



# Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Verksamhet: Ekorrens förskola

Upprättad 190131



**Nyköping**  
[www.nykoping.se](http://www.nykoping.se)

## Innehållsförteckning

Datum för planens giltighet .....	3
Vision .....	3
<i>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. (Lpfö 18, sid 5) .....</i>	3
Syfte.....	3
Lagar av relevans för Planen .....	3
Skollagen (2010:800) .....	3
Diskrimineringslagen (2008:567).....	4
Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.....	4
Definitioner .....	4
Diskriminering.....	4
Kränkande behandling.....	4
Likabehandling.....	5
Diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen .....	5
Former av diskriminering.....	5
Upprättande av Planen .....	6
Främja, förebygga och åtgärda.....	6
Utvärdering av förra årets kartläggning, mål, insatser och ev anmälningsärenden.....	7
Undersök .....	8
Akuta åtgärder.....	10
Utvärdering och uppföljning .....	10
Kommunikation och delaktighet.....	10

## Datum för planens giltighet

*En plan för varje enskild verksamhet upprättas årligen.*

*2019-01-31- 2020-01-31*

## Vision

*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. (Lpfö 18, sid 5)*

*Förskolan ska vara öppen för skilda uppfattningar. Alla som verkar i förskolan ska samtidigt hävda de grundläggande värden som anges i skollag och denna läroplan och klart ta avstånd från sådant som strider mot dessa värden. (Lpfö 18, sid. 6)*

## Syfte

Alla barn och elever har lika rättigheter. I vårt arbete med Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling främjar vi barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder, samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Alla som arbetar i verksamheterna utgår från ett normkritiskt förhållningssätt, den värdegrund som våra läroplaner föreskriver samt relevanta lagar. Barn och elevers delaktighet i arbetet med planen framgår tydligt.

*Alla som befinner sig i våra verksamheter, barn/elever, personal och vårdnadshavare, känner till hur vi arbetar och vet vart man kan vända sig i frågor som berör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.*

## Lagar av relevans för Planen

### Skollagen (2010:800)

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Verksamheten måste bedriva ett målinriktat arbete och genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling. Verksamheten är skyldig att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Skyldigheten att anmäla och utreda innebär att personalen måste anmäla till förskolechef eller rektor om de får

kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Förskolechef/rektorer anmäler till huvudman, som är skyldig att se till man snabbt utreder och vidtar åtgärder för att förhindra att det fortsätter förekomma. Varje verksamhet ska årligen upprätta en plan för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn.

### **Diskrimineringslagen (2008:567)**

Diskrimineringslagen talar om att vi inte får diskriminera någon i vår verksamhet. Om vi får veta att någon anser sig diskriminerad eller trakasserad är vi skyldiga att utreda och vidta åtgärder. Vi ska arbeta med aktiva åtgärder, som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Det förebyggande arbetet ska ske genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheter. Utifrån undersökningen analyseras orsakerna till upptäckta risker och brister. Förbyggande och främjande åtgärder vidtas, följs upp och utvärderas.

### **Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling**

En plan mot kränkande behandling ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter ålder och mognad.

## **Definitioner**

### **Diskriminering**

Med diskriminering menas att någon missgynnas eller kränks och kränkningen har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är absolut förbjudet för vuxna i förskola och skola att kränka barn.

### **Kränkande behandling**

En kränkning är ett beteende som är oönskat och kränker värdigheten utan att ha ett samband med diskrimineringsgrunderna. Det är barnet/eleven som är utsatt som avgör vad som är oönskat och kränkande. För att det enligt lag ska vara fråga om kränkning måste kränkningen vara märkbar och tydlig.

Både barn och personal kan göra sig skyldiga till kränkningar.

Både **trakasserier** och **kränkande behandling** kan vara fysiska (knuffar, sparkar slag), verbala (nedsättande ord, förlöjliganden, ryktesspridning, hot), psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer) och texter/bilder (teckningar, lappar, fotografier, sociala medier). Verksamheten har ansvar för kränkningar t e x nätmobbing som äger rum på fritiden om det får åverkan på verksamhetstid.

