



Tofthaga förskolas  
plan mot diskriminering och  
kränkande behandling  
Iå 19/20

## Innehållsförteckning

1. Vad säger lagen?
2. Vad säger styrdokumentet?
3. Definitioner
4. Upprättande och förankring
5. Utvärdering av fjolårets plan
6. Kartläggning
7. Främjande insatser för kommande år
8. Förebyggande åtgärder för kommande år
9. Rutiner för akuta situationer

Bilaga 1 Anmälan om kränkande behandling

Bilaga 2 Händelserapport

### 1. Vad säger lagen

Varje enskild verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lagens syfte. Det ska finnas en plan där det tydligt framgår hur verksamheten ska främja, förebygga och förhindra diskriminering och kränkningar, samt hur verksamheten ska utreda och åtgärda trakasserier och kränkningar.

#### **Diskrimineringslagen 2008:567 1§**

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958)

#### **Skollagen (2010:800) §5**

Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Utbildningen ska vila vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

#### **6 kap 10§**

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektor. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

## **2. Vad säger styrdokumentet**

### **Läroplan för förskolan Lpfö 18**

#### **1. Förskolans värdegrund och uppdrag**

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidariteten mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

#### **FN:s Barnkonvention**

Barnkonventionen ger en definition av vilka rättigheter som borde gälla för alla barn i hela världen. Definitionen ska gälla i alla samhällen, oavsett kultur, religion, etnicitet, funktionshinder eller andra särdrag. Konventionen handlar om det enskilda barnets rättigheter och understryker föräldrarnas och den utvidgade

familjens roll och ansvar för barnet men ålägger samtidigt staten ansvar för att skydda barnet mot vanvård, utnyttjande och övergrepp.

## **Artikel 2**

Alla barn är lika mycket värd. Inga barn får bli diskriminerade, dvs bli sämre behandlad. Det har ingen betydelse vilken färg barnet och barnets föräldrar har på huden, om barnet är flicka eller pojke, vilket språk barnet talar, vilken gud barnet tror på, om barnet har ett funktionshinder eller om barnet är rikt eller fattigt. Mobbning i skolan kan till exempel vara diskriminering.

## **3. Definitioner**

### **Diskriminering**

Är ett övergripande begrepp för särbehandling av individer och grupper utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i lagen: **kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet och uttryck.**

### **Direkt diskriminering**

Är när någon behandlas sämre än andra

### **Indirekt diskriminering**

Är när verksamheten tillämpas bestämmelser eller har ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar vissa barn och elever. Ett exempel på det är om alla barn serveras samma mat, vilket missgynnar de barn som behöver annan mat av religiösa skäl.

### **Trakasserier**

Är en behandling som kränker någons värdighet och som är kopplad till de sju diskrimineringsgrunderna.

### **Kränkande behandling**

Är ett uppträde som kränker en persons värdighet men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkningar kan vara:

- Fysiska tex knuffar och slag...
- Verbala tex att bli hotad eller kallad idiot eller vid öknamn...
- Psykosociala tex utfrysning som att alla utom ett barn blir bjudna på kalas...
- Texter och bilder tex lappar, brev, teckningar...

### **Mobbning**

Är när någon eller några personer utsätts för upprepane kränkningar. Skillnaden mellan mobbning och konflikt är att vid mobbning är det alltid samma personer som är i underläge. Det är ytterst den som är utsatt för handlingen som värderar om den är kränkande eller inte. Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Det är effekten som avgör.

## 4. Upprättande och förankring

### Ansvariga för planen

Förskolans personal och rektor. Rektorn ska ansvara för att personal kan avsätta tid för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminerande behandling, samt utvecklande och skapande av nya planer.

### Vår vision

Vår vision är att öka förståelsen mellan varandras likheter och olikheter, att känna tillit till varandra och sig själv. Vi vill vara tydliga förebilder och visa respekt för individen. I förskolans verksamhet vill vi få barnen att känna samhörighet och ansvar för att utvecklas till solidariska individer. Vårt mål är att skapa en gemensam samsyn kring vårt förhållningssätt. Vi strävar efter att varje barn ska ha upplevt glädje, trygghet och gemenskap efter en dag på förskolan. Ingen ska utsättas för mobbning eller kränkande behandling.

