



Datum  
2018-10-15

## Backsippans plan mot kränkande behandling

Planen omfattar förskolan 1-6 år

Ansvarig för planen: Marie Widerberg, förskolechef  
Specialpedagog Linda Dolck



### Ställningstaganden på Backsippans förskola

Alla barn ska känna sig trygga och respekterade på Backsippans förskola.

Förskolechef och all personal på Backsippans förskola tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och kränkande behandling.

Vårt förhållningssätt ska vara demokratiskt och medmänskligt.

Alla i förskolan som får kännedom om kränkande behandling har skyldighet att agera.

Du har rätt att *inte* bli kränkt men du har också en skyldighet att inte kränka någon.

---

#### 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 – vision - mål
2. Främjande och förebyggande insatser
3. Kartläggning - undersökning
4. Utvärdering
5. Rutiner för akuta situationer
6. Kontaktpersoner
7. Definitioner

## 1. Inledning

### Vår vision

På Backsippans förskola vill vi ta tillvara alla barns olikheter och se dessa som en tillgång. Vi vill skapa goda relationer mellan barn och mellan barn och vuxna på förskolan.

- Varje barn har rätt att gå till förskolan med glädje och känna ett välbefinnande i att få vara del i en social gemenskap och goda lärmiljöer.
- Barn, personal och föräldrar arbetar tillsammans med att utveckla barnen till trygga, positiva, nyfikna och empatiska världsmedborgare.
- Arbets- och lärmiljön i förskolan ska präglas av respekt, trygghet och utforskande som gynnar den lärande leken och samverkan.
- På Backsippans förskola möter vi varandra med glädje och omtanke.
- Diskriminering eller kränkande behandling accepteras inte i någon form.

### Mål och uppföljning

Målet för planen mot kränkande behandling lyfts upp på respektive avdelningar samt APT. Genomgång av planen görs vid varje verksamhetsårs start. Uppföljning görs dels i februari (delårsavstämning för att se om vi är på rätt väg) samt i juni. Planen gäller från 15 okt 2017 till 14 okt 2018

### Mål

- Att skapa goda relationer mellan alla som vistas i förskolan
- Att förebygga, motverka och eliminera diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling på förskolan

## 2. Främjande insatser

- **Barnens delaktighet** – ge möjlighet för barnen att efter stigande ålder och mognad få vara delaktiga i arbetet mot kränkande behandling
- **Vårdnadshavarens delaktighet** – i samtal och enkäter ge uttryck för vilka områden som behöver lyftas upp. Information via möten med föräldrar, under utvecklingssamtal samt i det dagliga mötet kring planen mot kränkande behandling. Vårdnadshavarna får vara delaktiga genom att svara på 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. Föräldrarna har fyra svarsalternativ att ta ställning till; alltid, oftast, ibland, ingen åsikt. Föräldrar arbetar tillsammans med pedagogerna för att utveckla barnen till trygga, positiva, nyfikna och empatiska världsmedborgare.
- **Personalens delaktighet** – all personal ska ha kunskap om och vara aktiv i de fyra stegen: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp samt utvärdera dvs. se vilka konkreta insatser som behövs för att i förebyggande syfte undanröja risker eller andra hinder som upptäcks. Pedagogerna på respektive avdelning gör observationer och

nulägesanalyser kring såväl verksamhetens organisation och arbetssätt som av barnens trygghet och trivsel.

### **Ansvariga för planen**

- **Förskolechef** har det yttersta ansvaret för att förebygga, främja och förhindra att något barn utsätts för diskriminering och trakasserier.
- **Förskollärare** och specialpedagog har ansvar för att driva det förebyggande arbetet gällande plan mot kränkande behandling samt att arbeta för en gemensam pedagogisk grundsyn i arbetslaget/hela förskolan.
- **Alla** på förskolan har skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot alla former av diskriminering och trakasserier.
- Förskolechef informerar nyanställd personal om plan mot kränkande behandling.
- Förskolechef ansvarar för att kartläggning/undersökning genomförs och ny plan görs klar till den 15 oktober.
- **Förskollärare/arbetslag** ansvarar för att ge information till vårdnadshavare samt att barn är delaktiga i arbetet mot kränkande behandling och att planen ”hålls levande”.

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

- FÖRSKOLANS utom- och inomhusmiljö genom planering och val av arbetssätt samt pedagogiskt material i lärmiljöerna så att alla barn kan delta på likvärdiga villkor.

