



Datum  
20210101

## **Gualövs förskolas plan mot kränkande behandling**

Planen omfattar förskolans verksamhet för barn 1-6 år.

Ansvarig för planen:

Pia Gustavsson  
Rektor

---

**Bromölla kommun**

**Postadress**  
Utbildning  
Box 18  
295 21 Bromölla

**Besöksadress**  
Storgatan 43

**Telefon** 0456-82 20 00 vx  
**Fax** 0456-82 21 10  
**E-post** [kommunstyrelsen@bromolla.se](mailto:kommunstyrelsen@bromolla.se)  
**Webbplats** [www.bromolla.se](http://www.bromolla.se)

**Orgnr** 212000-0894

## Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Främjande och förebyggande insatser
3. Kartläggning
4. Utvärdering
5. Rutiner för akuta situationer
6. Kontaktpersoner
7. Definitioner

## ***1. Inledning***

### **Vår vision**

På Hoppetossan och Junibacken är vår vision ” Fantasi och Harmoni skapar ett Vi ” På vår förskola ska vi lyfta fram olikheter i gruppen för att på ett positivt sätt skapa större tolerans och förståelse människor emellan. Pedagogerna ska vara goda förebilder och barnen ska se hur vuxna uppträder mot varandra. Vi utgår också från förskolans värdegrundsarbete.

### **Planen gäller från fr o m 210101-211231**

### **Förankring av planen**

#### **Barnens delaktighet**

Med hänsyn till barnens ålder görs de delaktiga genom trygghetsvandringar, samtal/intervjuer samt diskussioner kring hur man bemöter varandra och är en bra kompis.

#### **Vårdnadshavarens delaktighet**

Vårdnadshavarna har möjlighet att vara delaktiga genom att svara på några frågor kring hur de upplever att barnen har det på förskolan. De ska ta ställning till ifall barnen känner sig trygga och om de upplever att barnen trivs. Förankra planen vid tex inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal.

#### **Personalens delaktighet**

Pedagogerna på respektive avdelning gör observationer och nulägesanalyser kring såväl verksamhetens organisation och arbetssätt som av barnens trygghet och trivsel. Pedagogerna ska aktivt undersöka, analysera, åtgärda och följa upp samt åtgärda risker som upptäcks. Planen är ett levande material som ska användas vid barnkonferenser och i det dagliga arbetet.

#### **Ansvariga för planen**

Rektor har det yttersta ansvaret för att förebygga, främja och förhindra att något barn utsätts för diskriminering och trakasserier. Specialpedagog och pedagoger ansvarar för att driva ett förebyggande arbete gällande plan mot kränkande behandling.

#### **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Förskola med barn i åldern 1-6 år.

## 2. *Främjande och förebyggande insatser*

### **Områden som berörs av insatserna:**

Pedagogerna på avdelningarna har gjort en trygghetsvandring, inventering/analys av nuläget och kommit fram till följande.

Pedagogerna har tillsammans med barnen enskilt eller i mindre grupper genomfört trygghetsvandringar i de olika rummen på förskolan samt utomhus. Under vandringen har de diskuterat och pratat med barnen kring trygghet och trivsel.

1. Det förekommer viss otrygghet bland de större barnen vid toalettbesök. Några tycker det är jobbigt på stora toaletten när det kan komma in flera barn och föredrar den lilla toaletten. Några barn tycker det kan vara läskigt på lilla toaletten när dörren är stängd.
2. God introduktion och grundtrygghet är en viktig del för barnens välbefinnande i verksamheten. Alla de större barnen uttrycker att de kan få hjälp av de vuxna när de behöver, de känner en trygghet med de vuxna.
3. Tänka på att värna barnens integritet bland de yngre vid blöjbyten och toalettbesök.

### **Mål och uppföljning**

Att förebygga , motverka och eliminera diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling på förskolan.