### Planen gäller från

2019-08-19

### Planen gäller till

2020-08-19

### Barnens delaktighet

I värdegrundsarbetet där vi pratar med barnen om hur man bör vara mot varandra, om varandras likheter och olikheter. Samtalar med barnen i uppkomna situationer som sker i samspelet. Barnen berättar vad som gör att man kan känna sig ledsen men också vad som gör att man känner sig glad. I början av varje termin lägger vi stort fokus på grundverksamheten i förskolan, vi lyfter och uppmuntrar till dialog där vi lägger fokus på trivselregler. Vi vill också lyfta dessa frågor när vi har barnråd. De äldre barnen är delaktiga genom framtagande av gemensamma förhållningsregler. Resultatet från trygghetsvandringen tillsammans med barnen lyfts på utvecklingssamtalen under våren.

### Vårdnadshavarens delaktighet

Vårdnadshavaren har ansvar att aktivt ta del av planen mot diskriminering och kränkande behandling, den finns att läsa på [www.tofthaga.se](http://www.tofthaga.se).

Om barnen berättar om kränkningar som har skett i förskolan, oavsett om kränkningarna är riktade mot barnet, annans barn eller om det barnet själv som kränkt, vill vi att man som vårdnadshavare tar kontakt med pedagogerna på förskolan.

Vårdnadshavare är också delaktiga genom föräldramöten, utvecklingssamtal, kommunikation kring vad som hänt under dagen/veckan samt föräldraråd. De har möjlighet att reflektera och ge synpunkter kring likabehandlingsplanen i samband med exempelvis föräldramöte och utvecklingssamtal.

### Personalens delaktighet

Personalgruppen tillsammans, samt rektor, har varit ansvariga för framtagandet av

planen. På bland annat personalmöte och reflektionstid diskuteras situationer där kränkningar har eller kan ske. All personal har haft möjlighet att ta del av arbetet med planen. All personal i förskolan har ett ansvar att agera vid kränkningar av andra barn och personal genom tillsägelser och information till rektor. All personal är delaktig genom att hålla en levande/kontinuerlig diskussion kring värdegrundsfrågor.

All personal i förskolan ska respektera varandra och vara goda förebilder.

### **Förankring av planen**

Vi pratar i barngruppen om allas rätt att vara precis som man är, att man har rätt att tänka, tycka och vara olika. Vi pratar om hur man ska vara mot varandra och hur man är en bra vän.

I personalgruppen reflekterar vi över planen och innebörden av den.

Planen förankras i föräldragruppen genom att presentera den på föräldramöte samt lägga ut den på skolans/förskolans hemsida, samt daglig kontakt vid hämtning och lämning.

## **5. Utvärdering av föregående års plan**

### **Beskriv hur föregående års plan har utvärderats**

Personalen har diskuterat hur den tidigare planen fungerat och hur man arbetat med målen och hur arbetet utfallit. Synpunkter från föräldrar tillvaratas, till exempel i samband med utvecklingssamtal, föräldraråd och i den dagliga tamburkontakten.

Varje hösttermin genomförs också en enkätundersökning bland samtliga föräldrar där till exempel trygghet, trivsel och kränkningar tas upp.

### **Delaktiga i utvärderingen av föregående års plan**

Personalen och barnen på förskolan

### **Resultat av utvärderingen av föregående års plan**

Vi kan konstatera att rutinerna för att upptäcka kränkande behandling och diskriminering till stor del har fungerat. Personalen har observerat barnen, har haft en bra och kontinuerlig tamburkontakt med föräldrarna och varje barn har haft en ansvarspedagog som ansvarar för barnet kring händelser, utveckling mm.

Personalen har samtalat med berörda barn då något hänt.

Vårt mål i det främjande arbetet med likabehandling/kränkande behandling under 2018-2019 har varit att skapa trygga, lugna, tydliga rutiner.

