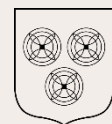




# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Bergets förskola**

**2020/2021**



**ORSA  
KOMMUN**

## Introduktion

Det här är Bergets plan mot diskriminering och kränkande behandling. Den beskriver vårt systematiska och målinriktade likabehandlingsarbete som syftar till att **främja** lika rättigheter och möjligheter för alla barn, samt att **förebygga** och förhindra trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Trakasserier är kopplade till diskrimineringsgrunderna, medan kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en elevs värdighet genom att till exempel retas, mobba, frysa ut, knuffas eller fysiskt göra någon illa.

De lagstadgade diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### Planen är indelad i tre kapitel enligt följande:

*Kapitel 1: Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan*

*Kapitel 2: Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar.*

*Kapitel 3: Våra rutiner för att utreda och åtgärda när en elev diskriminerats, trakasserats eller kränkts*

## Vår vision

Arbetet med likabehandling och trygghet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde, samt att utveckla en miljö där alla barn får förutsättning för att lära, utvecklas och må bra i en trygg miljö. Likabehandlingsarbetet skall genomsyra hela verksamheten - undervisning, förhållningssätt, regler och rutiner.

- Alla barn och vuxna i Orsas förskolor ska känna sig välkomna, trygga och lika mycket värda.
- Ingen ska bli utsatt för diskriminering, trakasserier, hot, våld eller kränkande behandling.
- Alla ska ha lika goda möjligheter till lärande och utveckling.
- Våra likheter och olikheter berikar vår verksamhet.
- Vi vill att alla barn känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Arbetet med likabehandling i förskolan handlar om att förverkliga FN:s barnkonvention i skolan.

## **Kapitel 1**

### **Våra rutiner för att skapa, följa upp och utvärdera förskolans likabehandlingsplan**

Samarbete är grunden för ett framgångsrikt arbete mot diskriminering och kränkningar. Vi vill att likabehandlingsarbetet skall involvera all personal, samtliga barn och deras vårdnadshavare. Allas möjlighet till delaktighet och inflytande är viktigt för att vi skall nå vårt mål med en trygg miljö och ett gott socialt klimat på förskolan. Deltagandet innefattar såväl kartläggningsarbetet, analys och framtagande av aktiva åtgärder, samt uppföljning och utvärdering.

#### **Barnens delaktighet**

Barnintervjuer  
Kartläggning  
Trygghetsvandringar  
Enkätundersökning - vårdnadshavare  
Utvecklingssamtal – läraren frågar om trygghet och trivsel  
Trivselregler

#### **Vårdnadshavarnas delaktighet**

Föräldramöte – varje hösttermin  
Föräldraråd - 2 ggr/år  
SchoolSoft – information och enkätundersökning

#### **Personalens delaktighet**

Arbetslagsmöten  
Arbetsplatsmöten  
Enkätundersökning  
Barnhälsoteamet  
Kollegialt lärande  
Systematiskt kvalitetsarbete

#### **Förankring av planen**

Denna plan är förskolans verktyglåda vad gäller främjande och förebyggande arbetet likabehandling, trygghet och trivsel i förskolan. För att planen skall fungera som den verktyglåda den är tänkt att vara behöver den vara väl känd och förankrad i verksamheten. Personal, barn och vårdnadshavare skall vara delaktiga i utformandet av planen samt ha kännedom om att den finns och vad den innehåller.

Den färdiga planen ska presenteras på, föräldraråd, föräldramöten och APT-möten.

## Utvärdering av 2019 års plan

Har vi genomfört aktiviteter som planerat? Vad har gått bra? Mindre bra?

**Förskolan:** Bergets förskola

**Avdelning:** Sälen, Delfinen, Pingvinen

På organisatorisk nivå upplever vi fortfarande att det känns bättre och smidigare att kunna anmäla en kränkning när den uppstår istället för den 22: a varje månad.

Vi har haft föräldramöten för att ge föräldrar möjlighet att påverka och uttrycka sig samt att vi jobbat för att ha en aktiv dialog under hela året. Det har fungerat bra att sprida ut sig i barngruppen för att vara närvarande pedagoger, men har varit svårt att uppfylla vid vissa tillfällen så som personalbrist, planeringar då man är färre personal samt då vi tvingas slå ihop avdelningar.