**Diskrimineringar och trakasserier** regleras av diskrimineringslagen och bevakas av Diskrimineringsombudsmannen. **Kränkningar** regleras av skollagen och bevakas av

barn- och elevombudsmannen och skolinspektionen. BEO/Skolinspektionen bedömer alla ärenden.

Personalen får inte utsätta barn/elev för straff eller annan negativ behandling på grund av att denne eller en vårdnadshavare eller förälder har anmält skolan för diskriminering eller berättat att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev medverkar som till exempel vittne i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

***Vårt ansvar är detsamma oavsett vad det kallas.***

### **Likabehandling**

Alla barn och elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika.

### **Diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen**

**Kön:** Man eller kvinna.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Att inte definiera sig som kvinna eller man eller ge uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas socialt kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

**Etnisk tillhörighet:** Innebär en individs nationella och etniska ursprung. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster, t ex samer och romer, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter.

**Religiös övertygelse:** Religion eller annan trosuppfattning. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism och ateism.

**Funktionshinder:** en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte något som en person är. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer (till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador mm.)

**Sexuell läggning:** Definieras av lagen som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

**Ålder:** Hur länge man har levt.

### **Former av diskriminering**

**Direkt diskriminering** avser att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan, och det har samband med diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** handlar om att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan missgynna personer utifrån diskrimineringsgrunderna.

**Bristande tillgänglighet** innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att man inte har vidtagit åtgärder för tillgänglighet (så att personen kommer i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning). Åtgärderna ska vara skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och ta hänsyn till bl. a ekonomiska och praktiska förutsättningar.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och har ett samband med diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera** innebär att order eller instruktioner att diskriminera någon lämnas till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande.

### **Upprättande av Planen**

Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska upprättas årligen. Det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet. Planen ska fungera som ett förebyggande verktyg och vara anpassad till de behov som kommit fram vid kartläggningen. Utifrån kartläggningen analyseras orsaker till upptäckta risker diskriminering, trakasserier och kränkande behandling eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Barnen/eleverna vid verksamheten ska vara delaktiga i arbetet med planen. I planen framgår vilka främjande och förebyggande åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under året och kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprättas. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan. Planen ska innehålla främjande åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder. Fritidshem och förskoleklass ska synliggöras i planen.

### **Främja, förebygga och åtgärda**

**Främjande arbete** avser det arbete som ständigt pågår utan att föregås av något särskilt problem. Det syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde och bidra till en miljö där alla känner sig trygga och utvecklas. Arbetet berör alla och ska omfatta alla diskrimineringsgrunderna.

- Upprätta ett systematiskt årshjul där likabehandlingsarbetet är integrerat med förskolans systematiska kvalitetsarbete för att återspeglas ibland annat förhållningsätt, fysisk miljö och pedagogiskt material. Detta för att säkerställa att likabehandlingsplanen hålls levande genom året och utvärderas kontinuerligt.

- Utvärdera årets arbete insatser och åtgärder.
  - **När:** november - december
    - Analys av resultat – hur blev det, var är vi, vart ska vi, hur gör vi?

	<b>Nuläge</b>	<b>Mål</b>	<b>Insats</b>
<b>Utvärdering</b>	<b>Var är vi?</b>	<b>Vart ska vi?</b>	<b>Hur gör vi?</b>
<b>Hur blev det?</b>			

- Kompetensutvecklingsinsatser.
  - Planera för kompetensutveckling så att varje medarbetare har tillräckligt med kunskap för att kunna delta aktivt i enhetens likabehandlingsarbete.
  - Utvecklingsgrupp *Normkreativitet* med särskilt uppdrag att driva likabehandlingsarbetet på förskolan med stöd av förskolechef skapas januari 2019.

**Förebyggande arbete** syftar till att avvärja risker i den egna verksamheten, risker som man har upptäckt genom kartläggning av barnens och elevernas trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen kan till exempel omfatta platser, situationer och delar av verksamheten där de upplever otrygghet eller att kränkningar sker. Det förebyggande arbetet handlar om att dokumentera, analysera och kritiskt granska sin verksamhet. Kartläggningen kan också omfatta det främjande arbetet.

**Åtgärder** handlar om att det finns rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när barn och elever har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling. Det handlar om ansvarsfördelning, anmälan till förskolechef/rektor och huvudman och rutiner för utredning och dokumentation.

