



# **Förskolan Gitarrens plan mot diskriminering och kränkande behandling 2018-2019**

KVARTETTENS ENHET

→ [www.norrkoping.se](http://www.norrkoping.se)

# Innehåll

Innehåll.....	2
Grunduppgifter .....	3
Lagar och regler.....	4
Juridiska begrepp .....	5
Delaktighet.....	9
Utvärdering av förra årets plan.....	10
Utvecklingsområden 2018/2019.....	12
Rutiner för akuta situationer .....	13

# Grunduppgifter

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskoleverksamhet

## Ansvariga för planen

Förskolechef Pernilla Skarin och Kvartettens ledningsgrupp

## Planen gäller från

2018-08-01

## Planen gäller till

2019-07-31

## Vår vision

Vår vision är att alla är lika viktiga. På vår förskola ska alla barn ges de bästa möjligheterna att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Ingen form av kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier får förekomma. Vi har nolltolerans. Vi har ett aktivt arbete för att förebygga och förhindra kränkningar och diskriminering. Alla barn ska känna sig trygga och bli respekterade oavsett sitt eget eller någon av sina anhörigas kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

# Lagar och regler

Diskrimineringslag (2008:567)

Skollag (2010:800)

Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Skolverkets allmänna råd och kommentarer för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (SKOLFS 2012:10).

## Barnkonventionen

FN:s konvention om barnets rättigheter, barnkonventionen, antogs 1989 och lagstiftades i Sverige 2018. Tanken med konventionen är att skapa ett samhälle som respekterar barnen i alla sammanhang. Konventionen ska också stärka barns roll både i familjen och i samhället i stort. Kapitel 6 i skollagen, Åtgärder mot kränkande behandling, grundar sig bland annat på barnkonventionens artikel 2, 3, 6, 12, 19 och 28. Dessa artiklar är därmed särskilt relevanta för likabehandlingsarbetet.

**Artikel 2:** Alla barn har lika värde och lika rättigheter. Inget barn ska diskrimineras. Det innebär bland annat att barn inte får diskrimineras på grund av exempelvis härkomst, funktionsnedsättning eller religion. Vidare får barn inte diskrimineras i förhållande till vuxna eller andra barn.

**Artikel 3:** Barnets bästa ska komma i främsta rummet, i alla situationer där åtgärderna på något sätt påverkar barn. Det gäller till exempel barnets utbildning, välfärd och hälsa.

**Artikel 6:** Handlar om att skapa en miljö för barnet som ger bästa tänkbara möjligheter till överlevnad och utveckling.

**Artikel 12:** Handlar om barnets rätt att uttrycka sina åsikter i alla frågor som gäller barnet.

**Artikel 19:** Alla barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld, utnyttjande och vanvård när de är i föräldrarnas, andra vårdnadshavares eller annan persons vård. Samhället ska ha olika sociala program för att ge barnet och den som har hand om barnet stöd, liksom på andra sätt arbeta förebyggande.

**Artikel 28:** Alla länder som skrivit under barnkonventionen ska verka för ordning i skolan, utan att kränka barn och elevers värdighet.

# Juridiska begrepp

(*Lika rättigheter i förskolan – handledning s. 52-59*)

## **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. 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 förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

## **Bristande tillgänglighet ([www.do.se](http://www.do.se))**

Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

## **Trakasserier och kränkande behandling**

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.

## **Trakasserier**

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

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig 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.

### **Sexuella trakasserier**

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

### **Repressalier**

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

## **Diskrimineringsgrunderna**

### **Kön**

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:*

- En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
- När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande ”Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima”. Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

### **Könsidentitet eller könsuttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande

identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:*

- Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: ”Det får vara någon måtta med tramset.” Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i ”riktiga kläder” eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. [diskriminering och trakasserier]

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:*

- En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [diskriminering]
- En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:*

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
- Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av beteckningen funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:*

- Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]
- David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbelfot”. Personal har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

### **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

*Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:*

- Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storsyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en ”äcklig” storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]
- Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]

### **Ålder**

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla.

Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

*Exempel på händelse som kan vara trakasserier:*

- Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det. [trakasserier]





# Delaktighet

## Barnens delaktighet

Genom observationer, samtal och reflektioner har barn och pedagoger arbetat fram barnens likabehandlingsplan i form av "Bamseluvor" eller som gemensamma kompostavlor. Planen finns visualiserad och tillgänglig i verksamheten, den är ett levande verktyg i avdelningens likabehandlingsarbete. Vi arbetar med olika värdegrundsmaterial, bland annat "Tio små kompisböcker". Vi uppmuntrar barnen till dialog och att uttrycka sina tankar, åsikter och känslor. Detta sker i grupp samt i enskilda spontana och planerade mötesforum. Varje år har vi en värdegrundsvecka på enheten där vi fokuserar extra mycket på det pågående värdegrundsarbetet och har en gemensam aktivitet.

## Vårdnadshavarnas delaktighet

Vi månar om att ha en välkomnande atmosfär. Vi gör allt för ett gott samarbete med vårdnadshavare och för barnen andra viktiga vuxna i det dagliga arbetet och i alla våra möten. Vi anser att detta skapar delaktighet och inflytande.

