



Eskilstuna  
kommun

# Strigelns förskola

---

Plan mot diskriminering och kränkande  
behandling

**2017/18**



## Innehållsförteckning

Grunduppgifter.....	2
Vår vision .....	2
Delaktighet i planen mot diskriminering och kränkande behandling .....	2
Barns delaktighet.....	2
Vårdnadshavarens delaktighet.....	2
Personalens delaktighet .....	3
Förankring av planen.....	3
Utvärdering av föregående års plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	3
Främjande insatser .....	4
Kön.....	4
Könsidentitet eller könsuttryck.....	4
Etnisk tillhörighet .....	4
Religion eller annan trosuppfattning .....	4
Funktionsnedsättning.....	4
Sexuell läggning.....	4
Ålder .....	5
Annan kränkande behandling .....	5
Kartläggningsmetoder .....	5
Kartläggning på individnivå .....	5
Kartläggning på gruppnivå.....	5
Kartläggning på verksamhetsnivå .....	5
Förebyggande insatser .....	6
Åtgärdande insatser .....	6
Utvärdering och uppföljning av årets plan.....	7
Bilagor.....	8
1. Lagtext .....	8
2. Definition av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	10
3. Diskrimineringsgrunderna .....	11
4. Dokumentation av kränkande behandling/trakasserier .....	12
5. Uppföljningssamtal.....	13
6. Reflektionsunderlag.....	14

## Grunduppgifter

Strigelns förskola

### Planen gäller ifrån

2017-08-

### Planen gäller till

2018-08-

Vid behov kan planen revideras under året

### Ansvariga för planen

Christina Ebbesson, förskolechef

Jenny Strömberg, biträdande förskolechef

Personalen på Strigelns förskola

## Vår vision

Alla som vistas på Strigelns förskola, barn som vuxen, ska mötas av en verksamhet som har ett främjande arbetssätt och förebygger alla former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling samt arbetar aktivt med att åtgärda om det inträffar. Verksamheten välkomnar, respekterar och accepterar alla människors lika värde oavsett bakgrund. Personalen är väl insatta i planen mot diskriminering och kränkande behandling och har den levande i det dagliga arbetet.

Inget barn ska på Strigelns förskola bli utsatt för diskriminering på grund av kön, etnisk, ålder, tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig, funktionshinder eller utsättas för annan kränkande behandling.

## Delaktighet i planen mot diskriminering och kränkande behandling

### Barns delaktighet

Personalen involverar barnen i likabehandlingsarbetet på olika sätt beroende på mognad genom att kontinuerligt föra samtal kring alla människors lika värde i olika gruppkonstellationer. Detta görs bl.a. under samlingar där det förs diskussioner om likheter och skillnader mellan människor t.ex. i utseende eller språk.

### Vårdnadshavarens delaktighet

Personalen informera vårdnadshavarna om förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling vid inskolningssamtal samt föräldramöte. Vid utvecklingssamtalen finns det utrymme att prata kring barnets trivsel och trygghet på förskolan. Denna dialog

sker även kontinuerligt genom det dagliga mötet i verksamheten mellan vårdnadshavarna och personalen. Planen finns tillgänglig på varje avdelning samt på eskilstuna.se under Strigelns förskola.

### **Personalens delaktighet**

Personalen har i tvärgrupper diskuterat diskrimineringsgrunderna och lyft vilka risker som kan uppkomma eller redan finns i verksamheten. Vidare har förskolechef tillsammans med personalgruppen diskuterat vilka främjande och förebyggande insatser som ska göras för att förhindra att diskrimineringar, trakasserier och kränkningar kan ske på förskolan.

### **Förankring av planen**

Planen förankars i personalgruppen på planeringsdagen under höststarten 2017 därefter sker det ett kontinuerligt arbete under hela läsåret. Detta genom diskussioner i arbetslaget samt på arbetsplatsträffar där arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en fast punkt på dagordningen.

Förskolans plan kommer att delges till vårdnadshavarna under föräldramöte hösten 2017. Nya familjer informeras om personalens arbete under inskolningen och nyanställd personal i reflektion med sitt arbetslag.

## **Utvärdering av föregående års plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Utvärderingen av planen mot diskriminering och kränkande behandling har gjorts under arbetsplatsträffar i januari och februari samt på en planeringsdag i maj. Där har personalen i olika gruppkonstellationer diskuterat och problematiserat diskrimineringsgrunderna med koppling till sin egen verksamhet.