Vi har fått tagit del av bokgåvan och fått beställa böcker, då beställde vi många böcker till varje avdelning. Då tänkte vi igenom vilka böcker vi ville ha, och blev många böcker från förlaget Olika och många böcker där vi normaliserar olikheter.

Vi har erbjudit barnen olika kanaler att uttrycka sig och vi har upplevt att de flesta barn är trygga med all personal på förskolan. Det har fungerat bättre att utvärdera likabehandlingsplanen då vi fått tid till det.

## Kartläggning

**Förskolan:** Bergets fsk

**Avdelning:** Sälen, Delfinen, Pingvinen

Enskild kartläggning på avdelningarna två gånger per läsår. Vid varje terminsstart efter de enskilda kartläggningarna sammanställer vi vad hela Bergets förskola behöver.

## Mål

**Förskolan:** Bergets fsk

**Avdelning:** Sälen, Delfinen, Pingvinen

Ett gott lärande i en trygg miljö där alla ska lyckas.

## Kapitel 2

### Våra åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering och kränkningar

Våra åtgärder för "Trygghet och trivsel"		
Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
<ul style="list-style-type: none"><li>• Närvarande pedagoger som är lyhörda och tar barnen på allvar.</li><li>• Vi låter alla barn få komma till tals och få möjlighet att uttrycka sig. Vi tar medvetet tillvara på situationer som bland annat på- och avklädning, matsituationen och samlingar för att ge alla barn möjlighet att uttrycka sig.</li><li>• Pedagoger som fördelar sig i barngruppen och ger stöd vid konflikthantering.</li><li>• Pedagogerna dokumenterar kränkande behandling för att vidta relevanta åtgärder.</li><li>• Pedagogerna arbetar med tydliggörande pedagogik så som bildstöd och teckenstöd samt ett lågaffektivt bemötande.</li><li>• Ett prioriterat mål har varit Liten och Trygg, vilket alla avdelningar arbetat med, på många sätt.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbetsplatsmöten</li><li>• Personalmöten</li><li>• Avdelningsplaneringar</li><li>• Dokumentation</li><li>• Barnintervjuer</li><li>• ICDP</li></ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Kön"		
Aktiv åtgärd	Uppföljning	Ansvarig
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pedagogerna ser kontinuerligt över materialet och väljer medvetet normkritiskt material. Personalen diskuterar nyinköp utifrån ett normkritiskt tänk.</li><li>• Pedagogerna reflekterar kontinuerligt över lek- och lärandemiljöerna för att ge alla barn likvärdiga förutsättningar att utnyttja förskolans material och miljö.</li><li>• Pedagogerna reflekterar över sina egna föreställningar om kön och strävar efter att använda ett medvetet språkbruk. Vi använder oss av bland annat videoreflektioner för att gemensamt reflektera.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbetsplatsmöten</li><li>• Personalmöten</li><li>• Avdelningsplaneringar</li><li>• Dokumentation</li></ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Könsöverskridande identitet eller uttryck"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna vill satsa på att ett grundmaterial skall finnas på förskolan som behandlar olika familjekonstellationer. Att köpa in böcker, spel och annat material för att skapa en "bank" på förskolan.</li> <li>• Pedagogerna skapar ett tillåtande klimat där barnen får uttrycka sin identitet. Vi är närvarande i leken för att fånga upp barnens tankar och frågeställningar.</li> <li>• Pedagogerna deltar i leken och tillför nytt material och nya tankeställningar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplanering ar</li> <li>• Dokumentationer</li> <li>• Barnintervjuer</li> </ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Sexuell läggning"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna ser kontinuerligt över vårt material och väljer medvetet normkritiskt material.</li> <li>• Pedagogerna vill satsa på att ett grundmaterial skall finnas på förskolan som behandlar olika familjekonstellationer.</li> <li>• Pedagogerna reflekterar kontinuerligt över lek- och lärandemiljöerna. Vi är närvarande i leken för att utmana barnen i deras tänkande.</li> <li>• Vi gör regelbundna kartläggningar av verksamheten.</li> <li>• Pedagogerna reflekterar över sina egna föreställningar om kön och strävar efter att använda ett medvetet språkbruk. Vi använder oss av bland annat videodokumentationer för gemensamma reflektioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplanering ar</li> <li>• Dokumentationer</li> </ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Etnisk tillhörighet"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna lånar vid behov material där olika kulturer representeras och synliggörs. Vi tar hjälp av biblioteket med lån av böcker, försöker hitta utklädningskläder som representerar olika kulturer.</li> <li>• Pedagogerna är öppna för föräldramedverkan. Vi är öppna för att bjuda in föräldrar att medverka i verksamheten eller bidra på annat sätt till exempel med sånger eller sagor.</li> <li>• Pedagogerna tänker på musiksituationen och hittar musik från olika kulturer</li> <li>• Vilka är vi utbildning</li> <li>• Det finns böcker med annat språk på Pollyglutt som vi använder oss av.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplaneringar</li> <li>• Dokumentation</li> </ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Religion eller annan trosuppfattning"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna är öppna för föräldramedverkan. Vi erbjuder föräldrar att medverka i verksamheten genom att bjuda in via föräldramöten, dagliga samtal samt vid olika traditionella högtider.</li> <li>• Pedagogerna respekterar varje barns individuella tro utan att lägga egna värderingar i dessa. Vi samtalar med barnen om deras funderingar och tankar.</li> <li>• Förskolan erbjuder specialkost.</li> <li>• Pedagogerna i samråd med föräldrarna samarbetar för barnets bästa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplaneringar</li> <li>• Dokumentation</li> </ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Funktionsnedsättning"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna ser systematiskt över verksamheten och materialet så att barnen får möjligheter att utveckla sina egna förmågor, färdigheter och kunskaper. Vi observerar, dokumenterar och reflekterar över varje barns lärande för att utveckla varje barns kunskaper och färdigheter.</li> <li>• Pedagogerna har stöd av specialpedagog.</li> <li>• Pedagogerna arbetar med tydliggörande pedagogik, så som bildstöd, teckenstöd och rutiner.</li> <li>• Pedagogerna arbetar med ett lågaffektivt bemötande.</li> <li>• Individuella stöd för det enskilda barnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplaneringar</li> <li>• Dokumentation</li> <li>• Barnintervjuer</li> </ul>	Alla i arbetslaget

