



PLAN MOT DISKRIMINERING OCH  
KRÄNKANDE BEHANDLING.  
KINNAREDS FÖRSKOLA  
2023–2024

## Innehållsförteckning

Syftet med en plan mot diskriminering och kränkande behandling.....	2
Förskolans vision.....	2
Styrdokument .....	2
Vart kan ni vända er om ert barn känner sig kränkt eller diskriminerad? .....	3
Barnens, vårdnadshavarens, pedagogernas och personalens delaktighet. ....	3
Uppföljning, utvärdering och presentation av planen.....	4
Vad är skillnaden mellan diskriminering och kränkande behandling? .....	4
Vad är diskriminering?.....	4
Vad är kränkande behandling? .....	4
Främjande och förebyggande arbete .....	5
Fortlöpande främjande insatser .....	5
Fortlöpande förebyggande arbete .....	5
Nulägesbeskrivning - diskriminering.....	6
Gemensamma mål för läsåret .....	7
Nulägesbeskrivning – kränkande behandling .....	8
Gemensamma mål för kommande läsåret .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Utvärdering av målen mot diskriminering läsåret .....	8
Utvärdering av målen mot kränkande behandling läsåret .....	9
Rundvandring tryggar barnens miljö .....	10
Barnintervjufrågor .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Rutin för åtgärder vid diskriminering eller kränkande behandling.....	10

## Syftet med en plan mot diskriminering och kränkande behandling

Syftet med att upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling är att främja likabehandling och motverka kränkningar i det dagliga arbetet i förskolan. Utbildningen ska enligt skollagen (2010:800) och den nationella läroplanen utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Värdegrunden ska genomsyra verksamheten på ett medvetet sätt för att främja barns lika rättigheter och möjligheter i förskolan. I detta dokument redovisas vår plan för en trygg och likvärdig förskola.

## Förskolans vision

På vår förskola skall inget barn eller vuxen utsättas för diskriminering eller kränkande behandling. Vi skall vara en förskola där barn, vårdnadshavare, pedagoger och övrig personal utvecklas, känner trygghet, glädje och lust att lära. Vi bemöter varandra på ett respektfullt sätt samt stöttar och hjälper varandra.

## Styrdokument

Förskolans arbete kring kränkande behandling styrs av Skollagen (2010:800) kap 6 och av Diskrimineringslagen (2008:567). I Lpfö-18 hittar vi följande stycke i det första kapitlet som rör 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 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 som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas”.

## Vart kan ni vända er om ert barn känner sig kränkt eller diskriminerad?

Det är ytterst viktigt att alla som får kännedom, eller hyser misstanke om att ett barn far illa omgående kontaktar förskolans personal. Så fort förskolan får kännedom om detta är de skyldiga att agera och utreda hur situationen ser ut.

- **Rektor** har ett övergripande ansvar att se till att alla barn, personal och vårdnadshavare känner till förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling samt hur det praktiska arbetet bedrivs och fördelas. Rektor ansvarar för att planen upprättas och följs upp varje år, i samarbete med barn, pedagoger och vårdnadshavare.
- **All personal** har ansvar för förskolans arbetsmiljö. Detta innebär att alla har ett ansvar att följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling, att ifrågasätta och reflektera kring de normer och värderingar som hen förmedlar i kontakten med barnen. Vid misstanke om diskriminering, kränkande behandling har alla en skyldighet att anmäla det till rektor. Utredningen dokumenteras och vidarebefordras till huvudmannen.
- **Alla barn** bär ansvar för sitt eget beteende och sina egna handlingar. Om ett barn upplever sig kränkt på något sätt vill vi att hen i första hand berättar det för någon personal i förskolan.
- **Alla pedagoger** ansvarar för att föra samtal med barn gällande konflikter, kränkningar och andra händelser som uppstår. Pedagogerna ansvarar även för det fortlöpande värdegrundsarbete samt för att informera vårdnadshavare om detta arbete.
- **Vårdnadshavare** ansvarar för att uppmärksamma signaler från barnen som kan vara av värde för förskolan att veta. Detta kan gälla information om det egna barnet eller andra barn från förskolan som har ett beteende eller mående som föranleder oro.