**På avdelningen Humlan** har vi jobbat mycket med att dela barnen i mindre grupper och hjälpa ett barn i taget vid tex ingång, utgång samt läggning. När vi arbetar medvetet kring detta märker vi tydligt att det ger trygghet och en lugnare miljö kring barnen.

**På avdelning Fjärilen** har vi delat in barnen i grupper, grupp grön och röd, dessa grupper gäller vid flera rutinsituationer, tex gymnastiken, inne/ute, "vakenvilan". Syftet med detta är att vi vill dela barnen i mindre grupper för att de ska känna trygghet och få en lugnare miljö samt att vi som pedagoger lättare ska se det enskilda barnet. Detta har lett till en betydligt lugnare miljö och färre konflikter kring barnen. Eftersom matsituationen kändes rörig och lite osäker för en del barn

så införde vi bestämda matplatser för varje enskilt barn, detta har bidragit till lugnare matsituationer.

**På avdelning Nyckelpigan** har vi också medvetet delat in barnen i mindre grupper för att få en lugnare lek miljö, tex har en grupp barn gått ut, eller använt en annan avdelning som har varit tom. vi upplever ändå att lokalernas utformning inte är optimala till detta och begränsar och hämmar gott samspel och fungerande lek.

Vårt mål i det förebyggande arbetet med likabehandling/kränkande behandling under 2018-2019 har varit att skapa en trygg miljö där barnen respekterar varandras åsikter.

**På avdelningen Humlan** har vi uppmärksammat att det har förekommit knuffar och arga uttryck bland barnen i leksituationer och kring material. Vi har då valt att ta bort en del material och tillfört annat och upplever då att det har blivit ett bättre klimat bland barnen.

**På avdelningen Fjärilen** har vi infört en ”magisk sten” syftet med det är att alla ska komma till tals och våga uttrycka sig. Detta har fungerat bra och vi märker att efter upprepade gånger har även de som inte gärna talar inför grupp vågat berätta något när de håller i stenen samt att övriga barn lyssnar och respekterar att det är den som håller i stenen som har ordet. Lekgrupperna gör också att barnen då leker med andra barn än de vanligtvis gör i den fria leken. Detta leder till att det blir nya konstellationer där barnen behöver lyssna på varandra och ta hänsyn till barn som inte delar samma intresse.

**På avdelningen Nyckelpigan** har vi arbetat mycket med grundverksamheten, samarbetsövningar och lekar som gynnar ”vi-känslan” och en trygg miljö. Vi har tillsammans med barnen samtalat mycket om att respektera varandra och hur man är en bra kompis och gjort egna ”värdegrundsdroppar”. Detta är något vi vill fortsätta att jobba med i gruppen.

Vi jobbar mycket med tecken som stöd för att alla barn ska ha rätt att uttrycka sina åsikter. Vi märker att det har blivit lugnare i vissa situationer.

**Årets plan ska utvärderas senast**  
2020-06-19

### **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Genom diskussion och analys i personalgruppen, både inom avdelningens arbetslag och all personal tillsammans. Att ta del och reflektera kring det vi har lyft i vårt SKA arbete.

Genom diskussion i föräldraråd och synpunkter från föräldrar. Sammanställning av planen sker av pedagoger tillsammans med rektor.

### **Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Rektor

## **6. Kartläggning**

### **Kartläggningsmetoder**

Genom diskussioner och enkäter både bland barn, föräldrar och personal. Regelbundna samtal i arbetslagen kring arbetet med likabehandling och diskrimineringsgrunderna. Samtal och dialog som dagligen sker med barnen om aktuella händelser.

Dialog med föräldrar på föräldramöten och föräldrasamråd, vi uppmuntrar till och arbetar för en öppen dialog mellan föräldrar och pedagoger.

### **Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen**

Samtal med barnen om hur de trivs på förskolan, vad som kan göra dem ledsna och vad de blir glada av.

Vi samtalade med föräldrar kring barnet och eventuella händelser.

Detta sker till exempel vid den så kallade tamburkontakten och under utvecklingssamtal.

Föräldrarna ges möjlighet att varje år svara på en enkät kring bland annat trygghet, trivsel och kränkningar.

