toaletterna.

Vi funderar hela tiden kring säkerhet och trygghet för barnen. Eftersom vi nu har en stor utegård som vid vissa tillfällen under dagen är svår att ha full översikt på, har vi satt ett staket runt ena delen så att gården blir mindre och hanterbar. Detta har även medfört att vi ännu mer i personalgrupp tänker på att sprida ut oss.

Konflikterna handlar oftast om leksaker eller om man får vara med i leken eller inte. ~~Vi ser att~~ Utifrån det ser vi betydelsen av att barngruppen kan delas upp sig i mindre grupper har betydelse för barnens lek och samspel. Där barnen kan leka ostört utan att barn kommer och går i lokalen gör att leken fortsätter och frodas. Vidare har vi varit noga med sammansättningen av barn i den fria leken, varit extra närvarande i vissa lekgrupper samt varit noga med att dela upp barnen i olika rum för att få ett lugn. Vi har sett att arbetet med att medvetet dela upp barngrupper skapar ett bra samspel och möjligheter att utvecklas.

Många av avdelningarna jobbar ständigt med kompisregler och ordet "Stopp". Personalen kan återkoppla till regler vid händelser och barnen blir påmind om vad de bestämt tillsammans. Ordet "Stopp" används till att vara tydlig i sin kommunikation till kompisarna då alla inte har ett fullt utvecklat språk. Det blir tydligt när "jag" inte längre vill eller inte tycker det är roligt. Det fungerat bra och är ett arbetssätt som kommer att arbetas vidare med.

Vi behöver ha ett öppet samtalsklimat i personalgruppen så att vi hela tiden kan ta upp saker med kollegan som vi inte tycker stämmer med vår värdegrund i förskolan. Vi eftersträvar att man kan lyfta tankar och funderingar med sina kollegor till exempel med att ifrågasätta ett beteende eller exempelvis en tillsägelse av ett barn. Under året arbetar vi vidare med ABC, alla barn i centrum. Här har vi fördjupat oss på dessa frågor.

Vi har också en pedagogista anställd som arbetar med varje arbetslag och är ett stöd i den pedagogiska undervisningen.

Mål för läsåret 2023/2024

- Alla barn ska ha en god studiero.
- Alla barn ska känna sig trygga på hela förskolans område.
- Vi ska få en lugn, trygg och stabil barngrupp där vi visar omtanke och respekt mot varandra.
- Att alla ska använda ett respektfullt språk.
- Alla barn ska känna sig välkomna och inkluderade i verksamheten.

Kontinuerliga, konkreta åtgärder för 2023/2024

- Personalen pratar om hur man ska vara mot varandra i olika sammanhang. Avdelningarna anpassar och arbetar aktivt med likabehandlingsplanen.
- Försöker ”bryta” dåliga mönster som kan dyka upp i vissa konstellationer.
- Visa ödmjukhet och respekt inför varandras olikheter.
- Träna på samarbete.
- Barnen ska känna att de har rätt till sin åsikt.
- Barnen ska känna att de bidrar till ett gott klimat i gruppen.
- Konflikthantering, personalen visar barnen vad som är rätt och fel, de stöttar och ligger steget före. Personalen pratar med både barn och vårdnadshavare, har en öppen dialog.
- Turtagning.
- Delar upp barnen i mindre grupper vid lek.
- Personalen får fördjupad kunskap och förståelse för vad inkludering innebär genom utvecklingsområdet specialpedagogiska lyftet.
- Genom ABC, reflektera och arbeta med respekt och bemötande

Främjande arbete

Vi arbetar även förebyggande och främjande med ett övergripande perspektiv vad gäller alla sju diskrimineringsgrunderna, för att normalisera det som ligger utanför normen. Vi reflekterar över vilka normer som synliggörs i verksamheten. Till exempel att de böcker och bilder vi använder oss av i utbildningen visar på bland annat olika familjekonstellationer, olika etnicitet, olika funktionshinder och så vidare.

