

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskoleverksamheten i Tierps kommun

2020–2021

Innehållsförteckning

Inledning	4
Mål	4
Syfte	4
Styrdokument	4
Ansvarsfördelning	4
Definitioner	5
Främjande, förebyggande och åtgärdande insatser	8
Aktiva åtgärder.....	9
Rutiner om något inträffat.....	10
Trygghetsteam.....	11
Referenser	12
Bilaga 1- Handlingsplan	13
Bilaga 2 - Samtalsunderlag	15

Inledning

Förskolorna i Tierps kommun ska vara en plats där alla barn har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering och kränkande behandling. Utbildning och undervisning ska genomsyras av värdegrundsfrågor där olikheter ses som en tillgång.

Mål

Inget barn får utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vid förskolorna i Tierps kommun.

Syfte

Planens syfte är att främja barns lika rättigheter och möjligheter. Att med ett målinriktat arbete kring aktiva åtgärder motverka, förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling av barn vid förskolorna i Tierps kommun.

Styrdokument

Arbetet regleras i följande lagar och förordningar:

- Diskrimineringslagen
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Barnkonventionen
<https://www.barnombudsmannen.se/barnombudsmannen/barnkonventionen/konventionstexten/>
- Skollagen (2010:800) 6 kap
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800
- Lpfö 18, 2.1
<https://www.skolverket.se/undervisning/forskolan/laroplan-for-forskolan/laroplan-lpfo-18-for-forskolan>

Ansvarsfördelning

Utbildningsanordnare, anställda och uppdragstagare, har ett aktivt ansvar att följa lagen och verka för lika rättigheter och möjligheter. Det innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att fortlöpande undersöka, analysera, åtgärda, följa upp, utvärdera samt dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Enligt lagen är alla som verkar inom verksamheten skyldiga att anmäla, utreda och vidta åtgärder vid kännedom om kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Definitioner

Diskriminering:

Diskriminering är när någon på osakliga grunder behandlas sämre än någon annan och missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

Begrepp	Definition
Kön	Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses 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.
Etnisk tillhörighet	Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster
Religion och annan trosuppfattning	Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
Funktionsnedsättning	Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
Sexuell läggning	Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
Ålder	Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Lagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är:

- Direkt diskriminering - när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen.
- Indirekt diskriminering – när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som

tillämpas för alla. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor och krav på körkort som kan missgynna personer med funktionsnedsättning.

Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.

- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

- Bristande tillgänglighet - när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- Trakasserier - ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.
- Sexuella trakasserier – när trakasserier är av sexuell natur. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som blir eller har blivit trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

- Instruktioner att diskriminera – är t.ex. när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Kränkande behandling:

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett

beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (utfrysningar, grimaser, alla går när någon kommer)
- Texter o bilder (teckningar, lappar, fotografier)
- Mobbning (upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag)

En orsak till upplevelser av kränkande behandling kan vara bristande tillsyn från personal.

Repressalier:

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Befogad tillsägelse:

Förskolans personal måste ibland tillrättavisa ett barn i syfte att skapa en god miljö för hela barngruppen. En befogad tillsägelse är inte kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.

Främjande, förebyggande och åtgärdande insatser

Främjande arbete – innebär att vi förstärker respekten för allas lika värde, arbetet riktas mot alla och bedrivs hela tiden i vår verksamhet. Det är en naturlig del i det dagliga arbetet i barngruppen och arbetet sker utifrån förskolans Läroplan med fokus på normer och värden.

Förebyggande arbete – innebär att vi endast arbetar utifrån de områden som identifierats som verksamhetens riskfaktorer efter gjorda kartläggningar. Vi arbetar för att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Åtgärdande arbete – innebär att vi har väl dokumenterade rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Att alla genast påbörjar arbetet när signaler har kommit om att ett barn känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Att verksamheten dokumenterar och utvärderar för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Aktiva åtgärder

Arbetet ska ske i fyra steg:



Undersök

En kartläggning av risker för diskriminering och kränkande behandling ska ligga till grund för arbetslagens fortsatta arbete. Det sker genom:

- Observationer och diskussioner i den egna verksamheten
- Barnintervjuer 2 ggr/år, bilaga 2
- Statistik i Digital Fox
- Enkät till vårdnadshavare

Håkansson (2017) menar att det är nödvändigt med någon form av datainsamling för att kunna bedöma kvalitén. Han lyfter vikten av att använda sig av olika metoder. Kvalitativa metoder ger underlag för verbala beskrivningar medan kvantitativa metoder visar på statistiska data.

Analysera

Vilka är orsakerna till dessa risker för diskriminering och kränkande behandling? Utgå från dokumentationen från era undersökningar.

Åtgärda

Vilka åtgärder behövs? Hur jobbar vi förebyggande med främjande åtgärder för att förhindra risker som finns? Gör en handlingsplan, bilaga 1, med åtgärderna och utför dessa så snart som möjligt. Om en kränkning sker ska det anmälas i *Anmälan kränkande behandling Digital Fox*.