### **Hur personalen har involverats i kartläggningen**

Personalen gör observationer i barngruppen, analyserar situationer och diskuterar tillsammans.

Förhållningssätt diskuteras och vikten av att alla har och känner till gemensamma regler.

Vid reflektionstillfällen är det all personals ansvar att lyfta och diskutera innehållet i likabehandlingsplanen som är en del av vårt SKA-arbete.

### **Resultat och analys**

Personalen upplever att det ibland uppstått okamratliga situationer mellan barnen då gruppen varit för stor, eller då man inte haft tillräckligt tydlig struktur. Genom att vi har delat barngruppen i mindre grupper vissa situationer så har det gjort skillnad och skapat ett lugnare klimat. Detta är något som vi vill jobba vidare med.

## **7.Främjande insatser**

### **Mål och uppföljning:**

Vi strävar efter att vara närvarande pedagoger och att skapa trygga, lugna och tydliga rutiner. Vi vill främja ett socialt klimat och genom en pedagogisk miljö tillgänglig för alla fri från kränkning.

Uppföljning sker genom planering och reflektioner i arbetslaget och gemensamt på personalmöte.

### **Insats:**

Att arbeta med grundverksamheten, vi lyfter våra värdeord; trygghet, gemenskap och glädje och pratar om vad de betyder för oss.

För att göra värdegrundsarbetet till en del av vårt systematiska kvalitetsarbete samt för att utvärdera vårt främjande arbete lägger vi in värdeorden i vår veckostruktur för att på så sätt få en löpande utvärdering. I december och juni gör vi en fördjupad utvärdering av arbetet.

Vi vill lägga fokus på gemensamma aktiviteter och samarbetsövningar där barnen lär känna varandra har roligt och utvecklas tillsammans.

Vårt mål är att genomföra regelbundna "trygghetsvandringar" tillsammans med barnen både i inommiljön och utemiljön. Varje avdelning ansvarar för att det blir



gjort under oktober månad. Syftet med detta är att förebygga kränkningar samt få ett underlag för att utveckla miljön.

Den pedagogiska miljön är föränderlig för att möta barnens behov för att gynna deras utveckling och lärande. Vi uppmärksammar barn med behov av särskilt stöd och vill forma en verksamhet utifrån deras förutsättningar.

## **8.Förebyggande åtgärder**

**Mål och uppföljning:** Att skapa en trygg miljö där barnen respekterar varandras åsikter genom att vara mer närvarande i det sociala samspelet.

Arbetet följs kontinuerligt upp på reflektionstid, personalmöten under läsåret.

**Åtgärd:** Genom samtal, diskussioner, övningar och lek. Vi vill ge barnen uppdrag i det de är bra på. Vi gör gruppindelningar för att förebygga att kränkande behandling sker, men också för möjligheten att skapa samarbete i olika kompiskonstellationer.

Vi reflekterar och dokumenterar hur vi arbetar främjande. Vi vill genomföra en kartläggning utifrån miljön både ute och inne med fokus på ev åtgärder för att diskriminering/kränkning inte ska uppstå. Utifrån resultatet upprättas eventuellt en handlingsplan som beskriver åtgärder, när de ska vara åtgärdade samt vem som har ansvar.

**Ansvarig:** All personal

## **9.Rutiner för akuta situationer**

### **Policy**

Verksamheten har nolltolerans för all kränkande behandling!

### **Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling**

All personal ska ha kunskap om och arbeta efter det som står i lag om förbud mot diskriminering, kränkande behandling och utanförskap av barn. När förskolans personal ser, hör eller får reda på att ett barn varit utsatt för diskriminering/kränkning ska de agera skyndsamt. Personal för samtal med både den som upplever sig diskriminerad/kränkt samt med den eller dem som kan ha utfört handlingen.

Kontinuerliga samtal med alla barn, enskilt och i grupp.

Vuxna som lyssnar och observerar.

Aktiva vuxna, både ute och inne.

All personal som arbetar i och runt förskolan innefattas av dessa rutiner.

### **Personal som barn och föräldrar kan vända sig till**

All personal samt rektor på förskolan.

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

Kontakt med aktuell pedagog som var med vid händelsen för information.

