

## Plan mot diskriminering och kränkande behandling

### Bakgrund

Alla barn och elevers ska ha lika rättigheter i alla våra skolformer från förskola, skola till vuxenutbildningen. Alla barn och elever skall känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt. Alla skolformer skall motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Efter den 1 januari 2009 finns bestämmelserna i två lagar, Skollagen 6 kap angående kränkande behandling och i den nya Diskrimineringslagen (2008:567) angående diskriminering. Den 1 januari 2017 förändrades kraven på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen vilket innebär en ökad skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder och det ska omfattas av alla diskrimineringsgrunder.

Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Handikappsombudsmannen och Skolverket skall inom sina respektive områden se till att lagen följs.

### Vision

Vår vision är att alla barn oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning skall ges samma möjligheter i sin utveckling på förskolan. Definitioner på de sju olika diskrimineringsgrunderna är:

- 1 Kön: att någon är kvinna eller man,
- 2 Könsöverskridande identitet eller uttryck: 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,
- 3 Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
- 4 Religion eller annan trosuppfattning: med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendomen, kristendom och islam och andra trosuppfattningar innefattar religiösa åskådningar såsom buddism och ateism.

- 5 Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
- 6 Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
- 7 Ålder: uppnådd levnadslängd.

## Syfte

Den nya lagen ställer krav på förskolan att aktivt arbeta och utveckla det förebyggande arbetet med likabehandling och ha aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling. Planerna skall utvärderas varje år och ingå i förskolans kvalitetsredovisning.

## Definitioner

Följande definitioner och begrepp används i Skolverkets allmänna råd – Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95).

En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder.

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad **indirekt diskriminering**. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet **likabehandling** menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

**Trakasserier** kan uttryckas både fysiskt och verbalt eller icke verbalt, t. ex. utfrysning. Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering som utförs av vuxna gentemot barn/elever eller från barn till barn/elev.

**Annan kränkande behandling** kan vara ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker ett barn eller elevs värdighet.

**Delaktighet och inflytande.** Innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling är ett processinriktat arbete där både personal, föräldrar och barn skall göras delaktiga.

### **Mål/Övergripande policy**

Verksamhetsplanen (verksamhetsplanen är ett levande dokument).

I verksamhetsplanen tar vi fasta på att utveckla social förmåga, emotionell förmåga och förtroende.

**Social förmåga.** Hur barnet ser på sig själv, att få en realistisk uppfattning om den egna förmågan, att kunna umgås, att kunna ingå i en grupp och att kunna tolka andras beteenden.

I social förmåga ingår begreppet empati. Vi menar då att barnet skall ha förståelse för hur andra har det i sin situation, ha medkänsla, ha insikt och handla medmänskligt. Förmåga att ta hänsyn till sitt och andras behov och att kunna umgås med andra i ett samspel baserat på ömsesidig respekt

**Emotionell förmåga.** Att förmå uttrycka känslor, förstå egna och andras känslor samt att kunna ge och ta emot känslor.

De olika förmågorna är självklart förbundna med varandra.

Genom att ge barnen en lugn och trygg miljö kan de skapa sig en stark jag-känsla, visa hänsyn och känna ansvar både inför sig själva och andra, samt ha en kunskap om sin omgivning och

världen. Alla på förskolan skall lära sig att ta hänsyn, samarbeta, kommunicera, lösa konflikter samt behandla varandra med respekt.

Förtroende. Förtroende skapas genom ömsesidig respekt mellan personal och föräldrar. Respekten för föräldrarnas integritet är en förutsättning för ett gott samarbete. Vi skall vara ett komplement till hemmet och därför fordras ett samarbete speciellt vad det gäller barnets sociala utveckling. Föräldrarna skall känna sig trygga då de lämnar sitt barn på förskolan och kunna gå till sina arbeten och veta att barnet har det bra hos oss. Utvecklingssamtalen är ett led i detta arbete.

### **Detta innebär att barnen kan:**

Känna sig trygga på vår förskola i samvaro med andra barn och vuxna.

Utveckla sin identitet, där känsla för den egna och andras kulturer utvecklas och respekteras.

Skapa förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av kön, social eller etnisk bakgrund.

### **Alla som arbetar på förskolan skall:**

- Verka för att vara goda förebilder för barnen.
- Vara uppmärksamma på barns och vuxnas beteende och verka för att kränkande behandling inte förekommer.