Våra åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden "Ålder"		
<i>Aktiv åtgärd</i>	<i>Uppföljning</i>	<i>Ansvarig</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogerna ser kontinuerligt över miljö och material och anpassar efter barnens olika åldrar.</li> <li>• Pedagogerna erbjuder aktiviteter efter mognad, förutsättningar och intresse som kartläggs via observationer och dokumentationer.</li> <li>• Vi pedagoger tänker på hur vi uttrycker oss.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsplatsmöten</li> <li>• Personalmöten</li> <li>• Avdelningsplaneringar</li> <li>• Dokumentation</li> <li>• Barnintervjuer</li> </ul>	Alla i arbetslaget



## Kapitel 3

### Rutiner för att utreda och åtgärda när ett barn diskriminerats, trakasserats eller kränkts

#### Rutiner för hur akuta situationer skall lösas

1. En anställd som upptäcker pågående diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling skall genast ingripa.
2. Mentor och ytterligare en personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Klargör att barnet genast ska komma till mentor om något händer igen.
3. Mentor och ytterligare en person talar sedan med den/de barn som kan ha utfört diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling för att klargöra vad som hänt. Om flera barn deltagit talar de vuxna med dem en och en. Förklara för barnet som utfört kränkningen att kränkningar inte accepteras och att de genast ska upphöra.
4. Kontakta inblandade barns vårdnadshavare och berätta om vad som hänt och att kränkingsrapport kommer att lämnas till förskolechef.
5. Informationen lämnas till förskolechef genom blanketten "Blankett för anmälan och utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling".
6. Barnen hålls under uppsikt och händelsen följs upp efter behov, men minst en gång.