Aktuell pedagog ansvarar för att utreda vad som skett.

Barnens vårdnadshavare kontaktas.  
Rektor informeras samma dag om vad som hänt.  
Styrelsen informeras om ärendet.  
Alla uppgifter och samtal dokumenteras.  
Åtgärder sätts in utifrån vad man kommit överens om vid utredning och samtal.  
Eventuellt uppföljande samtal med vårdnadshavare och inblandade barn.  
Rutinerna och åtgärderna ska göras skyndsamt, inom två veckor

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

Om personal på något sätt uppträder på ett kränkande eller diskriminerande sätt ligger det på arbetslagets ansvar att på sakligt sätt ta upp detta med kollegan.  
Informera rektor samma dag. Åtgärder för att detta inte ska upprepas ska omedelbart sättas in. Detta kan till exempel vara samtal och utbildning/handledning i värdegrundsfrågor.  
Det ligger på rektorns ansvar att utreda samt informera styrelsen.

#### **Rutiner för uppföljning**

Åtgärderna ska skyndsamt följas upp och utredas - av aktuell pedagog då kränkning/diskriminering skett mellan barnen och av rektor då detta skett av vuxen mot barn.

#### **Rutiner för dokumentation**

Aktuell pedagog som var med vid händelsen dokumenterar och har samtal kring/med barnet. Dokumentation lämnas in till rektor.  
Rektor dokumenterar kränkning/diskriminering från vuxen.  
Dokumentationen ska ske i omedelbar eller nära anslutning till det inträffade.  
Om problem kvarstår efter rektors insatser går ansvaret över till styrelsen.

#### **Ansvarsförhållande**

Aktuell pedagog ansvarar för att reda ut och informera andra - berörda pedagoger, föräldrar och rektor. Pedagogen dokumenterar det inträffade samt vilka samtal och vilken information som skett.

Rektor utreder och dokumenterar om barn kränkts av personal.  
Styrelsen informeras alltid och har också det yttersta ansvaret.

#### **Bifogat dokument**

1. Anmälan om kränkande behandling
2. Händelseförlopp

## Utredning kring kränkande behandling/trakasserier

Enl. Diskrimineringslagen Kap 2 § 7 gällande diskriminering samt enl. Skollagen Kap. 6 § 10 rörande kränkande behandling.

### Den drabbades personuppgifter

Namn:	Personnummer:
Skola/Förskola	Klass/Avdelning:
Mentor/ansvarig utredare:	

### Personuppgifter på den/de som upplevts agerat kränkande (endast Initialer)

Namn:	Skola/förskola samt klass/grupp

### Anledning till utredning

--

Datum då anmälan kommit in:

Beskrivning av händelsen som upplevs som kränkande:

Andra personers versioner

Tidigare händelser/åtgärder

Efter kartläggning anses situationen handla om:

Trakasserier kopplat till kön

Trakasserier kopplat till sexuell läggning

Trakasserier kopplat till funktionshinder

Trakasserier kopplat till etnisk tillhörighet

Trakasserier kopplat till religion eller annan trosuppfattning

Trakasserier kopplat till könsöverskridande identitet

Trakasserier kopplat till ålder

Kränkande behandling

Sexuella trakasserier

Åtgärder

Åtgärder i samtliga fall av kränkning:	Datum	Ansvarig, titel
Samtal med den utsatta		
Samtal med andra inblandade		
Kontakt med vårdnadshavare till den utsatta		

Kontakt med vårdnadshavare till andra inblandade		
--	--	--

Ytterligare åtgärder	Datum	Ansvarig, titel

**Uppföljning med inblandade elever och pedagoger**

Uppföljning och resultat	Datum

**Ärendet/utredning avslutas**

Datum: \_\_\_\_\_

**Underskrifter:**

\_\_\_\_\_

Utredare

\_\_\_\_\_

Ansvarig rektor



## Händelserapport

Datum:

Namn:

Avdelning:

Vad hände:

Åtgärder:

**Kontakt/Samtal:**

**Uppföljning:**

**Pedagog:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Datum:**

**Rektor:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Datum:**