### **Kartläggning**

I vår kartläggning av vår verksamhet ser vi över varför och i vilka sammanhang kränkningar kan uppstå samt hur de tar sig uttryck.

Vi diskuterar i personalgruppen och gör ständiga observationer av barngruppen och har samtal med barnen, mest i grupp men även enskilda samtal förekommer. Vi ser över vilka situationer där barnen kan vara mer utsatta och vi är alltid närvarande i de situationerna, exempelvis vid toalettbesök och utevistelse.

Vårdnadshavare har alltid möjlighet till kortare samtal vid lämning och hämtning och kan alltid nå ansvarig på förskolan per telefon eller email. Förskolan har utvecklingssamtal med vårdnadshavare en gång per termin och under vid höstterminens lämnas ett frågeformulär ut som handlar om barnet och dess trivsel och trygghet. Förskolan tar också del av de årliga

förskoleenkäterna från Helsingborgs stad. Vårdnadshavare har alltid möjlighet att ha fler samtal vid behov under termin.

### **Förankring av planen**

Förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling förankras i varje ny föräldragrupp och varje läsår. Planen finns tillgänglig för alla på förskolan och finns även på förskolans hemsida. För barnen förankras planen i de dagliga samtalen och aktiviteterna.

### **Rektor ansvarar för att:**

- Driva det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom att se till att värdegrundsdiskussioner och förhållningssätt diskuteras i personalgruppen och att det efterlevs i arbetet med barnen.
- Utvärdera planen mot diskriminering och kränkande behandling och vid behov revidera förskolans fortsatta arbete.
- Vid kännedom om eventuella missförhållanden utreda uppgifterna.
- Arbeta förebyggande för trygghet och trivsel genom att; informera på föräldramöten och föräldraråd om den nya lagen, ta del av lagen och definiera vad de olika begreppen kan vara i vår verksamhet samt i personalgruppen diskutera värdegrund och ett gemensamt förhållningssätt på vår förskola.

### **Förebyggande åtgärder:**

Gemensamma öppningar/stängningar, storsamlingar med alla barn och pedagoger, sammanslagningar av avdelningar för att öka tryggheten med varandra, barn som vuxna.

Förskolan anlitar ej korttidsvikarier utan har samma pedagog vid behov under ett läsår eller flera.

Specialkost till barn/personal vid behov.

Vi uppmuntrar barn/föräldrar med olika bakgrund att dela med sig av sitt språk och kultur.

Vi vill väcka barnens nyfikenhet för andra kulturer genom vår pedagogik Maria Montessori, 'alla är vi en del i helheten'.

Vi har en sol som symboliserar kamratskap där barnens tankar ligger till grund för hur vi ska vara mot varandra. Denna förnyas varje termin.

Vid trakasserier, diskriminering och annan kränkande behandling har vi nolltolerans. Direkta åtgärder tas med alla berörda; personal, barn och föräldrar.

Barnen får undervisning i hur högtider firas i olika trosuppfattningar.

Vi arbetar med FN-dagen/barnkonventionen när det är aktuellt genom böcker och samtal med barnen.

Vi har haft ett fadderbarn som barnen varit engagerade i och har följt i 22 år. Vi har nu ett nytt fadderbarn Elsa som vi följer.

Barn med funktionshinder skall vara en del av gruppen och verksamheten anpassas med hänsyn till barnets olika förutsättningar.

Löpande diskussioner kring vår plan mot diskriminering och kränkande behandling vid personalmöten och generellt vara uppmärksamma på varandras beteenden.

Vid alla utvärderingar av olika aktiviteter och terminens hela läsårsarbete utvärderar vi även vårt aktiva arbete mot diskriminering och kränkande behandling inom varje område.

### **Rutiner för att upptäcka kränkning**

Observationer.

Personal som hjälper, stödjer och arbetar för att lösa eventuella konflikter.

Utvecklingssamtal tillsammans med föräldrarna.

Reflekterande möten i arbetslagen.

### **Utredning**

I personalgruppen skapa sig en samlad bild av det som inträffat.

Personalen samtalar med barnen (beroende av ålder) och informerar föräldrarna.

Rektor ansvarar för att händelsen utreds.

Dokumentation av händelsen och vidtagna åtgärder.

## **Uppföljning**

Återkoppling i arbetslaget om de insatser och åtgärder som gjorts.

Uppföljningssamtal med föräldrar omkring den uppkomna situationen och om vidtagna åtgärder är tillräckliga.

2023-04-10

Inger Setterhag

Rektor