### **Resultat**

Förskolas arbeta med att dokumentera samt följa upp diskrimineringar och kränkande behandling sker oregelbundet. Vidare så varierar personalens kunskap kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

### **Analys**

Det finns ett behov av att öka kunskapen och medvetenheten i personalgruppen kring arbetet mot diskrimineringar och kränkande behandling. Personalgruppen behöver få möjlighet att fördjupa sig och problematisera diskrimineringsgrunderna. Vidare behövs tydliga rutiner samt mallar som stöd för personalen vid dokumentation och uppföljning av incidenter för att få en kontinuitet i detta.

### **Slutsats**

För att få planen mot diskriminering och kränkande behandling mer levande i vardagen ska personalen strukturera samt organisera sin verksamhet. Det ska finnas tydliga mallar för hur personalen ska dokumentera och följa upp incidenter. Vidare ges personalen förutsättningar till att fördjupa sig mer i diskrimineringsgrunderna.

## Främjande insatser

Personalen arbetar för att skapa en trygg miljö på förskolan och förstärka respekten för allas lika värde. Detta omfattar alla diskrimineringsgrunderna och riktas mot alla och ska bedrivas kontinuerligt.

## Kön

- Personalen stöttar pojkar och flickor och bemöter dem på likvärdigt sätt t.ex. vid på- och avklädnad i tamburen.
- Den pedagogiska miljön är öppen för alla och personalen erbjuder samma material till alla barn oavsett kön.

## Könsidentitet eller könsuttryck

- Den pedagogiska miljön är öppen för alla och personalen strävar efter att vara ett stöd i barnens rollerkar
- Personalen använder litteratur från "Lässatsningen" som är normkreativa t.ex. böcker där kön inte benämns.

## Etnisk tillhörighet

- Personalen bemöter och strävar efter att ha en god relation med alla vårdnadshavare
- Personalen erbjuder böcker och material som speglar mångfald

## Religion eller annan trosuppfattning

- Personalen arbetar inte aktivt med religion eller annan trosuppfattning, men strävar efter att alla som vistas på Strigelns förskola möts av respekt och acceptans.
- All personal ges förutsättningar till att fördjupa sig i diskrimineringsgrunden

## Funktionsnedsättning

- Personalen arbetar med TAKK
- Aktiviteter planeras och genomförs utifrån barngruppens behov och förmågor.
- Personalen har strategier och strävar efter att ligga steget före de barn som behöver extra stöd i sin vardag.

## Sexuell läggning

- Personalen bemöter alla som vistas i verksamheten med respekt och acceptans.

- Personalen strävar efter att vara ett stöd i barnens rollekar

## Ålder

- Personalen utformar verksamheten utifrån barnens mognad genom att samverka mellan avdelningar.

## Annan kränkande behandling

- Personalen är goda förebilder i hur goda relationer skapas.
- Integritet – Blöjbyten och toalettbesök med barnen görs i så stor utsträckning som möjligt av den ordinarie personalen på förskolan.
- Personalen stöttar barnen i att säga stopp när de inte vill bli kramade eller tagna på, bl.a. genom att sjunga "Stopp min kropp sången" och använda materialet som finns till.

## Ansvarig

Arbetslagen är ansvariga för att insatserna genomförs.

Förskolechef och biträdande förskolechef ansvarar för att ge arbetslagen förutsättningar till diskussion och reflektion.

## Kartläggningsmetoder

### Kartläggning på individnivå

- Dagliga mötet med barn och vårdnadshavare
- Samlingar
- Observationer i barngruppen
- Utvecklingssamtal

### Kartläggning på gruppnivå

- Föräldramöten
- Personalens egna utvärderingar och det systematiska kvalitetsarbetet.
- Pedagogmöten – genom riskanalyser, handlingsplaner, dokumentationer
- Riskanalyser utifrån DO:s husmodell, personalen uppmärksammar förskolans alla miljöer

### Kartläggning på verksamhetsnivå

- Föräldramöten
- Pedagogmöten
- Upptäckter i vardagen
- Riskanalyser utifrån DO:s husmodell, personalen uppmärksammar förskolans alla miljöer

## Förebyggande insatser

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifierats som risker. Utifrån den kartläggning som personalen på Strigelns förskola har genomfört kommer följande förebyggande insatser att göras:

- Arbetet mot kränkningar och diskrimineringar ska vara en fast punkt på dagordningen under arbetsplatsträffar och arbetslagsreflektion.
- Ny personal ska informeras om och involveras i arbetet mot kränkande behandling och diskriminering.
- Barnen fördelas i mindre grupper under större delen av dagen.
- Personalen fördelar sig i större utsträckning ute på gården och samverkar mellan avdelningarna

## Åtgärdande insatser

Det åtgärdande arbetet kräver att verksamheten har goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Detta arbete ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn har diskriminerats, trakasserats eller kränkts. Det innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningar upprepas.

