



Datum
2019-10-15

Hasselbackens plan mot kränkande behandling



Planen omfattar utbildningen i förskolan 1-6 år.
Ansvarig för planen: *Marie Widerberg, rektor*

Ställningstaganden på Hasselbackens förskola

Alla barn ska känna sig trygga och respekterade på Hasselbackens förskola.
Rektor och all personal på Hasselbackens 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 en 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
Webbplats 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

Att skapa ett professionellt vi, där barn och vuxna utforskar tillsammans. Ett vi som bygger på vänlighet, respekt och glädje i att få prova sina tankar tillsammans.

På Hasselbackens förskola...

... bemöter vi varandra med glädje och omtanke

...syns tydligt att varje barn är en del i en social gemenskap och vistas i goda lärmiljöer såväl utom- och inomhus

... arbetar barn, personal och vårdnadshavare tillsammans med att utveckla barnen till trygga, positiva, nyfikna och empatiska världsmedborgare.

... präglas arbets- och lärmiljön av respekt, trygghet och utforskande som gynnar sociala samvaron samt den lärande leken.

...accepteras inte någon form av diskriminering eller kränkande behandling

Planen gäller från 2019-10-31 till 2020-12-31

Förankring av planen

Barnens delaktighet – ge möjlighet för barnen att efter stigande ålder och mognad få vara delaktiga i arbetet mot kränkande behandling. Samtala om hur det är att vara en bra kompis och hur vi bemöter varandra.

Vårdnadshavarens delaktighet – i samtal och enkäter får de ge uttryck för vilka områden som behöver lyftas upp, information via föräldramöten, under utvecklingssamtal samt i det dagliga mötet kring planen mot kränkande behandling. Vårdnadshavare ska ges information om samt samarbeta med pedagogerna för att aktivt följa förskolans plan mot kränkande behandling.

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. Rektor och specialpedagog har ansvar för att planen mot kränkande behandling följs upp under barnkonferenser och hålls levande i samspel med all personal på förskolan.

Ansvariga för planen

Rektor har det yttersta ansvaret för att förebygga, främja och förhindra att något barn utsätts för diskriminering och trakasserier.

Förskollärare har ansvar för att driva det förebyggande arbetet gällande plan mot kränkande behandling samt att arbeta för en gemensam pedagogisk grundsyn i arbetslaget och hela förskolan.

Var och en på förskolan har skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot alla former av diskriminering och trakasserier.

Rektor informerar nyanställd personal om plan mot kränkande behandling. Rektor ansvarar för att kartläggning/undersökning genomförs och ny plan görs klar innan 31 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".

I förskolan omfattas planen av

Utom- och inomhusmiljöer som genom planering och tydliga arbets- och förhållningsätt samt val av pedagogiskt material gör att alla barn kan delta på likvärdiga villkor.

2. Främjande och förebyggande insatser

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 behandling¹ och stress. Svårigheter uppstår i vardagen t ex när barn slåss, bits och använder "fula ord".
- B. Bemötande/trivselregler ska grundläggas varje terminsstart.
- C. Introduktion av nya barn ska genomföras enligt plan som bygger på aktuell forskning.
- D. Barnens delaktighet och inflytande² måste genomlysas och förbättras i enlighet med barnrättslagens införande 2020.
- E. Otrygghet och risker under utomhusvistelse på gården, som är svår att överblicka med en stor blandning av barn i åldersgrupperna 1-6 år, olika rörelse- och lekbehov, risk att barn rymmer eller kränker varandra i skrymslen och vrår. Trasiga och slitna lekredskap innebär risker. Mörkt på gården under höst och vinterperioden.

Mål och uppföljning

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

¹ De 7 diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

² Utbildningen ska utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter (LpFö18)

Insatser

A. Förebygga i syfte att minska konflikter barn-barn genom att pedagogerna delar in barnen i mindre grupper, där lek och aktiviteter genomförs. Boksamtal med inriktning på barns rättigheter. Övergångar och aktiviteter planeras, där vuxna finns nära i alla moment. Pedagogerna får bättre kunskap gällande lågaffektivt förhållningssätt. Specialpedagog handleder. **Anpassningar** görs exempelvis genom att barnen ska gå ut/in i omgångar och ha stöd av en vuxen dvs. alla går inte in/ut samtidigt. Riskbedömning av gården och utemiljön. **Förändringar** görs som innebär att vi bland annat låter barnen sitta med en vuxen, indelade vid olika bord, i olika rum. Håller samtalen "inom bordet" i låg ton för att skapa lugn och ro under måltiderna. Minskar samlingarna i tid och omfattning. Periodvis erbjuder vila med yoga, mjuk beröring och avslappning. Pedagogerna använder sig av lågaffektivt förhållningssätt i bemötande och samtal.

