



Datum  
2019-10-21

### **Backsippans plan mot kränkande behandling**

Planen omfattar förskolan 1-6 år



### **Ställningstaganden på Backsippans förskola**

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

Rektor 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.

## Innehållsförteckning

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

## 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 samt bemöter varandra med glädje och omtanke.

- 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.
- 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. Kartläggning startar i september, genomgång av planen görs inför ny plan i oktober. Uppföljning görs dels i februari; delårsavstämning för att se om vi är på rätt väg samt i juni. Planen gäller från 31 okt 2019 till 31 dec 2020

### Mål

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

#### 1. Främjande insatser

- **Barnens delaktighet** – ge möjlighet för barnen att efter stigande ålder och mognad få vara delaktiga i arbetet mot kränkande behandling.
- **Vårdnadshavarens delaktighet** - via samtal och enkäter, där de kan ge uttryck för vilka områden som behöver belysas gällande barnens trygghet och trivsel. Information i arbetet kring kränkande behandling ges via möten med föräldrar, under utvecklingssamtal samt i det dagliga mötet.
- **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 och/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.

### Ansvarig

- **Rektor** har det yttersta ansvaret för att förebygga, främja och förhindra att något barn utsätts för diskriminering och trakasserier. Rektor ska informera nyanställd personal om plan mot kränkande behandling. Rektor ansvarar för att kartläggning/undersökning genomförs och ny plan görs klar till den 31 oktober
- **Förskollärare** och specialpedagog har ansvar för att driva det förebyggande arbetet gällande plan mot kränkande behandling samt att arbeta för en gemensam värdegrund i hela förskolan.
- **Förskollärare/arbetslag** ansvarar för att ge information till vårdnadshavare samt att barn är delaktiga i arbetet mot kränkande behandling och att planen ”hålls levande”.
- **Var och en** som arbetar på Backsippan har skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot varje form av diskriminering och trakasserier.

### Utbildning som omfattas av planen

- FÖRSKOLANS utom- och inomhusmiljö genom planering och val av arbetssätt samt pedagogiskt material i lärmiljöerna så att barn 1-6 år 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 och toaletterna, som kan leda till kränkande behandling<sup>1</sup> och stress. Svårigheter uppstår i vardagen t ex när barn slåss, bits, skräms och/eller uppträder ojust mot varandra..
- B. Bemötande/trivselregler.
- C. Introduktion av nya barn.
- D. Delaktighet och inflytande
- E. Otrygghet och risker under utomhusvistelse på gården; fara att barn rymmer eller kränker varandra när de går bakom förråden (svårt ha uppsikt), in i snåriga buskar (bör tas bort) eller skadar sig på farligt skräp, föremål som ligger kvar efter tillhåll på gården. Gungor har satts i brand, glasflaskor legat trasiga, fönster krossats, fimpar och annat legat kvar. Se riskbedömning av gården.

### 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

---

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

in/ut, sker det successivt med vuxna som finns nära i alla moment. **Anpassningar** görs exempelvis genom att barn får gå ut/in i omgångar och ha stöd av en vuxen dvs. alla går inte in/ut samtidigt. **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 måltiderna.

Minska samlingarna i tid och omfattning. Sätta upp inspirerande bilder och ge utmaningar när barn väntar på sin tur vid t ex handtvättning och toalettbesök. Periodvis erbjuda vila med yoga och avslappning, där beröring är betydelsefullt. Lekgården behöver renoveras enligt plan (som stoppades) så att den blir inspirerande och utmanande lekrområde för barnens lek och lärande. Uppsatta lampor bidrar till belysning av gården (kameror – ett alternativ?!)