### **Utvärdering av förra årets kartläggning, mål, insatser och ev anmälningsärenden**

Vi kommer att systematiskt och kontinuerligt följa upp delmålen under rubriken för det främjande arbete i olika forum på förskolan. Under vårterminen 2019 kommer den pedagogiska utvecklingens innehåll fokuseras på normer, värden och det normkritiska förhållningssättet för att fördjupa alla medarbetares förståelse samt vidga normkritiska perspektivet.

Alla anmälningsärenden påbörjas skyndsamt en utredning samt diarieförs på BUK. Åtgärder vidtas utifrån vad utredning visar.

## Undersök

*Undersök/kartlägg om det finns risker för diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Beskriv hur undersökningen har genomförts.*

*Kartläggning:*

- Trygghetsvandringar genomförs för att kartlägga förskolans inom- och utomhusmiljö med en tydlig koppling till diskrimineringsperspektiv och där trakasserier lätt kan uppstå. Känns förskolan trygg och säker överallt? Finns det situationer där kränkningar lätt uppstår?
- Värdegrundsarbetet skattas genom arbetsmaterialet BRUK 2:7 genomförs oktober-november.
- Föräldraenkäter med avseende att vårdnadshavarnas synpunkter på utbildningens kvalité och barnets trivsel i förskolan.

### ***Vart är vi? (Hinder och risker)***

- Det finns en risk att värdegrundsfrågorna inte arbetas med systematiskt i de pedagogiska reflektionerna som en del förskolans egna SKA.
- Det finns en risk att barn utsätts för kränkande behandling på dolda ytor, såväl inomhus som utomhus.

### ***Vart ska vi? (Målsättning)***

- En gemensam vision för förskolan likabehandlingsarbete ska formuleras och finnas med i planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling som riktning för arbetet.
- Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska vara integrerad med förskolans systematiska kvalitetsarbete och systematiska arbetsmiljöarbete.
- Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska vara förankrad hos vårdnadshavare och synlig i praktiken.
- Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska återspeglas ibland annat i vårt förhållningssätt (gentemot barn, vårdnadshavare och kollegor), fysiska miljö (materialet ska spegla mångfald och variation, tillgängliga för barnen) och val av arbetsmetoder (som ska ge alla barn likvärdiga möjligheter till delaktighet och inkludering).



### **Hur gör vi? Åtgärd**

- En reviderad plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling upprättas och implementeras hos all förskolans personal.
- Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska vara integrerad i förskolans SKA så att den levandegörs i förskolans praktik (utbildning och undervisning).
- Vi skapar forum (arbetslagens reflektion, tvärgruppsreflektion, utvecklingsgrupper, BHG, husmöten) där vi diskuterar och problematiserar våra egna normer och värderingar, och därigenom synliggöra när de blir begränsande och riskerar kränka och diskriminera barn och/eller vårdnadshavare.
- Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska kommuniceras på våra olika föräldraforum (inskolningssamtal, utvecklingssamtal, föräldramöten), samt vara tillgänglig och synlig för vårdnadshavare att ta del av på förskolan.
- Vi genomför trygghetsvandringar av såväl inom- och utomhusmiljöerna på förskolan.

### **Ansvarig**

- Förskolechef har övergripande ansvar för att säkerställa att enheten har en plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
- Förskolechef ansvarar för att utveckla förskolans SKA så att planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling blir en integrerad del av arbetet. All personal har ansvar för att ge plats åt värdegrundsfrågorna i reflektion och hålla dem levande.
- Förskolechef har övergripande ansvar för att skapa forum för värdegrundsarbetet där reflektion, diskussion och fortbildning i personalgruppen möjliggörs. All personal ansvarar för deltagande och genomförande.
- Förskolechef tillsammans med alla pedagoger ansvarar för att synliggöra och förankra planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling för vårdnadshavarna.
- Förskolechef ansvarar för att säkerställa att trygghetsvandringar genomförs, samt att resultatet analyseras och eventuella åtgärder vidtas. All personal på förskolan ansvarar för deltagande och genomförandet.