Om allt är bekant och välkänt för barnen så minimerar vi risken att personer som faller utanför normen blir utpekade och utsatta. Vi vill öppna upp för ett mer inkluderande klimat. Det främjande och förebyggande arbetet syftar till att skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde.

- Likabehandlingsplanen ska vara ett dokument som hålls levande på planeringar och andra möten under hela läsåret.
- Arbetslagen lyfter under sin planeringstid barngruppens behov samt enskilda barns behov och beteenden. Arbetslagen kopplar in specialpedagog vid fall där insatta åtgärder inte ger effekt.

- Arbeta medvetet med värdegrunden så att den genomsyrar all verksamhet. Bland annat tänker all personal på att tillrättavisa barnen på rätt sätt när de gjort något oacceptabelt. Ingen ironiserar över barnen. Barnets namn används i positiv bemärkelse, för att stärka barnets självbild.
- Vårdnadshavarna uppmuntras till att meddela personalen om det finns misstanke om att något barn skulle blivit illa behandlat.
- Planera miljöer utifrån barngruppens intressen och behov. Lärmiljöer är ett mål i arbetslagen inför hösten.
- Miljöer, både ute och inne, ses över genom trygghetsvandringar, så att platser där barn eventuellt skulle kunna gå undan och utan uppsyn från personalen kränka varandra elimineras.
- Avdelningen utformar kompisregler tillsammans med barnen och aktualiserar dem. ~~varje läsårsstart~~. De ska inte skrivas med negationer till exempel "Vi slåss inte".
- Förskolan Dalagårdens plan för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling finns med i vår arbetsplan. Den följs upp varje terminsslut.

Förebyggande arbete

- Avdelningarna utformar kompisregler med barngruppen.
- Avdelningen använder ordet "Stopp" och tecknet för "stopp" som står för ett tydligt avslut på något som inte känns bra.
- Vårdnadshavare uppmuntras att ha en öppen kommunikation med personalen runt sitt barns trivsel på förskolan.
- Varje avdelning har en barnkonferens med rektor och specialpedagog, varje hösttermin, där varje barn pratas igenom runt trivsel och mående. Konferensen följs upp, varje vårtermin, där man ser på resultat utifrån de åtgärder man satt in i gruppen eller för enskilda barn.
- Personalen ska ständigt vara "Härvarande" Det är ett uttryck för att som pedagog vara aktivt närvarande och "vara med i tanken", att lyssna hur barnen pratar till varandra och ger för signaler till varandra och genom det stötta barnen i deras relationer. All personal ska ta tag i kränkningar eller konflikter, som kan upplevas som kränkning, i direkt anslutning till händelsen.
- Vuxna ska vara goda förebilder för barnen.
- Personalen stärker barnen i deras positiva handlingar.
- Ta fram och utveckla nya lärmiljöer för att skapa trygghet

Förankringsarbete av denna plan

Personal

- Förankra i personalgruppen.
- Innehållet i denna plan diskuteras regelbundet och vid behov på arbetslagets planering.
- Uppföljningar och utvärderingar varje terminsslut.

Barn

- Genom ett ständigt värdegrundsarbete i vardagens alla moment.
- Diskussioner i barngruppen och med personalen runt kompisregler.

Vårdnadshavare

- Information på kommunens hemsida www.essunga.se
- Information på föräldramöten och på utvecklingssamtal.

Vi upptäcker diskriminering och kränkande behandling genom

- Observationer av barngruppen.
- Trygghetsvandringar
- Intervjuer med barn.
- Samtal med föräldrar.
- Under året använder vi oss av olika verktyg, för att se hur relationerna i barngruppen fungerar och hur vår kontakt till barnen ser ut.