På introduktionssamtal samtalar vi om vår plan och dess intentioner. Planen finns lättillgänglig på varje avdelning och på vår hemsida. Vårdnadshavare uppmanas läsa planen, kommentera och lämna synpunkter. Samtal kring värdegrundsarbete förs vid spontana samt planerade möten såsom utvecklingssamtal. Vårdnadshavare uppmanas besvara en föräldraenkät via Norrköpings kommun vars resultat vi tar del av och analyserar till grund för vårt fortsatta arbete.

## Personalens delaktighet

All personal på förskolan har eget ansvar att sätta sig in i planen och för att levandegöra dess intentioner. För att likabehandlingsarbetet ska fungera så måste personalen hålla sig uppdaterade och alla har ett ansvar för att kritiskt granska den egna verksamheten, sitt eget görande och tänkande, för att hålla värdegrunden levande. Alla som arbetar på förskolan följer de demokratiska värden som vår plan bygger på och arbetar för att öka medvetenhet kring hur samhällsnormer och föreställningar påverkar oss. Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsarbete på personalmöten och kompetensutvecklingsdagar, genom diskussioner och föreläsningar.

# Utvärdering av förra årets plan

Alla avdelningar har utvärderat arbetet med trygghet, barn- och kunskapssyn samt förhållningssätt genom att ta fram en nulägesbeskrivning, en analys och förslag på åtgärder. Förskolechef och alla pedagoger har varit delaktiga i utvärderingen.

## Resultat av utvärderingen av förra årets plan

2017-18

### **Mål 1: All personal reagerar alltid vid kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering och vidtar åtgärder enligt vår plan.**

Vi har utifrån avdelningarnas utvärderingar sett att fler anmälningar gällande kränkande behandling gjorts än föregående år. Det råder fortfarande en viss osäkerhet kring skillnaden mellan en kränkning och en konflikt samt att pedagoger vittnar om att ribban för när en kränkning anmäls har höjts. Utifrån utvärderingarna ser vi också att det finns olikheter i förtroendet med att fylla i blanketten för att anmäla kränkningar.

### **Mål 2: All personal är förtrodda med innebörden av diskrimineringsgrunderna och övriga begrepp som används i vår plan.**

Diskussioner kring begreppen i vår plan och diskrimineringsgrunderna har förts i arbetslagen under reflektionstiden. Vi ser att många avdelningar önskar mer tid och fler forum för dessa diskussioner och att planen används på olika sätt och i olika hög utsträckning. I den pågående verksamheten har man arbetat med barnens likabehandlingsplan som ett levande verktyg där fokus ligger på samarbete och hur man är mot varandra.

### **Mål 3: All personal stödjer varandra i syfte att öka medvetenheten och att utveckla vårt individuella och gemensamma professionella förhållningssätt.**

För att öka medvetenheten och utveckla vårt förhållningssätt har pedagoger gett varandra feedback och reflekterat kring bland annat ord och begrepp. Arbetslagen har med stöd av förskolechef arbetat med arbetslagsutveckling där fokus har varit roller, konstruktiv kritik, arbetsglädje och förhållningssätt. En stor del av enhetens medarbetare har gått kursen ICDP, vägledande samspel, som berört hur man omsätter barnkonventionen i praktiken. Ett arbetslag har deltagit i en studie om arbetslagsutveckling, TeamPro.

## Reflektion och analys

Trots att fler anmälningar skrivits finns ett behov av gemensamma diskussioner för att nå en samsyn kring kränkingsbegreppet, anmälningsskyldigheten och struktur kring detta. Vi ser också att pedagoger känner sig olika bekväma med att använda blanketten för

kränkingsanmälan och att det finns ett behov av kunskapsutjämning på individnivå kring detta.

Arbetslagens reflektionstid nyttjas till att diskutera planen och dess innehåll men vi ser en önskan att få mer tid till att mötas kring detta i andra forum så som personalmöten eller tvärgrupper. Vi ser att det finns ett behov hos pedagogerna av att nå en större kunskap och förståelse kring diskrimineringsgrunderna för att kunna implementera dessa även i barnens likabehandlingsplan.

Vi ser resultat av att vi påbörjat ett arbete med arbetslagsutveckling och att vi tillsammans mötts kring roller, konstruktiv kritik, arbetsglädje och förhållningssätt. Detta är ett arbete som vi behöver fortsätta arbeta aktivt med och där alla måste ta sitt ansvar för att bidra och utvecklas. Pedagoger som känner arbetsglädje och vill utvecklas är bättre avsändare och mottagare av feedback.

# Utvecklingsområden 2018/2019

**Mål 1:** All personal reagerar alltid vid kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering och vidtar åtgärder enligt vår plan.

Åtgärder: Vi ska nå en samsyn kring vad som är en kränkning och anmälningsförfarandet genom att diskutera, reflektera och dramatisera i olika forum så som personalmöten, husmöten, reflektionstider och i det vardagliga arbetet. Kränkingsanmälningar ska följas upp och analyseras kvartalsvis i ledningsgruppen samt utgöra underlag för diskussion i arbetslagen.

**Mål 2:** All personal är förtrogna med innebörden av diskrimineringsgrunderna och övriga begrepp som används i vår plan.

Åtgärder: Värdegrundsgruppen arbetar fram ett material inför varje personalmöte som berör diskrimineringsgrunderna och övriga begrepp ur planen. Alla diskrimineringsgrunder ska synliggöras även i barnens likabehandlingsplan utifrån ett barnperspektiv.

**Mål 3:** All personal stödjer varandra i syfte att öka medvetenheten och att utveckla vårt individuella och gemensamma professionella förhållningssätt.

Åtgärder: Arbetslagen ansvarar för att fortsätta det påbörjade arbetet med arbetslagsutveckling med stöd av ledningsgrupp, förskolechef och utvecklingspedagog. Som verktyg i detta arbete används observationsfilm: pedagog i samspel med barn samt diskussionsunderlag som arbetas fram av värdegrundsgruppen.

## Årets plan ska utvärderas senast

2019-06-30

## Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Planen kommer att utvärderas i arbetslagen och i ledningsgruppen. Arbetslagen kommer att utvärdera planen genom att besvara det utvärderingsmaterial som ledningsgruppen arbetar fram.

## Ansvarig för att årets plan utvärderas

Förskolechef och ledningsgrupp

# Rutiner för akuta situationer

## Policy

Alla barn på förskolan ska känna sig trygga och bli respekterade oavsett sitt eget eller någon av sina anhörigas kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ingen form av kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier får förekomma. Vi har nolltolerans.

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

På förskolan kan personalen få kännedom om kränkande behandling eller trakasserier mot ett barn genom att vara aktiva, lyhörda och närvarande exempelvis genom observationer, barns berättelser samt att vårdnadshavare tar kontakt eller genom att andra påkallar vår uppmärksamhet. När vi får kännedom om att ett barn blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling vidtas åtgärder.

## Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

1. Personal utreder vad som hänt/händer, samlar information om det inträffade och samtalar skyndsamt med den som blivit utsatt och den som utfört kränkningen. Det är det enskilda barnets upplevelse av det inträffade som är utgångspunkten för utredningen. Personal uppmärksammar om kränkningen är en enskilda händelse eller en del av systematiska och återkommande kränkningar. Utredningens omfattning och metod anpassas till varje enskilt fall.
2. Blanketten "anmälan gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling" (Bilaga 1) används då situationen kommit till personalens kännedom. I den beskrivs händelseförloppet kortfattat och utan värderingar. Gör en anmälan per individ om flera är drabbade vid samma tillfälle.
3. Berörda vårdnadshavare informeras.
4. Lämna anmälan skyndsamt till förskolechef.
5. Vid behov kallas till ett trepartssamtal med personal, vårdnadshavare och förskolechef.
6. Åtgärder som syftar till att trakasserier eller kränkningarna upphör vidtas. Dessa dokumenteras i blanketten. Det ska tydligt framgå vem som ansvarar för respektive åtgärd.
7. Om åtgärderna är otillräckliga måste andra eller kompletterande insatser vidtas tills situationen är löst. Huvudman ger stöd när behov uppkommer.
8. Åtgärderna följs vid behov upp vid ett tidsbestämt tillfälle.

## Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

1. Gå till barnets undsättning omgående. Ge barnet upprättelse i den mån du kan.
2. Samtala med kollegan om händelsen. Tänk på att inte själv kränka någon.
3. Blanketten "anmälan gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling" används då situationen kommit till personalens kännedom. I den beskrivs händelseförloppet kortfattat och utan värderingar. Gör en anmälan per individ om flera är drabbade vid samma tillfälle.
4. Berörda vårdnadshavare informeras.
5. Lämna anmälan skyndsamt till förskolechef.
6. Vid behov kallas till ett trepartssamtal med personal, vårdnadshavare och förskolechef.
7. Åtgärder som syftar till att trakasserier eller kränkningar upphör vidtas. Dessa dokumenteras i blanketten. Det ska tydligt framgå vem som ansvarar för respektive åtgärd.
8. Om åtgärderna är otillräckliga måste andra eller kompletterande insatser vidtas tills situationen är löst. Huvudman ger stöd när behov uppkommer.
9. Åtgärderna följs vid behov upp vid ett tidsbestämt tillfälle.

## Ansvarsförhållande

Personal på förskolan har ansvar för att utreda, åtgärda och dokumentera. Förskolechef ansvarar för åtgärd och dokumentation samt skickar till verksamhetschef för arkivering. Om anmälan gäller personal kontaktar förskolechef verksamhetschef och eventuellt personalkontoret.

## Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

- Alla pedagoger på förskolan
- Pernilla Skarin, Förskolechef  
011 - 15 27 73  
[pernilla.skarin@norrkoping.se](mailto:pernilla.skarin@norrkoping.se)
- Maria Blomberg, Utvecklingspedagog  
073 - 020 16 20  
maria.blomberg@norrkoping.se
- Stephan Andersson, Barn och elevombud, Norrköpings kommun  
073 - 020 29 91  
stephan.andersson@norrkoping.se