



Kumla kommun

Kunskap  
i  
fokus

# Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Blå Huset förskola

Läsår: 2022-2023

Internt styrdokument

Reviderad 190612

## 1. Vision för förskolorna i Kumla kommun

På förskolan ska alla barn känna sig trygga och bli respekterade för det dem är oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På förskolan ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.

Alla barn och vuxna har rätt att bli accepterade som de är. Alla människor, stora som små, har rätt att vara olika på lika villkor.

## 2. Vad säger lagen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

Från och med 2009 gäller lagen om förbud mot diskriminering och trakasserier i förskolan (SFS 2008:567). Dessutom gäller skollagen om aktiva åtgärder mot kränkande behandling (2010:800, 6 kap.). Det här innebär att förskolan ska arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Om detta ändå skulle inträffa ska omständigheterna utredas, dokumenteras och åtgärder föreslås för att förhindra att det upprepas.

**2.1. Diskriminering** sker när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och när det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som är:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

### 2.1.1. Diskriminering delas in i områdena:

- **Direkt diskriminering:** när det finns en regel eller en rutin som missgynnar en person med utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering:** när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men som missgynnar en person med utgångspunkt i någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet:** när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar skäliga åtgärder för att skapa tillgänglighet.

- **Instruktion 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.
- **Trakasserier** är uppträdanden som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur, de kallas då sexuella trakasserier.

**2.2. Kränkande behandling** är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har något samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

### 3. Delaktighet, förankring och ansvar

#### 3.1. Barn

Vi uppmuntrar barnen till att reagera på händelser som inte upplevs som okej. Vi ska diskutera med barnen i vardagen om socialt samspel och hur vi är mot varandra. Barnens deltagande möjliggörs utifrån förutsättningar och behov i det dagliga trygghetsarbetet.

#### 3.2. Vårdnadshavare

Vårdnadshavarna ges möjlighet att påverka utbildningen i verksamheten genom daglig insyn, kommunikation och deltagande i utvärdering av utbildningen. Förskolan använder verktyget InfoMentor där vi delger utbildningens pedagogiska aktiviteter med barnen.

#### 3.3. Personal

All personal ska känna till och vara delaktiga i arbetet kring den reviderade planen. Planen är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och utvärderas kontinuerligt av rektor och medarbetare.

### 3.4. Tidsplan och ansvar

Barn och vårdnadshavare ska vara delaktiga i arbetet med planen. Förskolan ska också informera barn och vårdnadshavare om vad planen innebär. Den ska finnas tillgänglig att ta del av.

Information om planen på förskolan:

För vem?	När?	Hur?	Ansvar för information
För personalen	APT eller andra mötesforum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muntligt</li> <li>• Digitalt</li> </ul>	Rektor
För barnen	Under läsåret	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muntligt</li> <li>• I aktiviteter</li> </ul>	Alla pedagoger
För vårdnadshavare	Möte på Höstterminen  Utvecklings-samtal/ inskolnings-samtal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muntligt</li> <li>• Digitalt</li> </ul>	Ansvariga pedagoger och rektor
Medborgare	Höstterminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalt <a href="http://www.kumla.se">www.kumla.se</a></li> </ul>	Rektor

Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utvärderas och revideras varje läsår i oktober månad.

## 4. Främjande insatser

Trygghetsarbetet rör förskolans hela arbete, från sättet att organisera och genomföra undervisning/aktiviteter till sättet att tala och handla under hela förskoledagen. Arbetet sker varje dag, under hela utbildningstiden. Det främjande arbetet är en viktig del av förskolans värdegrundsarbete. Det främjande arbetet utgör även grunden för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Ett framgångsrikt främjande trygghetsarbete verkar i sig också förebyggande. I Kumla kommun har förskolorna tillgång till ett stödteam som består av specialpedagoger, kurator samt pedagogisk handledare som stöttar trygghetsarbetet.

### 4.1. Pedagogernas förhållningssätt

En stor betydelse i det främjande trygghetsarbetet är pedagogernas förhållningssätt, barnsyn och kunskapssyn. Pedagogerna är aktivt medvetna, deltar i barnens lek och är närvarande i inne- och utemiljön. Pedagogernas schema anpassas efter barnens tider för att säkerställa bemanning i förhållande till antal barn.

#### 4.1.1. Vägledande samspel (ICDP)

Alla pedagoger i förskolan arbetar med vägledande samspel (ICDP) som är ett hälsofrämjande och förebyggande program som uppmärksammar det positiva samspelets avgörande betydelse.

#### 4.1.2. Integritetsplan

All personal på förskolan förhåller sig till Kumla kommuns gemensamma integritetsplan.

### 4.2. Förskolemiljö och material

Förskolemiljön är föränderlig, pedagogerna ser ständigt över denna. När det sker inköp av material till lärmiljöer på förskolan utgår vi från ett normkreativt perspektiv.

## 5. Kartläggning

För att kunna identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på förskolan utvärderar pedagogerna tryggheten kontinuerligt. Detta sker såväl i det dagliga arbetet som vid varje planeringstillfälle.