## Främjande och förebyggande åtgärder

*Beskriv konkreta och uppföljningsbara mål och åtgärder utifrån verksamhetens behov som framkommit genom undersökningen. Tydliggör vem som är ansvarig för att en åtgärd blir genomförd och när det ska ha skett. Planen ska innehålla främjande åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder.*

- Utifrån trygghetsvandring som genomförs under våren 2019 kommer resultatet att analyseras för att se vilka åtgärder som behöver vidtas för ett främjande och förebyggande arbete framåt.

## Akuta åtgärder

*När någon upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt måste vi skyndsamt agera genom*

- Samtal med den som upplever sig utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
- Samtal med alla berörda.
- Informera chef som vidtar åtgärder utifrån handlingsplan.
- Följ upp ärendet och utvärdera åtgärderna.
- Dokumentera alla punkter löpande (se blankettstöd på IN/Platina)

## Utvärdering och uppföljning

*Tydliggör när och vem som ansvarar för uppföljning och utvärdering av de åtgärder som vidtagits för att uppnå målen, samt om målen har uppnåtts.*

- Förskolechef ansvarar för att säkerställa att uppföljning och utvärdering av de åtgärderna som vidtas genomförs. Detta kommer att ske löpande under året samt under oktober/november månad där en avstämning mot målen genomförs inför revidering av planen för nästkommande verksamhetsår.

## Kommunikation och delaktighet

*Beskriv hur barn/elever, vårdnadshavare och personal har gjorts delaktiga i arbetet med planen samt hur den har kommunicerats till berörda.*

- Barn ska göras delaktiga i arbetet med planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling genom förskolans SKA.
- Vårdnadshavare ska göras delaktiga i arbetet med planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling genom att den kommuniceras samt finns tillgänglig i hallen att ta del, genom föräldraenkäter och i utvecklingssamtalen.

**Insatser år 2019**

<b>Mål 2019</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Datum för utvärdering</b>
<b>En reviderad plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska upprättas och implementeras hos all förskolans personal.</b>	<b>Januari/februari 2019</b>	Förskolechef Förskolans personal, alla	Nov/dec 2019
<b>Alla barn ska känna sig trygga i förskolans miljöer, såväl inomhus som utomhus.</b>	Trygghetsvandringar av såväl inomhus och utomhusmiljöer, zoner över gården skapas och miljöerna och material granskas normkritiskt.  <b>Genomförs mars 2019 samt okt 2019</b>  Föräldraenkät, åtgärden utifrån resultat  <b>Januari 2019</b>	Förskolechef Förskolans personal, alla	Okt 2019  Våren 2019
<b>Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och</b>	Utveckla förskolans SKA så att Planen mot diskriminering, trakasserier,	Förskolechef Förskolans personal, alla	Okt 2019

<p>kränkande behandling är integrerad i förskolans SKA</p>	<p>sexuella trakasserier och kränkande behandling blir en integrerad del av arbetet.</p> <p><b>Implementeras aug 2019</b></p>		
<p><b>Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska kommuniceras på utvecklingssamtal, inskolning samt anslagstavla.</b></p>	<p>Anslagstavla hall skapas (infotavla förskolechef). <b>Våren 2019</b></p> <p>Samtal vårdnadshavare vid inskolning samt utvecklingssamtal. <b>Sker kontinuerligt under året 2019</b></p>	<p>Förskolechef</p> <p>Pedagoger på förskolan.</p>	<p>Utvärderas nov/dec 2019</p> <p>Utvärderas nov/dec 2019 samt kontinuerligt efter samtal/inskolning.</p>
<p><b>Uppföljning och utvärdering av de åtgärders som vidtas genomförs inför en revidering år 2020.</b></p>	<p>Utvärdring och analysfrågor upprättas som stöd.</p> <p>Arbetas med under arbetslagens planering samt APT</p>	<p>Förskolechef</p> <p>Förskolans personal, alla</p>	<p>Nov/dec 2019</p>
<p><b>Förskolas utbildning och övergångar ska vara trygga för alla barn.</b></p>	<p>På <b>studiedagen den 6/2</b> kommer alla pedagoger sitta i sina arbetslag och se över rutiner och strukturer för att säkerställa en god och trygg omsorg och övergångar för alla barn.</p>	<p>Förskolechef</p> <p>Förskolans pedagoger</p>	<p>Mars 2019</p>