Följa upp och utvärdera

Rektor ansvarar för att utvärdering och revidering av den övergripande planen mot diskriminering och kränkande behandling sker varje år. Samt att det varje år upprättas en lokal handlingsplan i varje arbetslag. Personalen ansvarar för att arbetslagens egna handlingsplaner följs upp, utvärderas och revideras terminsvis. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års lokala handlingsplan.

Rutiner om något inträffat

Barn kränker barn:

- Vid en pågående händelse ska personal agera genom att stoppa situationen och samtala med de berörda.
- Vid kännedom om att ett barn anser sig blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling ska direkt agerande ske.
- Meddelas vårdnadshavare snarast, antingen via hallkontakt eller via telefonsamtal.
- Anmäl händelsen till huvudman i *Anmälan kränkande behandling Digital Fox*.
- Personal utreder händelsen, vidtar skäligen åtgärder och dokumenterar i *Utreda Digital Fox*.

Vuxen kränker barn:

- Om personal bevitnar att vuxen diskriminerar eller kränker ett barn ska denne vara rak genom att reagera och säga till. Stoppa kränkningen genom till exempel en tydlig gest, en kort tillsägelse. Visa tydligt att du står på barnets sida.
Ta den vuxne åt sidan och fråga hur den tänkte/vad den menade. Informera om att all personal har enligt lag en skyldighet att anmäla till huvudman om man får kännedom om att en vuxen kränker barn.
- Vid kännedom om att ett barn blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling av en vuxen ska direkt agerande ske.
- Informera rektor om det som inträffat.
- Anmäl händelsen till huvudman i *Anmälan kränkande behandling Digital Fox*.
- Rektor informerar vårdnadshavare
- Rektor utreder händelsen, vidtar skäligen åtgärder och dokumenterar i *Utreda Digital Fox*.

Vårdnadshavare:

- Vårdnadshavare har möjlighet att rapportera diskriminering eller kränkande behandling till personal eller rektor, som sedan anmäler vidare till huvudman i *Anmälan kränkande behandling Digital Fox*, utreder händelsen och vidtar skäligen åtgärder.

Trygghetsteam

Varje verksamhet har ett trygghetsteam, bestående av två personer vilka rektor utser i samråd med personalen. Trygghetsteamet har ett extra ansvar i det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling med ett salutogent perspektiv. Aaron Antonovskys (Skolverket, 2019) lyfter vikten av det salutogena perspektivet. Det innebär att man undersöker vad som främjar hälsa och fokuserar på det, snarare än att enbart ta fasta på riskfaktorer och ohälsa.

Trygghetsteamets uppdrag:

- Trygghetsteamet bör om möjligt bestå av två personer från olika avdelningar.
- Trygghetsteamet har ett extra ansvar att den övergripande planen hålls levande genom kontinuerliga samtal och diskussioner förslagsvis vid arbetsplatsträffar.
- Följa upp statistik i *Digital Fox* och återkoppla till arbetslagen.
- Att vara en person som övrig personal kan prata med vid frågor kring diskriminering och kränkande behandling av barn.

Referenser

Håkansson, Jan. (2017). *Systematiskt kvalitetsarbete i förskola, skola och fritidshem*. Lund: Studentlitteratur AB

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 2010:800. *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2018:1197. *Lag om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet

Skolverket. (2019). *Hälsa för lärande – lärande för hälsa*. Elanders Sverige

Skolverket. *Läroplan för förskolan Lpfö19*. Stockholm: Skolverket 2019

Handlingsplan

Bilaga 1

Förebyggande och främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Förskola:

Avdelning:

Föregående årsplan:

Redogör kort för hur de planerade åtgärderna har genomförts samt gynnsamma beprövade metoder.

Undersök:

Kartlägg risker för diskriminering och kränkande behandling exempelvis genom observationer, diskussioner, intervjuer, statistik, förskoleråd och enkät till vårdnadshavare.

Analysera:

Vilka är orsakerna till dessa risker för diskriminering och kränkande behandling?

Åtgärda:

Vilka åtgärder behövs? Hur jobbar vi med främjande och förebyggande åtgärder för att förhindra risker som finns?

Tidsplan för åtgärderna:

Åtgärderna ska utföras så snart som möjligt.

--

Följa upp:

Uppföljning och analys sker fortlöpande.

Har åtgärderna givit resultat? Hur ser vi det? Hur går vi vidare?

--

Utvärdera:

Reflektion och analys av arbetsprocessen.

--

Arbetet redovisas som en bilaga i terminsutvärderingen.

Samtalsunderlag

Bilaga 2

Alla frågor kan användas eller några kan väljas ut. Tänk då på att välja samma frågor till alla i gruppen så att ni får ett underlag till kartläggningen.

Namn:

Ålder:

- Berätta om vilka du leker med på förskolan?

- Berätta hur en bra kompis ska vara.

- Berätta om någon gjort något dumt mot dig.

- Får du hjälp av de vuxna när du behöver det? På vilket sätt?

- Tycker du om att vara i alla rum på förskolan?

- Tycker du om att vara på förskolans gård?