

**ÅRLIG PLAN MOT
DISKRIMINERING OCH
KRÄNKANDE BEHANDLING
FUXERNA FÖRSKOLA
2023-24**

Framtagen av: Ester Ivarsbo, rektor

Datum: 230831

Version: 1.0



LILLA EDETS
KOMMUN



Innehållsförteckning

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	3
Grunduppgifter.....	4
Utvärdering	5
Plan mot diskriminering och kränkande behandling	6
Lagar som styr likabehandlingsarbetet.....	7
Definitioner.....	9
Främjande arbete	10
Kartläggning och identifiering av riskfaktorer	11
Förebyggande arbete	12
Åtgärdande arbete.....	13
Rutiner för akuta situationer och åtgärdande arbete	14
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks	15
Incidentrapport och utredning.....	16
Uppföljningsmöte för utvärdering	18



LILLA EDETS
KOMMUN

Bildningsförvaltningen
Fuxerna förskola
Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling 2023/24

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Förskola

Läsår: 2023/24



LILLA EDETS
KOMMUN



Grunduppgifter

Verksamhetsform som omfattas av planen

Förskola

Ansvariga för planen

Rektor

Lilla Edets kommun, centrums förskolors övergripande vision

Förskolan ska vara en plats där barn och vuxna känner sig trygga och där det är roligt, meningsfullt och utvecklande att vara. Förskolan ska präglas av öppenhet och förtroende mellan barn, personal och vårdnadshavare/föräldrar. Ingen ska riskera att bli utsatt för diskriminering, vuxna som arbetar på förskolorna har ett stort ansvar som förebilder av goda värderingar.

Planen gäller från

2023-08-31

Planen gäller till

2024-08-31

Läsår

2023/24

Barnens delaktighet

Samtal i den dagliga förskoleverksamheten samt trygghetsvandring.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Utvecklingssamtal, Unikum, information i hallen, daglig kontakt vid hämtning och lämning, föräldramöte och enkäter.

Personalens delaktighet

Planen är en naturlig del i vårt systematiska kvalitetsarbete.

Förankring av planen

I det dagliga arbetet med barnen.

Via föräldrasamverkan: inskolningssamtal, utvecklingssamtal, föräldramöte och Unikum.



Annan personal på förskolan, ex. kök, städ, VFU studenter och vikarier ska ges möjlighet att ta del av planen. Planen finns tillgänglig på Unikum och på hemsidan (www.lillaedet.se).

Utvärdering

Beskriv hur likabehandlingsplanen har utvärderats

Varje månad diskuteras och utvärderas likabehandlingsplanen systematiskt enligt årshjul.
Forum: reflektionstid veckovis i arbetslaget och på APT.

Delaktiga i utvärderingen av Likabehandlingsplanen

Förskolans personal och rektor. Samtal och diskussioner med barnen både enskilt och i grupp.

Resultat av utvärderingen av likabehandlingsplanen

Årets plan ska utvärderas senast 2024-08-31

Beskriv hur Likabehandlingsplanen ska utvärderas

- Förskolans personal – via APT och reflektionstid.
- Barn – via diskussioner, samtal och observationer.
- Föräldrar – via hembrev, utvecklingssamtal, föräldramöte, den dagliga kontakten samt Unikum.

Uppföljning av årets plan

Årets plan ska följas upp och utvärderas regelbundet i det systematiska kvalitetsarbetet tillsammans med barnen genom reflektion, pedagogiska dokumentation och samtal. Alla pedagoger i arbetslaget är involverade i detta arbete. Vårdnadshavare/föräldrar är delaktiga genom information om detta arbete på föräldramöte och utvecklingssamtal. Detta arbete ska regelbundet redovisas till rektorn. Rektorn har sedan ansvar att sammanfatta detta arbete som sedan diskuteras på arbetsplatsträffar och skrivs in under resultat och analys från förra året i likabehandlingsplanen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor och förskolepersonal



Plan mot kränkande behandling

”Var och en som verkar i förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet 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 annan som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.” Lpfö 18

Bakgrund

Denna plan beskriver hur vi på Fuxerna förskola arbetar för att främja likabehandling och arbeta förebyggande för att förhindra att någon blir diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Här beskrivs också de åtgärder och rutiner vi vidtar om detta händer.

Planen omfattar verksamheten på Fuxerna förskola, Lilla Edets kommun.