### **Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering och kränkande behandling**

Personalen är där barnen är och har en god uppsikt över alla platser barnen leker, både inom- och utomhus, samt agerar snabbt när kränkningar uppstår. I den dagliga verksamheten för personalen samtal kring värdegrundsfrågor med barnen utifrån deras mognad. Personalen använder ett diskussionsunderlag på arbetslagsreflektionen varje vecka där de granskar sin verksamhet. (*Bilaga 6*)

### **Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till**

Barn och vårdnadshavare har möjlighet att vända sig till personal på sin avdelning eller annan personal på förskolan. Vid behov går det bra att vända sig till förskolechef.

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

När personalen ser eller får kännedom om att ett barn har trakasserats eller kränkts ska händelens avbrytas omgående och ett samtal hållas med de inblandade utifrån barnens mognad. Förskolechef informeras samma dag som händelsen och vårdnadshavarna vid behov och involveras vid en anmälan. Personalen dokumenterar incidenten på blanketten Dokumentation av kränkande behandling (*Bilaga 4*) som sedan följs upp under arbetslagsreflektionerna med stöd av diskussionsunderlag (*Bilaga 6*). Personalen uträttar en

åtgärdsplan och ärendet följs upp fortlöpande. Ett uppföljningssamtal (*Bilaga 5*) med de inblandade görs för att se om ärendet är avslutat eller om vidare åtgärder behöver göras.

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

*Personal som ser eller får kännedom att en ur personalgruppen diskriminerar eller kränker ett barn ska förskolechef informeras omgående. Dokumentation om kränkande behandling/trakasserier blanketten (Bilaga 4) ska fyllas i och lämnas den vidare till förskolechef. Förskolechefen rapporterar vidare genom att fylla i en incidentrapport och vid behov upprättar en åtgärdsplan.*

### **Rutiner för uppföljning**

Varje arbetslag har en pärm där all dokumentation av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samlas och som är med under varje arbetslagsreflektion. Arbetslaget går igenom alla pågående ärenden regelbundet för att säkerställa att de åtgärder som gjorts hålls samt att händelserna inte uppreppas. Till stöd använder personalen blanketten Uppföljningssamtal (Bilaga 5) och vid behov närvarar förskolechef och vårdnadshavare.

### **Rutiner för dokumentation**

Personalen som uppmärksammar händelsen dokumenterar detta direkt själv eller tillsammans med arbetslaget under arbetslagsreflektionen. Detta görs på blanketten Dokumentation om kränkande behandling/trakasserier (Bilaga 4) och beroende på allvarlighetsgraden involveras förskolechef och vårdnadshavare. Förskolechefen använder i sin tur Anmälan om påbörjad utredning om kränkande behandlingsblankett.

### **Ansvarsförhållande**

Alla som arbetar på Strigelns förskola är skyldiga till att reagera och dokumentera när ett barn utsetts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolechefen i sin tur ansvarar för att upprätta en anmälan som ges till förvaltningen.

## **Utvärdering och uppföljning av årets plan**

1. **Vad:** Främjande och förebyggande insatser 2017/2018
2. **När:** Maj 2018
3. **Hur:** Diskussioner med stöd av frågeställningar i arbetslags samt tvärgrupper utifrån diskrimineringsgrunderna.
4. **Ansvarig:** Förskolechef, biträdande förskolechef och personal



## Bilagor

### 1. Lagtext

I diskrimineringslagen(2008:567) 3 kap 16§ samt i skollagen (2010:800) kap 6 finns lagar om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Lagens syfte är att förtydliga förskolans och skolans ansvar när det gäller att garantera alla barns och elevers trygghet i förskolan/skolan – rätten till att vara olika.

