

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller 2023 – 2024

Djurås förskolor:

Kristallen

Diamanten, Topasen

Briljanten, Bärnstenen, Smaragden,

Safiren, Rubinen



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Varför Plan mot diskriminering och kränkande behandling?	3
Främja, förebygga och åtgärda:	3
Enhetens vision, ansvar samt delaktighet:	3
Kommunens övergripande rutiner och åtgärder vid misstänkta kränkningar:	4
Upptäcka, anmäla, utreda och dokumentera:.....	5
Utvärdering och analys av föregående års plan mot diskriminering och kränkande behandling:	5
Utvärdering och analys av föregående års kartläggningar och sammanställningar:.....	6
Främjande insatser:	6
Förebyggande åtgärder:.....	6
Prioriterade mål detta läsår:.....	7
Till dig som förälder:	7
Till dig som barn/elev:.....	7
Barn/elever och vårdnadshavares delaktighet:	8
Begrepp:.....	8
Diskrimineringsgrunderna:	9

VARFÖR PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING?

Enligt Skolverket och gällande lagstiftning: skollagen¹ och Diskrimineringslagen², ska huvudmannen årligen se till att det upprättas planer mot kränkande behandling, en för varje enskild verksamhet. Syftet med planen är att förebygga och förhindra kränkande behandling. Planen ska vara "levande" i den meningen att den ständigt ska vara aktuell i verksamhetens dagliga arbete. Planen ska enligt Skolverkets rekommendationer innehålla:

- en översikt över de mål som verksamheten har satt upp för det förebyggande arbetet
- en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkningar
- en redovisning av vilka åtgärder verksamheten planerar att påbörja eller genomföra under det kommande året
- en redovisning av hur åtgärderna i den föregående årsplanen har genomförts.

I planerna ska det anges vem som är ansvarig för att respektive åtgärd genomförs, samt hur åtgärderna ska följas upp och utvärderas. Detta är enhetens plan för detta läsår.

FRÄMJJA, FÖREBYGGA OCH ÅTGÄRDA:

Vi arbetar främjande, förebyggande och åtgärdande. Det är olika arbets sätt som ser till att alla barn/elever har en trygg vardag fri från kränkande behandling och diskriminering. De olika arbets sätten innebär:

- Främjande arbete handlar till exempel om att arbeta för att alla barn och elever är lika mycket värda, att vi bemöter varandra på ett trevligt och respektfullt sätt och att alla som deltar i verksamheten är inkluderade. Verksamheten identifierar och stärker de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Det främjande arbetet genomförs oavsett om det finns aktuella problem eller inte och riktar sig till alla barn/elever.
- Förebyggande arbete handlar om att hitta och förhindra risker för utsatthet, exempelvis platser eller situationer utomhus, vid skåpen och omklädningsrum. Arbetet utgår från konkreta behov eller riskområden som verksamheten har upptäckt eller synliggjort vid kartläggning.
- Åtgärdande arbete handlar om att agera: stoppa, utreda och åtgärda då barn/elever betar sig på ett sätt som får någon att bli ledsen eller må dåligt. Barn/elever ska veta att de ska vända sig till en vuxen för att få hjälp.

ENHETENS VISION, ANSVAR SAMT DELAKTIGHET:

Vision:

¹ [Skollag \(2010:800\) | Sveriges riksdag \(riksdagen.se\)](#) Främst kap 6.

² [Diskrimineringslag \(2008:567\) | Sveriges riksdag \(riksdagen.se\)](#)

Vår verksamhet ska vara en trygg plats för alla som vistas i den. Barnen ska få uppleva den som lärorik och utvecklande. Vi ska ha ett tydligt värdegrundsarbete som utgår från alla människors lika värde och tar tydligt avstånd från diskriminering och kränkande behandling i alla relationer i våra förskolor. Vi strävar i vår verksamhet efter att barn ska förstå mänskliga rättigheter och skyldigheter och handla därefter. Det är viktigt att alla barn som går på Djurås förskolor minns sin tid hos oss med glädje.