Ansvarig chef är Ester Ivarsbo.

Syftet med planen

Syftet med denna plan är att skydda alla som verkar inom förskolorna mot kränkningar av deras värdighet. Syftet är också att vi i verksamheterna ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja barnens lika rättigheter och möjligheter samt att aktivt arbeta för att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Mål

Vårt mål är att alla barn ska ges samma möjligheter på förskolan oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller köns uttryck, ålder, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning samt etnisk tillhörighet.



Lagar som styr likabehandlingsarbetet

Diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800) skyddar barnen och elever från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Diskriminering och trakasserier omfattas av diskrimineringslagen och skollagen reglerar kränkande behandling.

Förskolan ska ha en årlig plan mot kränkande behandling denna ska beskriva hur förskolan ska arbeta med att:

Främja likabehandling – handlar om att stärka det positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten.

Förebygga diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och kränkande behandling – handlar om att minimera riskerna för kränkningar och utgår från att identifiera problem i verksamheten.

Både det främjande och förebyggande arbetet ska anpassas till barnens ålder och till den aktuella verksamheten. Det ingår också i förskolans verksamhet att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197)

Del 1 artikel 2:1: ”Konventionerna ska respektera och tillförsäkra varje barn inom deras jurisdiktion de rättigheter som anges i denna konvention utan åldersskillnad av något slag. Oavsett barnets eller dess förälders eller vårdnadshavares ras, hudfärg, kön, språk, religion, politiska eller annan åskådning, nationella, etniska eller sociala ursprung, egendom, funktionsnedsättning, börd eller ställning i övrigt.”

Del 1 artikel 2:2: ”Konventionsstaterna ska vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att barnet skyddas mot alla former av diskriminering eller bestraffning på grund av föräldrars, vårdnadshavares eller familjemedlemmars ställning, verksamhet, uttrycka åsikter och tro.”

Skollagen (2010:800)

Förbud mot kränkande behandling och repressalier finns i skollagen. Lagen anger att huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet:

Bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn.

Genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling.

Att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn.

Varje år ska två planer upprättas dels en likabehandlingsplan (diskrimineringslagen 2008:567) och dels en plan mot kränkande behandling (skollagen 2010:800).

Vi har valt att slå ihop dessa planer till en.



Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

Enligt Skollagen (2010:800) har all personal på förskolan skyldighet att anmäla till förskolechefen om de får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i förskolan. Rektorn är i sin tur skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg:

- **Undersöka** om det finns risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling på förskolan. Eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.
- **Analysera** orsakerna till de risker och hinder som man eventuellt upptäcker.
- **Genomföra åtgärder** för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- **Följa upp och utvärdera detta arbete** - arbete ska genomföras och dokumenteras löpande.

Diskrimineringsgrunderna är:

- Kön
- Könsidentitet eller köns uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Definition av de sju diskrimineringsgrunderna:

- **Kön** - Biologiskt kön, dvs att någon är man eller kvinna.
- **Könsidentitet eller köns uttryck** - en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller liknande förhållande med avseende kön.
- **Etnisk tillhörighet** - någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande.
- **Funktionsnedsättning** - varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.
- **Religion eller annan trosuppfattning** - religion definieras inte i lagen med de religioner som avses är ex. hinduism, judendom, islam och kristendom. Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med religiös åskådning, till ex buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar omfattas inte av begreppet.
-



- **Sexuell läggning** - alla människor har en sexuell läggning. Man kan vara homo- bi- eller heterosexuell. Sexuell läggning omfattar en människas hela liv och kan handla om sådant som identitet, samlevnadsform och kärlek.
- **Ålder** - en person kan bli diskriminerad eller trakasserad för att han eller hon behandlas utifrån sin ålder i stället för utifrån sin person.

Definitioner

Diskriminering

Innebär att ett barn eller vuxen missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I förskolan är det huvudman eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Den 1 januari 2015 utökades skyddet för personer med funktionsnedsättning genom att *bristande tillgänglighet* infördes i diskrimineringslagen som en form av diskriminering. Skyddet avser situationer när en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte vidtagits.

Kränkande behandling

Är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan tex uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningar kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiskt återkommande.

Förskolans personal måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa en god miljö för hela barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.

Trakasserier

Är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn för trakasserier benämns det diskriminering.

Vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är det upplevelsen hos den som blivit utsatt som är grund för om en utredning ska göras.