- B. På förskolan strävar vi efter att ha gemensamma normer, regler och förhållningssätt. **Insats:** Var och en ska känna till regler och gemensamma normer. Varje vuxen ska vara goda förebilder, göra barnen delaktiga gällande regler och normer. Reagera och agera när något inträffar. Ha en pågående dialog med barnen hur vi ska vara mot varandra för att alla ska må bra och trivas. Vårdnadshavare ska ha kännedom om trivselreglerna, vilket gör att vi kan samverka kring dem. Vi ska revidera och uppdatera rutiner och trivselregler.
- C. Under introduktion av nya barn har vi en plan som möjliggör att vårdnadshavare och barn känner sig trygga och väl bemötta. **Förebyggande:** Pedagogerna har en betydelsefull uppgift att se till att vårdnadshavare får information och kännedom om vikten av en grund under inskolningen. Vi följer småbarnspedagogikens riktlinjer och aktuell forskning. Detta är lika angeläget vid överinskolningar dvs. 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 samt hur föräldrar och pedagoger upplever trivseln för barnet.
- D. Barnen observeras under de s.k. ”upptäckarveckorna”, intervjuas och görs delaktiga i det dagliga arbetet. Vårdnadshavare får en enkät kring barnens trivsel i förskolan vartannat år s.k. Brukarenkät. Analys av intervjuer samt enkätundersökningen görs och följs upp för återkoppling.
- E. Öka säkerhet på gården: Varje personal ska vara aktiva och se till att vara där barnen är, vid behov cirkulera för att öka tryggheten. Varje personal har till uppgift att samverka för att förebygga, delta i barnens lek och sträva efter att förhindra tillbud. Viktigt att sätta västar på barnen. Västarna ska bidra till att öka synbarhet och säkerheten för barn och vuxna. Vi följer alltid rutiner gällande säkerhet för utflykter och promenader.
- F. **Kompetensutbildning** för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskrimineringsgrunderna och barns rättigheter.
- LpFö 18 och barnkonventionen implementeras med betoning på förskolans värdegrund och uppdrag
  - Information och aktuell kunskap uppdateras i kollegiala samtal

- Praktisera lärdomar och kunskap från bland annat; Hälsofrämjande ledarskap i förskolan samt medarbetarskap, som handlar om uppdrag, värdegrund, förhållningssätt och bemötande.
- **Under vänliga veckan – Alla hjärtans dag:** Fokusera på vänlighet och kamratskap genom olika planerade aktiviteter. Under **De modigas fest** – stötta barnen i att vara bra kompisar.
- **Dagligen** i varje möte i vardagen ha planen mot kränkande behandling i åtanke.

**Ansvarig:** Rektor & förskollärare/arbetslag

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

#### **Undersökningsmetoder**

Intervjuer, observationer och enkäter.

#### **Kartläggningsmetoder**

Nulägesanalys genomförs på varje avdelningen/i barngrupp. Betydelsefullt att titta på vilka olika områden och platser på förskolan som kan leda till kränkningar. Vårdnadshavare 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 2020** samt ingå som en del det löpande kvalitets- och arbetsmiljöarbetet.

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

Se mönster och göra analyser utifrån observationer och samtal med barn och vårdnadshavare. 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.

#### **Ytterst ansvarig för att årets plan utvärderas**

Rektor Marie Widerberg

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

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

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

**Personal, barn samt vårdnadshavare kan vända sig till**

Rektor, specialpedagog och förskollärare

### **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 rektor.
- 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 rektor 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 rektor 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 vårdnadshavare 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:**

Rektor och förskollärare

### **Rutiner för uppföljning**

- Berörd personal eller rektor ansvarar för tydlig 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
- Blanketter för ifyllnad via Drafit

### **Ansvarig:**

Rektor 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.

Rektor anmäler till huvudmannen. Rutiner via Draftit

**Ansvarig:** Rektor

**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 rektor.

Rektor anmäler till huvudmannen. Se blankett

**Ansvarig:** Rektor

**6. Kontaktpersoner**

Rektor: Marie Widerberg

FFM Kommunal: Helen Isokääntä, FFM LF: Åsa Svensson

**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 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 gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället

---

<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.



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 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.