#### Rutiner för hur befarade situationer skall lösas (tex. mobbing/utanförskap)

1. Personal på förskolan får kännedom om att ett barn far illa/känner sig utsatt i den fysiska förskolemiljön.
2. Personal talar med det barn som kan ha blivit utsatt för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Förklara att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ej får förekomma och att förskolan nu kommer att åtgärda detta. Klargör att barnet genast ska komma till personal om något händer igen. Personal kontaktar vårdnadshavare och skriver en kränkingsrapport till förskolechef.
3. Personal har möte med vårdnadshavare för att få mer information, skapa en samarbetsallians med vårdnadshavare och ev. komma överens om första åtgärd. Informera om förskolans handlingsplan, och dokumentera tydligt vad ni kommer överens om. Utgå från barnets upplevelse.  
Förslag på första åtgärder. Vad gör förskolan? Vad gör hemmet?
4. Personalen lyfter ärendet i arbetslaget för att kartlägga ytterligare hur situationen för barnet är i förskolan. Barnen hålls under uppsikt. Observationer och kartläggning för att få en bred bild av vad som pågår.
5. Uppföljningsmöte mellan personal och vårdnadshavare efter en till två veckor. Utvärdering av första åtgärderna, ytterligare planering utifrån barnets situation. Ny tid för uppföljning/utvärdering.
6. Uppföljningsmöte. Eventuellt är förskolechef med i detta skede.
7. Ärendet lyfts på BHT. Vilka åtgärder är prövade, och hur har det gått? Diskussion kring strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå, vilket omfattar samtliga inblandade barn och deras behov av eventuellt stöd.
8. Genomföra ytterligare insatser.
9. Uppföljningssamtal med vårdnadshavare/utsatt barn

## 10. Uppföljning/utvärdering på BHT

### **Rutiner för fördjupad utredning**

När förskolechef fått in "Blankett för anmälan och utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling" beslutar förskolechef om det behövs en fördjupad utredning i frågan och ansvarar sedan för att händelsen utreds vidare. Förskolechef utser ansvarig utredare.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

Vid allvarliga fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kan det bli aktuellt att utreda de inblandade barnens stödbehov och utarbeta handlingsplan. Det kan vara aktuellt att utarbeta handlingsplan för såväl det utsatta barnet som för den eller dem som utfört kränkningen.

### **Rutiner för uppföljning**

Förskolechef beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna.

Senast ett par veckor efter att åtgärder vidtagits genomförs ett uppföljningsmöte med den utsatte i syfte att kartlägga om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte eller om problemen kvarstår. Uppföljningen görs av förskolechef eller av denne utsedd person. Om problemet kvarstår ska nya åtgärder beslutas.

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

Vuxen på förskolan som märker att en annan vuxen på förskolan kränker eller diskriminerar ett barn är skyldig att ingripa direkt för att stoppa kränkningen eller diskrimineringen. Förskolechef ska alltid informeras om det inträffade. Förskolechef inleder därefter en utredning kring händelsen.

Om vårdnadshavare upplever att personal kränker ett barn ska vårdnadshavare kontakta förskolechef. Förskolechef inleder då en utredning av det inträffade.

Utredning ska ske skyndsamt. Utredningen ska fokusera på händelsen och de förhållanden som lett fram till den uppkomna situationen. Den ska omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat kränkningen. Utredningen ska ge förslag på åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.

## Rutiner för dokumentation

1. När personal fått kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska denne anmäla detta skriftligt till förskolechef. (Använd "Blankett för anmälan om diskriminering eller kränkande behandling")
2. Förskolechef informerar verksamhetschef om händelsen (Kopia av "Blankett för anmälan om diskriminering eller kränkande behandling")
3. Förskolechef beslutar om eventuell fördjupad utredning. Om ärendet gäller att barn kränkts av personal skall förskolechef själv utreda. (Använd "Blankett för utredning av diskriminering eller kränkande behandling")
4. Förskolechef beslutar om åtgärder för att förhindra kränkande behandling i framtiden samt datum för uppföljning av åtgärderna. (Använd "Blankett för åtgärder av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling" samt "Blankett för uppföljning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling")
5. Den 22:a varje månad ska förskolechef på särskilt blankett, sammanställa en rapport om anmälda kränkningar, beslutade åtgärder, uppföljning av åtgärder för föregående månad till verksamhetschef/Barn- och utbildningsutskott. (Använd: "Rapportblad till Barn- och utbildningsförvaltningen vid kränkning eller diskriminerande handling")

## Blanketter

Blanketter hittar du på Intranätet under Organisation/Lärande/Dokument/Elevhälsoarbete

1. Blankett för anmälan och utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
2. Blankett för fördjupad utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
3. Blankett för åtgärder av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
4. Blankett för uppföljning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Rapportblad till kontoret för Lärande vid kränkning eller diskriminerande handling

Vid grova fall av kränkning eller diskriminering kan anmälan till socialtjänsten eller polisen bli aktuell. Om åtgärderna inte är tillräckliga kan elev och vårdnadshavare vända sig till Barn- och elevombudsmannen [www.skolinspektionen.se/BEO](http://www.skolinspektionen.se/BEO) eller Diskrimineringsombudsmannen [www.do.se](http://www.do.se)