### **Insats**

- 1 Pedagogerna är lyhörda, närvarande samt lotsar och hjälper till i toalettsituationen så barnen kan känna sig trygga.
- 2 Närvarande pedagoger som lotsar barnen för att förebygga och hjälpa dem i olika situationer.  
Dela barnen i mindre grupper med anpassade aktiviteter, material och lärmiljöer.  
Diskutera värderingar tillsammans med barnen enskilt och i grupp.  
Använda oss av böcker/teater/figurer/dockor som görs delaktiga i vårt värdegrundsarbete.  
Vid konflikter ställa öppna frågor  
Vad hände ?  
Hur kände sig de inblandade ?

Hur kunde man gjort istället ?

Lägga stor vikt vid nya barns introduktion samt överlämningar.

- 3 Tänka på att låta barn i möjligaste mån gå på potta, toalett eller byta blöja på enskilt ställe utan andra barn omkring sig.

**Ansvarig:**

Pia Gustavsson  
Rektor

### ***3. Kartläggning***

**Kartläggningsmetoder**

Intervjuer, samtal, observationer och enkäter.

### ***4. Utvärdering, resultat och analys***

**Resultatet av arbetet ska följas upp och utvärderas**

Årets plan ska utredas senast 30 juni 2021.

**Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Resultatet av arbetet ska följas upp och utvärderas enligt SKA-hjulet samt vid mittermins/terminsuppföljningar.

Denna utvärdering ligger till grund för en förberedelse av nästa års plan mot kränkande behandling.

**Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Rektor Pia Gustavsson

### ***5. Rutiner för akuta situationer***

**Policy**

Förskolan ska ha gemensamma normer, regler och förhållningssätt dvs sätta tydliga och klara gränser samt reagera när något händer.

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

Vara uppmärksamma på hur barnen är mot varandra; hur vuxna uppträder mot barn samt hur vuxna är mot andra vuxna.

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

Berörda pedagoger på avdelningarna; specialpedagog och/eller rektor

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

Vid enstaka situationer

Berörd personal tar reda på fakta kring händelsen genom att intervjua barnen, vad har hänt och vilken/vilka är det som kränker. Viktigt att allt antecknas även tid och datum.

Vid upprepade situationer

Diskutera med kollegorna i arbetslaget, påtala för rektor, specialpedagog. Vid upprepade kränkningar barnen emellan, samtal med vårdnadshavare. Beslut tas (av berörd personal) om vilka åtgärder som ska sättas in.

Om förskolan inte har den nödvändiga kompetensen för att klara upp en situation bör hjälp tas utifrån t.ex. psykolog, socialtjänsten mm.

### **Ansvarig:**

Rektor, specialpedagog, pedagoger

### **Rutiner för uppföljning**

Berörd pedagog eller rektor/specialpedagog ansvarar för kontinuerlig uppföljning genom samtal med de inblandade. **Uppföljning** pågår så länge personal eller vårdnadshavare anser att behov föreligger. Förskolans personal är extra observanta efter uppföljningen på hur barnen i gruppen samspekar med varandra. Vårdnadshavare uppmanas att vara lyhörda för om barnet signalerar tecken på kränkning

### **Ansvarig:**

Rektor, specialpedagog, pedagoger

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

När det gäller kränkning personal-barn så ska alltid rektor informeras. Samtal med rektor, specialpedagog och berörd personal/vårdnadshavare. Om förskolan inte har den nödvändiga kompetensen för att klara upp en situation bör hjälp tas utifrån t.ex. psykolog, socialtjänsten mm.

### **Ansvarig:**

Rektor, specialpedagog

## **6. Kontaktpersoner**

Rektor Pia Gustavsson

Specialpedagog Catarina Oskarsson

## **7. Definitioner**

### **Diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen**

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten ([regeringens proposition 2007/08:95](#)). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

#### **Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

#### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering omfattar ett skydd för personer med "könsöverskridande identitet eller uttryck". Ofta använder DO i stället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

### **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, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

### **Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

### **Skollagen**

4 § Utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att



lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

**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 behandlingar.