Verksamheter som omfattas av planen:

Diamanten, Smaragden 1, Smaragden 2, Kristallen Vit, Kristallen Blå, Safiren, Rubinen, Brilljanten, Bärnstenen och Topasen

Ansvariga för planen:

Alla pedagoger på förskolan ansvarar för att planen följs. Rektor Susanne Mårs Östlund har huvudansvaret.

Personalens delaktighet:

Förskollärarna går igenom och reviderar planen vid läsårets uppstart. Den tas sedan med till arbetslagen som tillsammans går igenom den och godkänner den, samt lägger till hur de arbetar specifikt med de gemensamma målen i varje hus. Varje avdelning skickar sen planen till rektor Susanne Mårs Östlund som godkänner planen och gör den tillgänglig för alla som vistas i förskolan samt vårdnadshavare. Planen diskuteras återkommande på APT och Avdelningsmöten med diskussionsunderlag från rektor. Planen analyseras samt utvärderas tillsammans med rektor i slutet av läsåret.

Förankring av planen:

Rektor ansvarar för att personal och vårdnadshavare känner till planen, att den går att hitta på Vklass och på kommunens hemsida. Planen diskuteras löpande på APT samt på Avdelningsmöten där rektor bidrar med diskussionsunderlag.

KOMMUNENS ÖVERGRIPANDE RUTINER OCH ÅTGÄRDER VID MISSTÄNKTA

KRÄNKNINGAR:

- All personal ska villkorslöst, utan dröjsmål, vid misstanke om att barn/elev blivit kränkt anmäla detta till respektive chef/rektor.
- Anmälan görs digitalt via [KBI/Draftit](#). (Digitalt ärendehanteringssystem för att utreda diskriminering och kränkande behandling.)
- Rektor ansvarar för att ärendet utreds omgående via Draftit.
- Rektor gör en anmälan till huvudmannen via Draftit.
- Barn och utbildningsförvaltningen redovisar kontinuerligt antal fall av diskriminering och kränkande behandling på Barn- och utbildningsnämnden. Årligen görs en aggregerad uppföljning av huvudman, både av enheternas Planer mot diskriminering och kränkande behandling, samt läsårets Draftit- sammanställning.

Om ett barn/elev känner sig kränkt av någon vuxen ska detta tas på extra stort allvar då barnet kan anses stå i beroendeställning till den vuxne. Barnet eller dennes vårdnadshavare ska omedelbart kontakta/berätta för personal eller rektor.

UPPTÄCKA, ANMÄLA, UTREDA OCH DOKUMENTERA:

Enligt skollag 6 kap. 10§ är en lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Enl. 2 kap. 7§ diskrimineringslagen och 6 kap. 10§ skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller elev anser sig blivit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling, skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna

Vid en incident utreder närvarande vuxen tillsammans med de berörda barnen vad som hänt och om det som har skett är en kränkning. Därefter meddelas ordinarie pedagog på barnets avdelning om vad som hänt. Beslut tas om vårdnadshavare behöver meddelas eller inte. Vid allvarigare tillbud/kränkningar kontaktas alltid vårdnadshavare och personalen skriver en anmälan.

Vid en händelse pratar vi med alla inblandade och reder ut vad som hänt. Vi informerar ansvariga pedagoger så att alla har vetskap om händelsen. Vårdnadshavare informeras och i vissa fall får vårdnadshavare prata mer med barnet hemma och kanske får vi mer information om händelseförloppet varit oklart. Vi dokumenterar händelsen och meddelar rektor. I anmälan framgår vilka åtgärder som behöver göras.