Eventuella problem- och riskområden som identifieras ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen omfattar inte bara förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och organisationsnivå. Rutiner ses därför över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

### 5.1. Områden som berörs i kartläggningen

Kartläggningen omfattar **samtliga** diskrimineringsgrunder. Olika diskrimineringsgrunder kan samverka och förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering.

### 5.2. Kartläggningsmetoder

Förskolan ska ta reda på om det förekommer diskriminering eller kränkningar på förskolan eller om det finns risk att det uppstår. Metoderna för undersökningen, exempelvis intervjuer, observationer, trygghetsvandring etcetera, väljs av förskolan. Barn och vårdnadshavare samt förskolans samtliga personal som arbetar bland barn ska innefattas i granskningen. Pedagogerna använder sig av verktygsmallen "*Riskbedömning – en del i trygghetsarbetet*". Denna mall är ett levande verktyg som fylls i av pedagogerna när det uppstår en risksituation, under hela läsåret.

Utifrån kartläggningen formuleras en aktivitetsplan (se punkt 5.3.)

### 5.3. Aktivitetsplan

Diskrimineringsgrund	Aktivitet/arbetsätt
<p>-Kön</p> <p>-Könsidentitet eller könsuttryck</p> <p>-Sexuell läggning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I miljön aktivt utmana stereotypa könsroller.</li> <li>• Inventera befintligt material och uppdatera ped. material som sånger, litteratur, sagor, drama m.m.</li> <li>• Uppdatera material om integritet – exempelvis att arbeta med materialet ”Stopp min kropp”.</li> <li>• Samtala om likheter och olikheter, utmana.</li> </ul>
<p>-Etnisk tillhörighet</p> <p>-Religion eller annan trosuppfattning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ge barnen ett öppet synsätt vad gäller likheter och olikheter i världen via medier, sånger, samlingar, egna erfarenheter med mera</li> <li>• Uppmärksamma barnen på vad barnkonventionen är och hur vi på förskolan förhåller oss till den. Undervisa barnen i barnens rättigheter.</li> <li>• Ta vara på varandras bakgrunder och uppmärksamma olika traditioner och kulturer.</li> <li>• Genom olika undervisningsformer belysa levnadsvillkor och traditioner i andra kulturer.</li> </ul>
<p>-Funktionsnedsättning (fysiska eller psykiska)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi inventerar, är flexibla och anpassar den fysiska och den psykiska miljön på förskolan för att tillgodose de befintliga behoven. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Genom att dela gruppen med barn för att underlätta för barn med kognitiva svårigheter.</li> <li>- Delar upp oss i mindre grupper för att skapa bättre förutsättningar för undervisning.</li> <li>- Vi upprättar kartläggning för barn i behov av stöd/särskilt stöd. Kortsiktigt och långsiktigt.</li> <li>- Tydliggöra dagen, med till exempel bildstöd</li> </ul> </li> </ul>
<p>-Ålder</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi anpassar undervisning, miljö och material till barnen utifrån förutsättningar, intressen och behov, inte utifrån ålder.</li> <li>• Vi arbetar med att få bort uttrycken stora och små barn och i stället använda barnens namn</li> </ul>
<p>-Klassificering</p> <p>(Detta är inte en definition av diskriminering enligt lagen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeta normkreativt – bland annat ifrågasätta barnens sätt att värdera materiella ting.</li> <li>• Belysa att alla är unika och lika mycket värda oavsett bakgrund.</li> <li>• Vi bemöter barnen utifrån deras egenskaper, inte efter utseende, kläder eller tillhörigheter.</li> </ul>

## 6. Förebyggande åtgärder

Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som grund för arbetet ligger regelbundna kartläggningar av de risker för sådant som finns i utbildningen. Målet är att genomföra förebyggande insatser och identifiera styrkor och svagheter. Det förebyggande arbetet är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla.

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att i utbildningen:

- arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera).
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier.
- dokumentera trygghetsarbetet.

Utvärdering och uppföljning av det förebyggande arbetet sker bland annat i förskolans *"Bedömning av förskolans kvalitet"* samt i mallen för *"Riskbedömning – en del i trygghetsarbetet"*.





## 7. Rutiner vid utredning

### 7.1. Policy

På förskolan råder nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling.

### 7.2. Vid misstanke gällande diskriminering, trakasserier och kränkningar

Vid misstanke gällande diskriminering, trakasserier och kränkningar påbörjas en utredning skyndsamt enligt följande rutiner: Rektor ska informeras och allt ska dokumenteras. Rektor anmäler misstanken om kränkning till huvudman. Vid misstanke gällande en pedagog ansvarar rektorn eller någon utomstående för hela utredningen.

Åtgärd	När ska det vara klart?	Ansvarig
1. Pedagog informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Snarast	Pedagog och rektor
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till de berördas ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast	Den pedagog som har upptäckt/fått information om händelsen.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast	Pedagogerna
4. Vid de tillfällen som kartläggningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även förskolans stödteam.	Snarast	Pedagogerna
5. Uppföljning av åtgärderna genom ny kartläggning.	Inom två månader	Pedagogerna och rektor