Ett ärendes gång

- Så snart någon i verksamheten får kännedom om att ett barn ser ut att ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling ska anmälan ske till rektor. Rektor är skyldig att anmäla till huvudman. Ingen värdering ska göras innan anmälan sker till rektor och huvudman.
- Rektor ansvarar för att trakasserier eller annan kränkande behandling utreds skyndsamt, inom två arbetsdagar.
- Personal dokumenterar i dokumentationssystemet, Prorenata.
- Utredning och uppföljning se bilaga 1, 2 och 3.

Uppföljning och implementering

Utvärdering av planen mot kränkande behandling sker i arbetslagen vid varje terminsslut, analys görs gentemot kartläggningen inför varje nytt läsår. Revidering av planen utförs av rektor i samarbete med pedagogerna. Varje förskola reviderar sitt eget mål i de olika planerna. Planen är väl implementerad då samtlig personal är inblandad i dess utformning.

Ansvar

Alla som arbetar på Förskolan Dalagården ansvariga för att upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling.

Enligt socialtjänstlagen 14 kap. 1§ är både skolmyndighet och alla anställda hos myndighet, det vill säga personal i förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola, skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

Carina Clasborn Hammar, Rektor
E-post carina.clasborn-hammar@edu.essunga.se
Tel 0512-570 27

Bilaga 1. Att utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering barn-barn

Åtgärd	Ansvar
Steg 1 Samtal med den som påtalar problemet. Samla så mycket information som möjligt. Dokumentera.	Avdelningspersonal
Steg 2 Rektor informeras. Rektor informerar huvudman.	Avdelningspersonal/rektor
Steg 3 Samtal med berörda parter enskilt eller i grupp. Kontakt med berörda föräldrar.	Avdelningspersonal/rektor
Steg 4 De berörda barnen hålls under uppsikt.	Avdelningspersonal
Steg 5 Uppföljande samtal. Dokumentera.	Avdelningspersonal och rektor

Resultat

Kränkningen har upphört	
Uppföljande samtal och kontakt med vårdnadshavare..	Avdelningspersonal

Kränkningen har inte upphört	
Möte med barn, vårdnadshavare och personal och rektor.	Rektor
Åtgärdsprogram upprättas.	Rektor

Bilaga 2. Att utreda, åtgärda och följa upp när barn utsätts för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering av vuxen

Åtgärd	Ansvar
Steg 1 Avbryta kränkningen. Ta över ansvaret för barnet.	Avdelningspersonal
Steg 2 Samtal med den som kränker. Dokumentera.	Avdelningspersonal
Steg 3 Rektor informeras.	Avdelningspersonal
Steg 4 Samtal med berörd personal. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef
Steg 5 Meddela facklig representant för vuxen och ta vuxen ur tjänst med lön under fortsatt utredning.	Rektor/Ansvarig chef/HR
Steg 6 Kontakt med berörda föräldrar och information till huvudman. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef
Steg 7 Barn och vårdnadshavare får stöd och hjälp.	Avdelningspersonal/Rektor/Ansvarig chef
Steg 8 Uppföljande samtal. (vuxne har rätt till fackligt ombud). Åtgärdsplan upprättas. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef

Resultat

Kränkningen har upphört	
Uppföljande samtal. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef

Kränkningen har inte upphört	
Samtal med barn, vårdnadshavare, personal och rektor. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef
Skolchef och fackförbund informeras. Dokumentera.	Rektor/Ansvarig chef
Huvudman informeras.	Rektor/Ansvarig chef

Bilaga 3. Arbetsgång när vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Åtgärd	Ansvar
Förälder anmäler till rektor eller huvudman.	
Kontakt med berörda, kartläggning av händelsen samt dokumentation. Lämpliga åtgärder vidtas.	Rektor/Ansvarig chef
Återkopplar till vårdnadshavare	Rektor/Ansvarig chef

Resultat

Kränkningen har upphört	
Uppföljning och återkoppling.	Rektor/Ansvarig chef

Kränkningen har inte upphört	
Anmälan till utbildningsnämnden för vidare anmälan	Rektor/Ansvarig chef