UTVÄRDERING OCH ANALYS AV FÖREGÅENDE ÅRS PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING:

Planen upplevs som lättläst, lätt att ta till sig och är strukturerad. Det som står i den är relevant och viktigt. Vi upplever att planen hamnat i skymundan under året som gått och att vi inte arbetat så aktivt med den som vi önskat. Vi ser ett stort behov av att jobba mer ingående med den och gärna med hjälp av utmanande och utvecklande diskussionsfrågor där vi bryter ner begrepp. Det är viktigt att alla engagerar sig i planen.

För att göra planen mer levande kommer vi att se över den tre gånger under läsåret. Rektor ansvarar för att detta blir gjort.

Vi har upplevt under förra läsåret att vi vuxna behöver sprida ut oss mer för att kunna vara där barnen är, för att kunna vägleda och förebygga att kränkningar eller diskrimineringar sker.

Kompetensen vi har fått genom fortbildningen *specialpedagogik för lärande* har lett till att vi har gjort konkreta anpassningar i våra miljöer och bemötande av barnen. Detta har lett till att barnen vet vad som förväntas av dem och vad som ska ske under dagen.

UTVÄRDERING OCH ANALYS AV FÖREGÅENDE ÅRS KARTLÄGGNINGAR OCH SAMMANSTÄLLNINGAR:

Draftit-sammanställningen har inte visat några specifika platser där kränkningar sker oftare. Däremot har anmälningar lett till att resurs i grupp har behövts sättas in. Sammanslagningen på eftermiddagarna har inte lett till ökade kränkingsanmälningar. Detta tror vi beror på att sammanslagningen skedde senare på eftermiddagen och många barn hann gå hem innan den stora sammanslagningen.

Samordnaren har inte längre förutsättningar att introducera vikarier i verksamheten eller i planen mot kränkande och diskriminering. Detta uppdrag ligger nu hos bemanningen. Vi har märkt att en del vikarier inte längre vet vad som förväntas av dem och vi har inte möjlighet att introducera dem. Detta har lett till risken för att kränkningar kan ske.

FRÄMJANDE INSATSER:

Vi har gemensamma prioriterade mål, men varje avdelning tydliggör hur de arbetar med främjande insatser, kartlägger sina avdelningar och formulerar sina egna förebyggande åtgärder. Vi tycker att det är viktigt med en gemensam del då bemötande och förutsättningar ska vara lika för personal, barn och vårdnadshavare var än de är på förskolan. Avdelningsspecifika tillägg berör behov som uppkommer på respektive avdelning utifrån barngrupp, planlösningar och andra behov som behöver tas i åtanke för att undvika diskriminering och kränkningar.

Så här arbetar vi i Kristallen-huset:

Vi har en pedagog per avdelning som ansvarar för det praktiska runt om verksamheten (svara i telefon, Vklass, dukar, etc), så att de andra kan fokusera på barnen. Då har vi bättre förutsättningar att vägleda och kan hjälpa dem att tolka varandra. När vi är ute placerar vi oss så att vi har uppsikt över barnen, och om det finns möjlighet är vi där barnen är.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER:

Vi har god täckning av personal under dagarna för att de vuxna ska ha möjlighet att vara där barnen är. Vi vuxna behöver sprida ut oss, både inne som ute, för att kunna se och höra alla barn. Vi lyfter återkommande att barnen som går på förskolan är allas barn, detta bli extra viktigt under sammanslagningar.

Planen kommer att diskuteras löpande under läsåret på APT och avdelningsmöten för att den ska vara levande och öka kompetens, samsyn och medvetenhet hos pedagogerna.

Varje avdelning kommer arbeta med de prioriterade målen så att de anpassas efter barnens och verksamhetens behov på varje specifik avdelning.

Så här arbetar vi i Kristallenhuset:

Vi är alltid en vuxen vid toaletterna när barnen är där, då vi har märkt att många kränkningar har skett där tidigare. Barnen bestämmer vem som får hjälpa dem vid toalettbesök och blöjbyte. Vid alla rutinsituationer när vi ska byta aktivitet följer en pedagog med gruppen från punkt A till punkt B för att minska risken för kränkning eller diskriminering.