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

Pedagogerna har undersökt vilka problemområden som finns på respektive avdelning. Analysen visar att

- A. Många konflikter uppstår i barngruppen p g a mycket barn i grupperna överlag och trånga utrymmen t ex i hallen, som kan leda till kränkande behandling<sup>1</sup> och stress. Svårigheter uppstår i vardagen t ex när barn slåss, bits, skräms och/eller använder ”fula ord”.
- B. Bemötande/trivselregler.
- C. Introduktion av nya barn.
- D. Delaktighet och inflytande
- E. Otrygghet och risker under utomhusvistelse på gården, som är svår att överblicka med en stor blandning av barn i åldersgrupperna 1-6 år och få personal vissa tider, olika rörelse- och lekbehov, risk att barn rymmer eller kränker varandra i skrymslen och vrår.

### **Insatser**

- A. **Förebygga** i syfte att minska konflikter barn-barn genom att pedagogerna delar in barnen i mindre grupper där lek och aktiviteter genomförs. Vid övergångar t ex inför måltider eller när barnen ska gå in/ut, sker det succesivt med vuxna som finns nära i alla moment. **Anpassningar** görs exempelvis genom att barnen får gå ut/in i omgångar och ha stöd av en vuxen dvs. alla går inte in/ut samtidigt.

---

<sup>1</sup> De 7 diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

**Förändringar** som innebär att vi bland annat låter barnen sitta med en vuxen, indelade vid olika bord samt hålla samtalen ”inom bordet” i låg ton för att skapa lugn och ro under matstunderna. Minska samlingarna i tid och omfattning. Periodvis erbjuda vila med yoga och avslappning.

- B. På förskolan strävar vi efter att ha gemensamma normer, regler och förhållningssätt. **Insats:** Var och en ska känna till våra regler och gemensamma normer. Alla vuxna ska reagera och agera när något inträffar. Vara goda förebilder. Barnen ska göras delaktiga kring dessa regler och normer. Vi ska ha en ständig dialog med barnen hur vi ska vara mot varandra för att alla på vår förskola ska må bra och trivas. Föräldrarna ska ha kännedom om våra trivselregler på förskolan så att vi kan samverka kring dem. Revidera och uppdatera rutiner och trivselregler.
- C. Under inskolning av nya barn är det viktigt att våra ”gamla” barn inte glöms bort. **Förebyggande:** Pedagogerna har en betydelsefull uppgift att se till så att alla barn får stöd och uppmärksamhet dvs får känna sig viktiga och får den omsorg de behöver. Följa småbarnspedagogikens riktlinjer. Detta är också angeläget vid överinskolningar. Att göra övergångarna mellan avdelningarna trygga och skapa nya relationer som ”bär”. Uppföljningssamtal ska äga rum inom 6-8 veckor efter inskolningen, i syfte att återkoppla hur inskolningen gått och hur föräldrar och pedagoger upplever trivseln för barnet.
- D. Barnen observeras under de s.k. ”upptäckarveckorna”, intervjuas och görs delaktiga i det dagliga arbetet. Föräldrarna får en enkät kring barnens trivsel i förskolan vartannat år s.k. Brukarenkät. Våren 2019 genomförs nästa enkätundersökning. Analys av intervjuer samt enkätundersökningen görs och följs upp för återkoppling.
- E. Öka säkerhet på gården: Alla pedagoger ska vara aktiva och se till att vara där barnen är via aktiviteter med barnen och cirkulera för att öka tryggheten. Varje pedagog har till uppgift att samverka för att förebygga, delta i barnens lek och försöka förhindra incidenter. Viktigt att sätta olikfärgade västar på barnen. Västarna ska bidra till att öka säkerheten för barn och vuxna och är en del av flera åtgärder. Vi följer alltid rutiner gällande säkerhet för utflykter och promenader.
- F. Kompetensutbildning för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering.
- Information och kunskap om vad som gäller kring de nya bestämmelserna om Plan för kränkande behandling.
  - Pedagogerna genomgick utbildning HT 2018 i **Hälsofrämjande ledarskap i förskolan**, som handlade om värdegrund, förhållningssätt och bemötande.
  - **Under vänliga veckan** – **Alla hjärtans dag:** Fokusera på vänlighet och kamratskap genom olika planerade aktiviteter.
  - **Dagligen** i varje möte i vardagen ha planen mot kränkande behandling i åtanke.