Mobbning

Är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Sexuella trakasserier

Innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Främjande arbete

Detta arbete syftar till att skapa en trygg förskolemiljö där man arbetar med att förstärka respekten för allas lika värde. Det främjande arbetet omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller ålder samt riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt.

Mål

Alla barn ska känna trygghet i att de är en självklar del i gruppen där alla är lika viktiga. Barnen ska känna sig delaktiga i verksamheten och att vi pedagoger hör och ser dem i alla situationer på förskolan. Barnen ska ges goda förutsättningar att utveckla lek- och samspelsförmåga och förmåga att hantera konflikter.

Hur gör vi?

- Vi ska regelbundet se över våra pedagogiska lärmiljöer så att de inspirerar till lek och lärande.
- Vi ska inspirera till olika lekformer, gruppkonstellationer och lekar.
- Vi ska dela upp barnen i mindre grupper så att alla barn kan komma till tals och känna sig sedda.
- Vi pedagoger ska vara härvarande i alla barnens aktiviteter på förskolan.
- Vi ska hjälpa barnen i konflikthantering.
- Förskolan har också identifierat ett område som de kommer att fokusera extra mycket på under detta läsår.

När?

Detta arbete ska ske regelbundet hela tiden under året.

Ansvariga

Alla i arbetslaget



Utvärdering

Som en stående punkt på avdelningarnas reflektionstid.

Skickas in till rektor vid angivna datum som dokumenterar arbetet i likabehandlingsplanen.

Mål

Vi ska verka för att flickor och pojkar ska ha lika stort inflytande i verksamheten utan att begränsas av traditionella könsroller.

Hur gör vi?

- Vi ska regelbundet se över våra pedagogiska lärmiljöer och material utifrån ett genusperspektiv.
- Vi ska bemöta pojkar och flickor lika så att de förstärker respekten för allas lika värde oavsett kön.

När?

Detta arbete ska ske regelbundet hela tiden under året.

Ansvariga

Alla i arbetslaget

Utvärdering

Som en stående punkt på avdelningarnas reflektionstid.

Skickas in till rektor vid angivna datum som dokumenterar arbetet i likabehandlingsplanen.



Kartläggning och identifiering av riskfaktorer

Vi kartlägger vår verksamhet genom att föra regelbundna diskussioner i arbetslaget och i regelbundna samtal och reflektioner tillsammans med barnen utifrån vår pedagogiska dokumentation. Vi observerar barnen i olika situationer på förskolan och med de äldre barnen har vi gjort en trygghetsvandring för att identifiera eventuella ställen där barnen kan känna sig otrygga. Vi för regelbundna diskussioner på APT frågor som rör regler, rutiner och förskolans värdegrund.

Områdets som berörs i kartläggningen

I vår kartläggning utgår vi från diskrimineringsgrunderna: Kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet utgår från de identifierade riskfaktorer som framkommer i kartlägningsarbetet och syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Mål

Utifrån de riskfaktorer vi uppmärksammat i samband med vår kartläggning av vår verksamhet ska vi arbeta förebyggande för att minimera risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utifrån diskrimineringsgrunderna.

Hur gör vi?

Samtliga pedagoger på förskolan kommer att arbeta med materialet ”Okej med dig?” under läsåret 2023/24. Materialet har tagits fram av organisationen Make Equal och är finansierat av Jämställdhetsmyndigheten. Materialet ger pedagoger och vårdnadshavare verktyg för att tillsammans med barnen skapa en samtyckeskultur.

När?

Detta arbete ska ske regelbundet hela tiden under året.

Ansvariga

Alla i arbetslaget.

Utvärdering

Som en stående punkt på avdelningarnas reflektionstid.

Skickas in till rektor vid angivna datum som dokumenterar arbetet i likabehandlingsplanen.



Åtgärdande arbetet

Detta arbete kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det åtgärdande arbetet ska påbörjas så fort det kommer signaler om att ett barn känner sig diskriminerat, trakasserat eller kränkt och innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som ska dokumenteras och utvärderas för att förhindra att detta upprepas.

Mål

Om ett barn ger uttryck för, eller om vi vuxna i förskolan ser eller upplever att ett barn blir diskriminerat, trakasserat eller känner sig kränkt, ska vi agera skyndsamt så att det inte upprepas genom att ha tydliga rutiner för åtgärder.