## Barnens, vårdnadshavarens, pedagogernas och personalens delaktighet.

- **Barnen** deltar i planen genom att svara på intervjufrågor och i trygghetsvandringar. Barnen deltar i undervisning som har fokus på värdegrundsarbetet med begrepp kopplade till kränkande behandling och diskriminering.
- **Vårdnadshavare** bjuds in att delta i en enkät under vårterminen och förskolerådet ger synpunkter inför planens upprättande. Planen presenteras och diskuteras på vårdnadshavarmöte.
- **Pedagogerna** utvärderar planen och är delaktiga i framtagandet av ny plan.
- **All personal** har ansvar att ta del av förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## Uppföljning, utvärdering och presentation av planen

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling följs upp kontinuerligt och utvärderas i slutet av varje läsår. Underlag för utvärdering inhämtas från barnen, pedagoger och vårdnadshavare samt genom utvärderingsfrågor och kartläggning genom Draft-it (det digitala systemet för kränkingsanmälningar). Den nya planen arbetas fram på höstens första utvecklingsdag, därefter presenteras den för barnen, förskoleråd och på vårdnadshavarmöte.

## Vad är skillnaden mellan diskriminering och kränkande behandling?

### Vad är diskriminering?

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering förenklat att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

### Vad är kränkande behandling?

Det är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

## Främjande och förebyggande arbete

Det främjande arbetet syftar till att stärka respekten för allas lika värde och riktas till alla som en del i det vardagliga arbetet. Arbetet bedrivs utan förekommen anledning eller identifierade problemområden och omfattar alla diskrimineringsgrunder. Det förebyggande arbetet handlar om att identifiera och avvärja risker för kränkningar och diskrimineringar i den egna förskolans verksamhet.

### Fortlöpande främjande insatser

- Informera barn, vårdnadshavare och övrig personal om planen mot diskriminering och kränkande behandling under höstterminen.
- Nära samarbete med vårdnadshavare genom t.ex. utvecklingssamtal, vårdnadshavarmöten, förskoleråd, blogg, Instagram och enkäter.
- Kontinuerligt värdegrundsarbete som genomsyrar hela dagen på förskolan t.ex. kompisböcker eller liknande undervisningsmaterial.
- Barnhälsoteam med fokus på förskolans värdegrundsarbete.
- Alternativ kost serveras dagligen för att alla ska kunna äta av dagens lunch i förskolan, oberoende av allergi, livsåskådning, religion etc.
- Traditioner med ursprung från olika länder uppmärksammas.

### Fortlöpande förebyggande arbete

- Kartläggning av otrygga platser – Trygghetsvandring, samt samtal med öppna frågor
- Rutin vid misstanke om att barn utsatts för kränkande behandling.
- Omfördelning av personalresurser utifrån identifierade problem kring grupper eller enskilda barn.
- Barngruppsindelningar som görs för att utveckla barnens sociala förmågor.
- Reflekterande samtal i arbetslagen när oroväckande situationer upptäckts.
- Reflekterande samtal i barngruppen när oroväckande situationer upptäckts.
- Reflekterande samtal mellan avdelningar, för att skapa förståelse och goda förutsättningar för allas trivsel.
- BHT, observationer med stöd av Levla-lärmiljö. Gemensamma diskussioner och reflektioner, en pedagog/avdelning. 2 ggr/termin

## Nulägesbeskrivning - diskriminering.

Uppföljning och utvärdering av målen från föregående läsår, se bilaga 2

Följande risker identifieras av pedagogerna på förskolan gällande de sju diskrimineringsgrunderna.