PRIORITERADE MÅL DETTA LÄSÅR:

Mål	Åtgärder/insatser	Ansvarig	Datum när arbetet påbörjas	Datum när arbetet avslutas
Närvarande pedagoger	Sprida ut oss där barnen är.	Pedagogerna på Djurås förskolor	1/10-23	30/9-24
Hålla planen levande	Diskussioner på APT och avdelningsmöten	Rektor och pedagogerna på Djurås förskolor	1/10-23	30/9-24

TILL DIG SOM FÖRÄLDER:

Om du misstänker att ditt barn eller något annat barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling ska du i första hand vända dig till någon i personalen. Det kan vara svårt att ta till sig att ens egna barn kränker andra barn men även i detta fall är det viktigt att prata med personalen. Alla måste ta ett gemensamt ansvar och arbeta för barnens trygghet och samhörighet.

TILL DIG SOM BARN/ELEV:

En kränkning är när du blivit så illa behandlad att du känner dig ledsen, sårad eller mindre värd. En kränkande handling är en handling som du inte har bett om ska ske, det kan till exempel vara att någon slår dig, säger något elakt till dig, fryser ut dig, inte låter dig vara med eller är elak mot dig över nätet. Om du känner dig kränkt, ledsen eller sårad eller ser någon annan som är utsatt, berätta så snart som möjligt för en vuxen på skolan eller hemma.

BARN/ELEVER OCH VÅRDNADSHAVARES DELAKTIGHET:

På Djurås förskola arbetar vi dagligen med ett tydligt värdegrundsarbete i våra barngrupper, det arbetet utgör basen i verksamheten. Detta sker genom gruppstärkande lek och genom att lära barnen att säga och visa STOPP, prata om sina känslor och lära barnen konflikthantering och solidaritet. Vi har samtal med barnen om hur de är en bra kompis och hur de ska bemöta varandra samt diskuterar de rättigheter och skyldigheter vi har gentemot varandra.

Vi erbjuder vårdnadshavarna att läsa och tycka till om planen på flera olika sätt: den finns på Vklass, kommunens hemsida samt att den hänger i hallen på varje avdelning. Planen går även igenom på informationsmöte för vårdnadshavare.

BEGREPP:

Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Till exempel om en elev får sämre betyg och det har samband med hans etniska tillhörighet.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempelvis är om alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en verksamhet inte genomför skäligen åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Ett exempel på bristande tillgänglighet kan vara att en elev med dyslexi inte får stöd i undervisningen.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att han bär kippa.

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier menas ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det. Det kan till exempel vara att en lärare är sexuellt närgången mot en elev.

Instruktioner att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Kränkande behandling

I 1 kap. skollagen och i läroplanerna används begreppet kränkande behandling brett och omfattar då alla typer av kränkningar inklusive diskriminering enligt diskrimineringslagen och även diskriminering med koppling till andra omständigheter som gäller den enskilde som person. I 1 kap.2 § Regeringsformen står att "Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person". I 6 kap. skollagen avgränsas kränkande behandling till att avse ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen. I den här texten används begreppet "kränkningar" för att beskriva alla typer av kränkningar som avses i 1 kap. skollagen, alltså omfattande även alla former av och grunder för diskriminering. När begreppet "kränkande behandling" används här menar vi kränkningar såsom begreppet används i 6 kap. skollagen.³

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:

Kön

att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

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

Etnisk tillhörighet

nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

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

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar till exempel buddism, ateism och agnosticism.

³ Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar. Skolverket, Stockholm 2019

Sexuell läggning:

homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder

uppnådd levnadslängd.

Källa för diskrimineringsgrunderna: ⁴

⁴ [Diskrimineringsombudsmannen | DO](#) 2023-06-27