Alla vuxna på förskolan måste ha kännedom om och agera utifrån arbetsgången för akuta och åtgärdade insatser.

Hur gör vi?

Vi ser till att all ny personal får kännedom om likabehandlingsplanen och arbetsgången för akuta åtgärder och insatser.

När?

Vid behov när ny personal anställs.

Ansvariga

Rektor och förskolans pedagoger.



Rutiner för akuta situationer och åtgärdande arbete

Utredningen i förskolan måste anpassas till barnets ålder och mognad och i hög utsträckning ske i samarbete med barnets vårdnadshavare.

Policy

Det ska råda nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på våra förskolor.

Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Vi ska vara lyhörda och härvarande vuxna i alla situationer på förskolan.
- Personalen ska vara uppmärksam på kännetecknen hos barn och personal t.ex. ledsen/nedstämd, har inga kompisar, vill inte gå till förskolan.
- Att all personal har en gemensam grundsyn om vad som är diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det är viktigt att föra regelbundna diskussioner kring detta både i arbetslaget och på APT.
- Personalen på förskolorna ska ha ett nära samarbete med vårdnadshavarna/föräldrarna.

Personal som barn och vårdnadshavare/ föräldrar kan vända sig till

Pedagogerna på förskolan och rektor.

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

Uppmärksamma det som hänt och prata med barnen samt ge var och en av de inblandade möjlighet att göra sig hörd.

Använd er av hur frågor:

- Hur kände du?
- Hur tänkte du?
- Hur kan vi göra för att det ska bli bra?

De vuxna ser till de barn som utsatts för kränkning får upprättelse för det inträffade t.ex. att ”göra” förlåt.

Vid upprepade tillfällen eller om det ofta är riktat mot samma barn ska vårdnadshavare och förskolechef informeras och åtgärder ska vidtas. Arbetslaget ska dokumentera vad de gjort och vilka åtgärder de ska vidta för att det inte ska upprepas.



Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks/ diskrimineras av personal, eller vuxna kränks/ diskrimineras av andra vuxna

Anmälningsskyldighet för förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anses blivit utsatt för kränkande behandling.

En kränkning skall alltid anmälas till rektorn som i sin tur har anmälningsskyldighet till huvudman.

Rutiner för uppföljning

Samtal med arbetslaget och rektorn på rektors initiativ inom två veckor.

Rutiner för dokumentation

Alla enskilda ärenden då barn utsatts för diskriminering eller kränkande behandling ska dokumenteras. Det sker på en särskild blankett som tydligt visar hur förskolan utrett ärendet, vilka åtgärder som satts in och hur ärendet följs upp. Blanketten ska sparas av rektor efter avslut.

Uppföljning av årets plan

Årets plan ska följas upp och utvärderas regelbundet i det systematiska kvalitetsarbetet tillsammans med barnen genom reflektion, pedagogiska dokumentation och samtal. Alla pedagoger i arbetslaget är involverade i detta arbete. Vårdnadshavare/föräldrar är delaktiga genom information om detta arbete på föräldramöte, utvecklingssamtal samt Unikum. Detta arbete ska regelbundet redovisas till rektorn. Rektorn har sedan ansvar att sammanfatta detta arbete som sedan diskuteras på arbetsplatsträffar och skrivs in under resultat och analys från förra året i likabehandlingsplanen.



Incidentrapport och utredning

Utredningen avser misstänkt:

Diskriminering:

- etnisk tillhörighet
- kön
- sexuell läggning
- religion eller trosuppfattning
- könsöverskridande identitet
- funktionsnedsättning

Trakasserier:

- etnisk tillhörighet
- kön
- sexuell läggning
- religion eller trosuppfattning
- könsöverskridande identitet
- funktionsnedsättning
- annan kränkande behandling

Namn:	Födelsenummer:
Datum för anmälan:	Plats för händelsen:
Anmälan gjord av vem:	Anmälan gjord till vem:
Ansvariga för utredningen:	
Beskrivning av händelsen:	



Analys:

Åtgärder och ansvarstildelning:

Uppföljningsmöte datum:

Vårdnadshavare har informerats datum:



Uppföljningsmöte för utvärdering

Närvarande:

Utvärdering av de vidtagna åtgärderna:

- Fortsatta åtgärder
- Förändrade åtgärder
- Ärendet avslutas

Datum:

Ansvarig chef: