



Mörbylånga  
kommun

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## Vitsippans förskola



2016/2017

## Innehåll

Gemensam vision för alla kommunens förskolor .....	2
Förskolechefen har ordet .....	2
Lagtext och styrdokument .....	3
Definitioner och Begrepp .....	3
De sju diskrimineringsgrunderna .....	4
Kartläggning av Vitsippans förskola .....	5
Utvärdering av förra årets Plan mot diskriminering och kränkande behandling. ....	6
Förebyggande och främjande insatser .....	8
Förskolechefens ansvar .....	8
Personalens ansvar .....	8
Rutiner vid upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning .....	9
När ett barn kränker ett annat barn .....	9
När ett barn blir kränkt av en vuxen .....	9
Kompetensutveckling .....	10
Delaktighet och inflytande .....	10
Förankring av <i>Plan mot diskriminering och kränkande behandling</i> .....	10
Utvärderingsmetod .....	10

## **Gemensam vision för alla kommunens förskolor**

All förskole- och skolverksamhet i Mörbylånga kommun ska vara fri från trakasserier och annan kränkande behandling. Alla barn och elever ska vara trygga i våra verksamheter.

Riktlinjerna i vår *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* grundar sig på bestämmelserna i skollagen, lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever, samt diskrimineringslagen.

Denna plan upprättas en gång per år och ställer krav på att vi ska förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling samt en skyldighet att utreda omständigheterna när det kommit till personalens kännedom att ett barn eller en elev blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling.

Planen ska också tydliggöra ansvarsfördelningen mellan förskolechef och personal vid respektive enhet.

Vi har som absoluta mål och fokus att våra förskolor, familjedaghem, fritidshem samt skolor är fria från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Uppdraget är att arbeta för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### **Förskolechefen har ordet**

Vår förskolas verksamhet ska genomsyras av respekt för alla människors lika värde och deras olikheter. Vi arbetar förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling.

Vi vuxna i förskolan har ansvaret för arbetet. Mycket görs för att arbeta förebyggande och det är viktigt att vi vuxna agerar snabbt då kränkningar inträffar. Därför är upplevelsen av trygghet och tilliten till oss vuxna grunden och vår ambition är att kunna ge er alla, barn som vuxna, ett bemötande som ökar denna upplevelse.

Ansvarig för *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* är förskolechef Susanne Ek, tel.nr 0485-47177, email: [susanne.ek@morbylanga.se](mailto:susanne.ek@morbylanga.se)

Färjestaden oktober 2016  
*Susanne Ek* Förskolechef

## Lagtext och styrdokument

Denna plan utgår från:

**”Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.”**

§ 1 Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen. (1985:1100)

**Ur Läroplan för förskolan, Lpfö 98/10, Förskolans värdegrund och uppdrag:**

En viktig uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan skall hålla levande i arbetet med barnen.

## Definitioner och Begrepp

### *Diskriminering*

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktions-nedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

**Direkt diskriminering:** Med direkt diskriminering menas att barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

**Indirekt diskriminering:** Indirekt diskriminering sker när en skola/förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

### *Trakasserier och kränkande behandling*

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

### ***Kränkande behandling***

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Face book).

Både personal och barn/elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

### ***Sexuella trakasserier***

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det kan handla om beröringar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

### ***Repressalier***

Personalen får inte utsätta en barn/elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barn/eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

## **De sju diskrimineringsgrunderna**

### ***Kön***

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet ”Det är för hårt arbete för en tjej”. (diskriminering)

Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. (trakasserier på grund av kön)

### ***Könsidentitet eller könsuttryck***

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

### ***Etnisk tillhörighet***

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

### ***Religion eller annan trosuppfattning***

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

### ***Funktionsnedsättning***

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

### ***Sexuell läggning***

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### ***Ålder***

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

## **Kartläggning av Vitsippans förskola**

För att få fram verksamhetens behov har följande kartläggning genomförts:

- Samtal, reflektioner och diskussioner på apt (personalmöten) och förskoleråd.
- Observationer och dokumentationer i verksamheten.
- Samtal med barn och föräldrar.
- Utvärdering av tidigare mål i Plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Analys av resultatet från utvecklings- och forskningsprojektet, värdeprojektet i samarbete med Linnéuniversitetet.

## **Utvärdering av förra årets Plan mot diskriminering och kränkande behandling.**

Under läsåret som varit (15-16) har vi arbetat på flera olika sätt för att nå målet:  
*Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förmågan att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation.* Läroplanen för förskolan, (Lpfö 98/16)

### **Målkriterier har varit:**

Utveckling pågår när: Alla barn får ta del av olika litteratur som belyser allas lika värde, kultur och språk samt att reflektera tillsammans runt dessa.

### **Aktiviteter**

- Låna eller köp in litteratur som handlar om allas lika värde, språk, och olika kulturer.
- Berättelser och högläsning, samt reflektioner/diskussioner utifrån böckerna tillsammans med barnen.
- Samtal tillsammans om allas lika värde.
- Diskussioner på apt och råd .
- Pedagogerna för samtal/dramatiserar tillsammans med barnen om olika dilemman.

### **Sammanfattning och utvärdering**

Vi inledde arbetet med att föra samtal i personalgruppen om hur vi arbetar med likabehandling generellt ex hur vi arbetar med att motverka traditionella könsroller, allas lika värde och olika kulturer och språk. Vi diskuterade även böcker som behandlar allas lika värde, olikheter, olika kulturer mm. Varje avdelning ansvarade för att låna in lämplig litteratur och se över redan befintliga böcker.

På varje avdelning valdes en bok ut för att fördjupa sig i, ex Pricken, Grodan Flynnar, Stures nya jacka. Alla pedagoger läste först boken själva och funderade ut öppna frågor att ställa till barnen för att skapa samtal och diskussioner. Pedagogerna testade att läsa boken i stor grupp respektive mindre grupp och där visar våra observationer att samtalen blev djupare och att alla barn fick komma till tals oftare i den mindre gruppen.

Boken presenterades på olika sätt ex, teater, drama, flanosaga, ljudbok och berättelse. Att presentera en bok på många olika sätt visade sig vara positivt då vi kunde se att fler barn engagerade sig och deltog aktivt i diskussionerna än när boken endast lästes från pärm till pärm. Att arbeta med en bok under en längre period upplevdes som en framgångsfaktor. För att boken skulle fortsätta att vara intressant krävdes olika uttrycksformer. Boksamtalen genomfördes flera gånger och vi kan se en utveckling i hur aktivt barnen deltagit i diskussionerna samt hur pedagogernas frågor förändrats och förbättrats. Från att ställa många slutna frågor till fler öppna. Barnens medvetenhet om allas lika värde, känslor, lika-olika, kulturer och språk ökade under läsåret vilket var positivt. Det visar sig i t.ex. i leksituationer och konflikter.

Vi kommer att fortsätta med boksamtalen som metod och då främst i mindre grupper, då vi sett att det gett bäst resultat. Att det finns en mångfald bland litteraturen som erbjuds på förskolan är viktigt i arbetet med allas lika värde och det kommer vi fortsätta att arbeta aktivt med.

## Planerade mål och åtgärder för läsåret 16-17

### Kartläggningar har lett fram till följande planerade åtgärder under läsåret 16-17

Under åren 2013-2016 deltog Mörbylånga kommuns förskolor i ett forsknings- och utvecklingsprojekt om värden tillsammans med Linnéuniversitetet i Kalmar. Vi har nu fått ta del av resultatet vilket lett fram till årets mål att sträva mot.

I läroplanen står det att:

*Alla som verkar i förskolan ska hävda de grundläggande värden som anges i skollagen och i Läroplanen för förskolan och klart ta avstånd från det som strider mot dessa värden. Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller. (Läroplan för förskolan, Lpfö 98/16)*

### Mål

Att skapa lärmiljöer så att det inbjuder alla barn till lek oavsett kön.

### Målkriterier

Utveckling pågår när:

- Pedagogerna för diskussioner kring normkritiskt förhållningsätt.
- Lärmiljöerna inbjuder till lek oavsett könstillhörighet och alla får tillgång till lärmiljöerna.
- Vi för diskussioner på föräldramöten och föräldraråd.
- Det erbjuds planerade aktiviteter som inbjuder till lek oavsett kön

### Aktiviteter

- Dela upp barnen i mindre grupper med närvarande pedagog.
- Förändra och utveckla lärmiljöer som lockar till lek oavsett kön
- Vi ger barnen möjligheter att skapa nya kontakter i olika former av lekgrupper.
- Diskussionsgrupper med vårdnadshavarna vid föräldramöten och föräldraråd

### Fortbildning:

- Läsa gemensam litteratur
- Besöka varandras avdelningar och även studiebesök på andra förskolor.

### Utvärdering:

- Nuläge
- Observera
- Intervjuer med de äldsta barnen
- Använda pedagogisk dokumentation.



## **Förebyggande och främjande insatser**

### **Förskolechefens ansvar**

Förskolechefens ansvar är att upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera förskolans rutin för plan mot diskriminering och kränkande behandling. I detta ansvar ingår:

- Förebyggande och främjande insatser för likabehandling och strategier för hur man främjar en god lärandemiljö.
- Akuta insatser när någon form av kränkningar uppstår.
- Rutiner för hur personal ska agera vid olika kränkningar inte bara mellan barnen, utan även mellan vuxna och barn.
- Rutiner för ansvar och kommunikation mellan förskolechef, personal, barn och föräldrar vid olika former av kränkningar.
- Strategi för hur och när utvärdering av planen ska genomföras.

### **Personalens ansvar**

På vår förskola arbetar vi förebyggande och främjande på individ-, grupp- och verksamhetsnivå genom att:

- Aktivt vara närvarande och stödja barnet.
- Barn och personal samtalar om värdegrundsfrågor och förhållningssätt.
- Personalen lyfter fram barnens olikheter och ser det som en tillgång.
- Agera direkt vid kränkningar.
- Personalen förstärker barnens positiva beteende.
- Barnen vistas i smågrupper under delar av dagen.
- Vi har ett medvetet tänk runt den pedagogiska miljön.
- Vi har ett medvetet tänk kring personalens placering i ute- och inomhusmiljö.
- Reflektera och planera utifrån den pedagogiska dokumentationen.
- Dialog med vårdnadshavare och barn om värdegrund.
- Vara goda förebilder för barnen.
- Stärka och utveckla barnets självförtroende och självkänsla så att barnet får en positiv självbild.
- Stärka och utveckla barnets självständighet och tillit till sin egen förmåga.

## **Rutiner vid upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning**

Nedan följer en beskrivning av utredning, dokumentation och handlingsplan:

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller mobbing förekommer.

### **När ett barn kränker ett annat barn**

1. Personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn.
2. Händelsen följs upp och åtgärder planeras på arbetslagsträff snarast möjligt. Vid kränkning informeras alltid förskolechefen som i sin tur informerar huvudman.
3. Barnets vårdnadshavare kallas till informationsmöte samt diskussion, med ansvarig personal och förskolechef. Vid behov upprättas en handlingsplan. Samt bokar in uppföljningssamtal. Förskolechefen dokumenterar.
4. Vid uppföljningssamtal med samtliga avgörs om en ny handlingsplan skall upprättas eller om nytt möte skall bokas in. I annat fall avslutas ärendet. Förskolechefen dokumenterar.

### **När ett barn blir kränkt av en vuxen**

Om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling av en vuxen följs nedanstående plan:

1. Händelsen anmäls till förskolechefen som i sin tur anmäler till huvudman.
2. Vårdnadshavare kontaktas
3. Förskolechefen utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentering görs.
4. Förskolechefen följer upp ärendet med barnet och hans/hennes vårdnadshavare.
5. Förskolechefen har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
6. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med förskolechefens chef, verksamhetschefen. Barnets vårdnadshavare kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen ([www.skolinspektionen.se/BEO](http://www.skolinspektionen.se/BEO)).

Fr.o.m. 2011-07-01 är lärare, förskollärare eller annan personal skyldiga att anmäla till förskolechefen/rektorn om de får kännedom att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. På samma sätt har förskolechefen/rektorn skyldighet att anmäla att ett barn/elev anser sig kränkt till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra framtida kränkning.

### **Följande rutiner finns kring dokumentation kring utredning av trakasserier och kränkningar:**

- Vid kränkningar barn-barn observerar personalen och dokumenterar.
- Vid allvarliga kränkningar då vårdnadshavare kallas in utreder och dokumenterar förskolechef.
- Vid kränkningar personal - barn dokumenterar förskolechef.

## Kompetensutveckling

### Följande kompetensutvecklingsinsatser är planerade:

- All personal har tillgång till förskoleforum där aktuell forskning och litteratur finns tillgänglig. [www.forskoleforum.se](http://www.forskoleforum.se).
- Kollegialt lärande. Vi delger och utbyter erfarenheter på apt (personalmöte) och råd.
- Gemensam litteratur och diskussioner om dessa
- vi deltar i Läsluftet för förskolan
- -Vi besöker varandras och andra förskolors lärmiljöer.

## Delaktighet och inflytande

Vi involverar barn, personal och vårdnadshavare i arbetet med *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* genom att:

- Personal informerar och diskuterar med vårdnadshavare om planen varje läsår på ett föräldramöte.
- Planen finns tillgänglig på hemsidan och på förskolan.
- Planen utvärderas årligen och nya mål tas fram efter kartläggning. Ny plan upprättas varje år.
- Samtal och diskussion på föräldraråd och förskoleråd om planen och de utvecklingsmål som vi arbetar med.
- Samtal och diskussioner med barnen om olika värdegrundsfrågor.

## Förankring av *Plan mot diskriminering och kränkande behandling*

Vi förankrar och gör planen känd internt och externt genom:

- Information och diskussion från skolledningen till personalen.
- Information och diskussion från personalen till vårdnadshavarna på föräldramöten och inskolningssamtal.
- Information och diskussion från skolledningen till föräldrarådet.
- Information och samtal med barnen
- planen finns på förskolans hemsida [www.morbylangakommun.se](http://www.morbylangakommun.se) .

## Utvärderingsmetod

Vid våra gemensamma planeringar, råd och personalmöten följs målen i planen upp regelbundet. Vi för samtal och diskuterar om planen och målen på föräldramöten och tillsammans med barnen. I maj 2017 utvärderas målet. Under början av hösten 2017 sker en ny kartläggning och målbeskrivning för kommande period. Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling pågår hela året.