1. Kön
  - Riskerna med att dela in barnen utifrån kön (exempelvis vid lek, bordsplacering, samling, överinskolning, utflykter mm) kan generera i att barnen går miste om andra relationer, med barn av annat kön. Riskerna kan dock även bli att diskriminering sker när/om vi alltid delar in barnen flicka/pojke.
  - Det finns en risk med att vi enbart är kvinnor som arbetar på Kinnareds förskola. Mångfalden försvinner, vilket kan vara negativt för de barn som inte har så stor koppling till manliga förebilder.
2. Könsöverskridande identitet
  - Det finns en risk med att pedagoger (samt all annan personal på Kinnareds förskola) inte har ett öppet och gemensamt förhållningssätt, där det exempelvis pratar om att ett barn kan ha vårdnadshavare av samma kön, att barn får klä sig, leka och vara hur de vill. Det finns en risk med att inte ha en öppen dialog med hemmen och vårdnadshavare, detta då vi uppmärksammat att det finns vårdnadshavare som inte delar samma värdegrund som oss, vilket gör att vårt arbete med barns identitet blir svårarbetat.
  - Det finns en risk om pedagoger inte respektera varandras olikheter, som, kan medföra till negativa konflikter, vilket kan resultera i ett negativt psykiskt mående.
3. Etnisk tillhörighet
  - De risker som vi kan identifiera är att barns förståelse för olika etniska tillhörigheter och olikheter förminskas då vi aktivt inte synliggör arbetet.
  - Det finns risker med att inte respektera varandras etniska olikheter, samtidigt finns det risker med att inte ha förståelsen för de uppdrag som vi ska genomföra.
4. Religion och annan trosuppfattning
  - Då Kinnareds förskola har flertalet barn med olika trosuppfattningar finns det stora risker med att inte arbetar med olika religioner och trosuppfattningar. Samtidigt finns det risker med de barn som inte får medverka under undervisning kopplat till olika religioner, på grund av annan trosuppfattning.
  - Det finns risker med att inte respektera varandras etniska olikheter, samtidigt finns det risker med att inte ha förståelsen för de uppdrag som vi ska genomföra.

5. Sexuell läggning

- Det finns en risk med att pedagoger (samt all annan personal på Kinnarets förskola) inte har ett öppet och gemensamt förhållningssätt, där det exempelvis pratar om att ett barn kan ha vårdnadshavare av samma kön.
- Det finns en risk med att ha och uttrycka sina personliga åsikter kring andras sexuella läggning. Detta då den professionella relationen kan försämrans mellan kollegor, samt att det privat kan skapa negativa känslor för den person som blivit drabbad av andras åsikter.

6. Funktionsnedsättning

- De risker vi har identifierat är att vi är aktiva arbetar med de osynliga funktionsnedsättningarna, men sämre på de fysiska. De risker som det medför är förståelsen för de fysiska funktionsnedsättningarna.

7. Ålder

- Vi kan se risker med att barnen uttrycker negativa skillnader mellan åldrar, samt att pedagoger uttrycker vad exempelvis en 5åring kan och får göra, gentemot vad en 2åring inte kan eller får göra. Riskerna är att man förminskar ett barns självkänsla utifrån dess ålder.

## Analys och fortsatta insatser

## Gemensamma mål för läsåret 22/23

**Mål 1:** Minimera riskerna för diskriminering, där vi har valt att lägga fokus på **könsöverskridande identiteter och genus**.

**Hur:** Det ska genomföras med stöd av böcker för barn och relevant litteratur för pedagoger. Böckerna ska belysa frågor kring normer och värden som belyser könsidentiteter och genus. Varje avdelning bygger sina insatser, utifrån innehållet i böckerna. När och hur under dagen det ska genomföras, ansvarar varje enskild avdelning för. Vi ska även rikta information kring arbetet till vårdnadshavare, genom forum så som Instagram, IST och (eventuellt) samråd.

**När:** Under höst -22 och vårterminen -23.

**Uppföljning:** Varje enskild avdelning analyserar månadsvis och sedan tillsammans med övriga avdelningar.

**Ansvarig:** Samtliga pedagoger



**Mål 2:** Minimera riskerna för **åldersdiskriminering**

**Hur:** Genom att läsa Gunilla Bergströms "listigt, Alfons Åberg" och sedan samtala och reflektera med barnen om vilka negativa konsekvenser åldersdiskriminering kan leda till, samt genom kollegiala samtal där vi diskuterar vårt förhållningsätt.