Verksamheten ska ha en egen aktuell plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen beskriver förskolans främjande, förebyggande och åtgärdande arbete. Arbetet ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

En ny plan upprättas varje år där olika kartläggningar ligger till grund för att identifiera risker i verksamheten. Efter kartläggning sätts nya främjande och förebyggande åtgärder för verksamheten som utvärderas en gång om året. Personal, barn och vårdnadshavare ska vara involverade i detta arbete.

#### **Aktuella bestämmelser**

Enligt 1 kap. 5 § i skollagen ska utbildningen utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Enligt 4 kap. 8 § skollagen ska huvudmannen ha skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen. Information om rutinerna ska lämnas på lämpligt sätt.

Enligt förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling ska planerna upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller.

Enligt skollagen 6 kap. 10 § så är 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 förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller 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 för att förhindra kränkande behandling i framtiden

#### **Barnkonventionen (1989)**

##### **Artikel 2**

Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.

##### **Artikel 3**

Barnens bästa ska alltid komma i första rummet.

**Artikel 19**

Alla barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld och mot vanvård eller utnyttjande av föräldrar eller andra vårdnadshavare.

**Artikel 28-29**

Alla barn har rätt till gratis grundskoleutbildning. Undervisningen bör förbereda barnet för livet, utveckla respekt för mänskliga rättigheter och fostra i en anda av förståelse, fred, tolerans och vänskap mellan folken.

## 2. Definition av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### Vad är diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

**Diskriminering** innebär att ett barn missgynnas indirekt eller direkt av orsaker som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

I vår verksamhet är det huvudman eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra enligt juridisk mening.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Om någon ur personalen utsätter barn för trakasserier benämns det diskriminering

**Kränkande behandling** är när personal eller barn kränker ett barns värdighet, men kränkningen har inte samband med någon diskrimineringsgrund. Kränkande behandling kan vara:

- Fysiskt (knuffar, slag)
- Verbala (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när någon kommer)
- Texter och bilder (teckningar, lappar och foton)
- Mobbing (upprepade kränkningar i avsikt till att tillfoga någon annan skada eller obehag)

### 3. Diskrimineringsgrunderna

De lagskyddade diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är:

1. **Kön:** diskriminering kopplad till att någon är pojke/man eller flicka/kvinna
2. **Könidentitet eller könsuttryck:** att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
3. **Etnisk tillhörighet:** nationellt och etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. **Religion eller annan trosuppfattning:** religiösa åskådningar eller övertygelser som grundar/har samband med en religiös åskådning.
5. **Funktionsnedsättning:** innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera
6. **Sexuell läggning:** homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
7. **Ålder:** innebär uppnådd levnadslängd och gäller alla människor.

#### 4. Dokumentation av kränkande behandling/trakasserier

Namn på den utsatta: \_\_\_\_\_

Vårdnadshavren kontaktades: \_\_\_\_\_

Datum för samtal: \_\_\_\_\_

Närvarande i samtalet: \_\_\_\_\_

Händelseförlopp (När? Var? Hur? Närvarande? Händelse tidigare under dagen?):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Sammanfattning av samtalet:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Åtgärder (Det här har vi gjort och så här går vi vidare):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Uppföljningssamtal sker: \_\_\_\_\_

Ärendet avslutas: \_\_\_\_\_

Underskrift

Pedagog

Förskolechef

Vårdnadshavare

## 5. Uppföljningssamtal

Datum: \_\_\_\_\_

Närvarande vid samtalet: \_\_\_\_\_

Hur har det gått att följa bestämda åtgärder?

---

---

---

---

---

---

---

---

Hur har det varit för det berörda barnet?

---

---

---

---

---

---

---

---

Hur har vårdnadshavarna upplevt att vi har hanterat ärendet på förskolan?

---

---

---

---

---

---

---

---

Hur har ärendet påverkat verksamheten och pedagogerna på förskolan?

---

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Reflektionsunderlag

### Reflektion i arbetslag

På reflektionerna skall följande frågor tas upp och dokumenteras:

- Sker det konflikter/kränkningar i något särskilt rum och vad beror de på. Kom ihåg utevistelsen.
- Är det samma barn som är utsatt?
- Hur har vi vuxna agerat?
- Är det något vi behöver åtgärda eller förändra i vårt arbetssätt?
- Kan alla utifrån diskrimineringsgrunderna delta i våra aktiviteter?

Uppföljning utifrån förra reflektionen:

- Har kränkningarna upphört?
- Hur förebygger vi så att det inte händer igen?