**Ansvarig:** Förskolechef & förskollärare/arbetslag

### **3. Kartläggning - Undersökning**

#### **Undersökningsmetoder**

Intervjuer, observationer och enkäter.

#### **Kartläggningsmetoder**

Varje avdelning gör en nulägesanalys av sin avdelning och barngruppen. Betydelsefullt att titta på vilka olika områden och platser på förskolan som kan leda till kränkningar. Föräldrarna får en enkät vartannat år, att besvara som handlar om hur de upplever att deras barn trivs samt om de känner sig trygga på förskolan.

### **4. Utvärdering**

**Årets plan ska utredas senast 30 juni 2019** samt ingå som en del det löpande kvalitets- och arbetsmiljöarbetet.

#### **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat. *Har vi uppfyllt de kort- och långsiktiga målen?*

Titta på insatserna vi hade i planen. *Har vi gjort det vi sa att vi skulle göra? Vilket resultat fick vi? Hur går vi klokt vidare?*

När detta är klart ska erfarenheterna gå att använda i steg 1 dvs som underlag till undersökningen och i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

#### **Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Förskolechef Marie Widerberg

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

#### **Policy**

Vår förskola ska vara en trygg miljö för alla barn. Det innebär att diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder är förbjuden. Likaså är det förbjudet med all form av kränkande behandling som exempelvis mobbning.

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

- Ha det som en punkt på arbetslagets planering
- Alla har ett ansvar hålla uppsikt över att det inte sker kränkningar och rapportera till förskolechef vid upptäckt

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

Förskolechef

**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 samtala med, observera och vid behov ställa frågor till barnen: *Vad är det som har hänt? Angeläget att allt antecknas, även tid och datum.*
- Diskutera med kollegorna i arbetslaget, påtala för förskolechef.
- Beslut tas (av berörd personal) om vilka åtgärder som ska sättas in.
- När det gäller kränkning personal-barn, personal-personal eller vårdnadshavare-personal så ska förskolechef alltid informeras.

**Utvärdering** – har insatserna fungerat, vad kan göras bättre till nästa gång?

Vid upprepade situationer

- Vid upprepade kränkningar barn emellan ska vårdnadshavare kontaktas av personal eller förskolechef för att ges information om händelsen. Samtalet ska vara tydligt och klart.
- Andra åtgärder kan vara att handlingsplan för insatser skrivs. *Vad kan vi göra på förskolan? Vad kan föräldrarna bidra med?*
- Om förskolan inte har den nödvändiga kompetensen för att klara upp en situation bör stöd tas utifrån t.ex. specialpedagog, psykolog, socialtjänsten mm.

**Ansvarig:**

Förskolechef och förskollärare

**Rutiner för uppföljning**

- Berörd personal eller förskolechef 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 samspelar med varandra. Vårdnadshavare uppmanas att vara lyhörda för om barnet signalerar tecken på kränkning.
- Samtlig personal på förskolan samarbetar för att motverka upprepade kränkningar.

**Att tänka på**

- All dokumentation ska förvaras inlåst.
- Aldrig diskutera pågående kränkning i barngruppen.
- Aldrig ställa den som utövar kränkningen till svars inför hela barngruppen.
- Aldrig konfrontera den som blivit utsatt och de som utövat kränkningen i en pågående utredning

**Ansvarig:**

Förskolechef och förskollärare

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

Den vuxne person som sett eller blivit uppmärksam på händelsen anmäler händelsen omedelbart till förskolechef.

Förskolechef anmäler till huvudmannen. Se blankett!

**Ansvarig:**

Förskolechef

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

Den vuxne person som sett eller blivit uppmärksam på händelsen anmäler händelsen genast till förskolechef.

Förskolechef anmäler till huvudmannen. Se blankett

**Ansvarig:**

Förskolechef

**6. Kontaktpersoner**

Förskolechef Marie Widerberg

Huvudskyddsombud Pernilla Eknö

**7. Definitioner****Skyddade diskrimineringsgrunder**

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.<sup>2</sup>

**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 köns uttryck. Även en person som identifierar sig som

---

<sup>2</sup> Här beskrivs hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten ([regeringens proposition 2007/08:95](#)). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.



transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller köns uttryck. 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 som 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.

## Utbildning

### **Diskrimineringsförbud**

**5 §** Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Lag (2014:958).

### **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 behandling.