**När:** Under höst -22 och vårterminen -23.

**Uppföljning:** Varje enskild avdelning analyserar månadsvis och sedan tillsammans med övriga avdelningar.

**Ansvarig:** Samtliga pedagoger

## Nulägesbeskrivning – kränkande behandling

Resultat av kommungemensam nöjdhetsenkät, Kartläggning av otrygga platser, digital dokumentation (Draft-It), ev. information från vårdnadshavare vid utvecklingssamtal.

Uppföljning och utvärdering av målen från föregående läsår, se bilaga 1

**Analys och fortsatta insatser**

**Hur:** Sammanställning av Trygghetsvandring. Gemensam diskussion kring Kränkingsanmälningar.

**När:** Trygghetsvandring, 2 ggr/läsår. Kränkingsanmälningar går igenom under APT alt. Planeringskvällar.

**Uppföljning:**

**Ansvarig:** Samtliga pedagoger

## Utvärdering mål 1 "könsöverskridande identiteter och genus" 22/23

**Mål:** Minimera riskerna för diskriminering, där vi har valt att lägga fokus på könsöverskridande identiteter och genus.

**Hur:** Det ska genomföras med stöd av böcker för barn och relevant litteratur för pedagoger. Böckerna ska belysa frågor kring normer och värden som belyser könsidentiteter och genus. Varje avdelning bygger sina insatser, utifrån innehållet i böckerna. När och hur under dagen det ska genomföras, ansvarar varje

enskild avdelning för. Vi ska även rikta information kring arbetet till vårdnadshavare, genom forum så som Instagram, IST och (eventuellt) samråd.

**Resultat:** Vi är medvetna om och ger nu samtliga barn mer talutrymme, oavsett kön och- eller ålder. Vi har kunnat konstatera att hur och när barnen tar plats vid samtal inte beror på vilket kön hen har, utan det är mer utifrån individen.

Utifrån texten "Normer och normkritik" började det reflekteras över förskolans barnbokslitteratur. Vi har därigenom blivit uppmärksamma på hur vi läser böcker och använder oss av andra ord eller inte belyser det könsstereotypiska.

Samtliga avdelningar undervisar barnen i det spontana, där vi samtalar med barnen om familjekonstellationer. Vi diskuterar böckernas innehåll på en djupare nivå, där vi lyfter fram känslor, färger och egenskaper hos individer/karaktärer. Samt rollfördelningar i böckerna. På så vis får barnen kunskap kring könsöverskridande normer och vad genus innebär. Vi är även tydliga med att inte använda begreppen "pojkar" och "flickor" när vi talar till en grupp med barn. För att ytterligare bredda vår kunskap är ett önskemål att få en föreläsning av genusvetare Elin Montan.

För att komma vidare i arbetet, har vi valt att under läsåret 23/24 fokusera på ämnet utifrån temaarbetet med "trygga relationer".

**Analys:**

## Utvärdering av mål 2 "ålder" läsåret 22/23

**Mål:** Minimera riskerna för åldersdiskriminering

**Hur:** Genom att läsa Gunilla Bergströms "listigt, Alfons Åberg" och sedan samtala och reflektera med barnen om vilka negativa konsekvenser åldersdiskriminering kan leda till, samt genom kollegiala samtal där vi diskuterar vårt förhållningsätt.

**Resultat:** Vi kan konstatera att genom arbetet med åldersdiskriminering så väljer barnen nu inte säger lilla och stora "Kalle" till varandra, oavsett vilken avdelning man går på eller vilken ålder barnet har. Vi menar att barnen på det viset se varandra som jämställda och likvärdiga. Utifrån bokens innehåll har barnen reflekterat över vad man får, eller inte får göra. Barnen pratar även om att "storkusinerna" är äldre och att Alfons liten.

Barnen uttrycker att det är viktigt att inte bli kallad för "Lilla Kalle" om det finns en äldre och en yngre. Därför har vi valt att benämna barnen med förnamn och första bokstaven på efternamnet istället för "lilla" och "stora Kalle".

**Analys** Vi arbetar under hösten vidare med vårt förhållningssätt och skapar förståelse för barnen.

Analys:

## Rundvandring

Att göra trygghetsvandring är en viktig del av planen mot diskriminering och kränkande behandling. Vandringen, som genomförs i små barngrupper, hjälper pedagogerna att se och förstå ute- och inommiljön ur barnets perspektiv. Otrygga miljöer kan upptäckas och åtgärdas och på så sätt ökar tryggheten för barnen.

– Trygghetsvandringen är ett konkret sätt att se miljön ur barnets perspektiv och höra hur barnen upplever förskolan, lokalerna och utemiljön. Varje arbetslag gör vandringen med sina barngrupper för att barnen ska känna sig så trygga som möjligt.

### Tryggt eller otryggt?

Det är dags för barnen på Svansjön att göra en trygghetsvandring i förskolans inne- och utemiljöer. Innan rundvandringen har Anna förberett barnen på vad en trygghetsvandring är, vad det är att vara trygg eller otrygg, var de kommer att gå och vad som förväntas av dem. Alyssa, Diana, My och Wilma, alla fem år, får två kort, ett grönt och ett rött kort. När något inte känns bra i ett rum eller på en plats så visar barnen upp det röda kortet och när det känns bra, så håller de upp det gröna kortet. För varje stopp är Anna noga med att fråga varje barn om hur hon upplever platsen. Dagens vandring börjar inomhus i ateljén. Alyssa lyfter upp det röda kortet och Anna frågar henne vad det är som inte känns bra.

– Det kanske är mörkt och då kan man bli rädd, säger Alyssa.

Wilma håller upp båda korten och tillägger:

– Om det är så mycket saker att man inte kommer in, då kan det kännas både bra och dåligt.

Trygghetsvandringen kommer att genomföras varje år i oktober. Det kommer att göras med samtliga barn.

## Rutin för åtgärder vid diskriminering eller kränkande behandling

Det är det utsatta **barnet** som avgör om beteendet är oönskat eller kränkande. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lag måste kränkningen vara märkbar och tydlig, samt måste den som kränker förstå att beteendet upplevs som kränkande. Åtgärder ska spegla kränkningens karaktär och omfattning. Det är viktigt att förskolan skyndsamt utreder och sätter in åtgärder. En befogad tillrättavisning från personal är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande. **Personal** som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande

behandling är skyldig att anmäla detta till rektorn enligt skollagen (2010:800). **Rektor** är i sin tur skyldig att anmäla detta till huvudmannen. **Vårdnadshavare** och andra vuxna har en viktig roll i att kontakta förskolan när det finns misstanke om att ett barn far illa. Det kan vara ens eget barn eller någon annans.

#### **Rutin vid misstanke om kränkande behandling:**

**1. Pedagog och barn reder ut *enstaka* händelser direkt.** Bryt pågående handling. Vad hände? Vid konfliktsituationer hanteras dessa av närvarande pedagog. Låt alla inblandade enskilt ge sin version av händelsen utan att värdera. Arbetslaget kommer gemensamt fram till lämplig åtgärd samt hur ärendet ska följas upp. Kontakta vårdnadshavare till samtliga involverade barn vid behov.

**2. Anmälan om kränkande behandling i Draft-it görs av pedagog.** Rektor ansvarar för att anmälan utreds, följs upp och avslutas.

**3. Uppföljning** Uppföljningssamtal med den utsatta och övriga inblandade barn genomförs för att se till att den kränkande behandlingen har upphört.

#### **Rutin när barn upplever sig kränkt eller diskriminerad av personal:**

1. Misstankar om att personal kränker eller diskriminerar ett barn lämnas till ansvarig rektor.
2. Ansvarig rektor samtalar med den utsatte och dennes vårdnadshavare.
3. Ansvarig rektor samtalar enskilt med den person som anges ha utsatt barn för den kränkande behandlingen. Om arbetstagaren önskar kan facklig representant närvara.
4. Ansvarig rektor sammanför den utsatte och vårdnadshavare med personen som anges ha kränkt barnet.
5. Uppföljning sker genom att ansvarig rektor pratar med den utsatte.
6. Ansvarig rektor ansvarar för att situationen/samtalen dokumenteras och förvaras i arkivet.
7. Vid allvarlig art av kränkning sker polisanmälan genom ansvarig rektor.