B. Att vi på förskolan ska ha gemensamma normer, regler och förhållningssätt **Insats:** Var och en ska känna till, följa och agera utefter regler och gemensamt beslutade normer. Alla vuxna ska omedelbart aktivt ingripa när något inträffar som kan leda till kränkning/diskriminering vare sig det sker på gården, i närmiljön eller inomhus. Varje pedagog ska vara goda förebilder. Barnen ska göras delaktiga och känna till vilka trivselregler och normer som gäller. Pedagogerna ska ha en ständigt pågående dialog med barnen kring hur vi ska vara mot varandra för att alla på vår förskola ska må bra och trivas. Vårdnadshavare ska ha kännedom om våra trivselregler på förskolan så att vi kan samverka kring dem.

C. Under introduktion/inskolning av nya barn är det viktigt att våra "gamla" barn inte glöms bort. **Förebyggande:** Pedagogerna ska se till att alla barn får stöd och uppmärksamhet under pågående inskolningar dvs få känna sig viktiga och få den omsorg de behöver. Följa småbarnspedagogikens riktlinjer, hålla dem levande och ta del av aktuell forskning gällande anknytning och inskolningsmetoder. Lika angeläget vid överinskolningar dvs göra övergångarna mellan avdelningarna trygga i att skapa nya relationer som "bär" på varje avdelning. Uppföljningssamtal ska äga rum inom 6-8 veckor efter inskolningen, i syfte att återkoppla hur in- eller överinskolning gått och hur vårdnadshavare och pedagoger upplever trivsel och trygghet för barnet.

D. Barnen observeras under de s.k. "upptäckarveckorna", intervjuas och görs delaktiga i det dagliga arbetet. Vårdnadshavare besvarar 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: 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 olik färgade västar på barnen. Västarna ska bidra till att öka säkerheten för barn

och vuxna och är en del av flera åtgärder. Västar för de vuxna?! Vi följer alltid rutiner gällande säkerhet för utflykter, promenader samt bussturer.

F. Kompetensutbildning för personalen för att öka medvetenhet och kunskap om diskrimineringsgrunderna samt barnrättslag.

Hälsofrämjande ledarskap i förskolan samt Medarbetarskaps utbildningar ska bidra till att varje pedagog fokuserar och förstår sitt egenansvar gällande bemötande, förhållnings- och arbetssätt. Värdegrundsdiskussioner i ett ständigt pågående aktivt arbete. Under **vänliga veckan – Alla hjärtans dag** fokusera på vänlighet och kamratskap genom olika planerade aktiviteter.

I boksamtal med barnen rikta in samtalet kring hur barn bemöter varandra och är en bra kompis. Dagligen i varje möte i vardagen ha planen mot kränkande behandling i åtanke.

Ansvarig: Rektor, specialpedagog och förskollärare/arbetslag

3. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Intervjuer, samtal, observationer och enkäter.

4. Utvärdering Resultat och analys

Årets plan ska utvärderas och resultatet analyseras senast 30 juni 2020 samt ingå som en del det löpande kvalitets- och arbetsmiljöarbetet.

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Resultatet av arbetet ska följas upp och utvärderas enligt SKA-hjulet.

Vi mittermins/termins uppföljningar ska ställning tas 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 som underlag till undersökningar och i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

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/barnkonferens
- Alla har ett ansvar hålla uppsikt över att det inte sker kränkningar och omedelbart rapportera till rektor vid upptäckt

Personal och barn samt föräldrar ska vända sig till

Rektor i förskolan

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 hände? Vem gjorde vad? 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?

Följa och genomförda beslutade insatser.

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 i förskolan 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 rektor.

- Rektor anmäler till huvudmannen. Se ny blankett.
- **Utvärdering** – har insatserna fungerat, vad kan göras bättre till nästa gång?
- Följa och genomförda beslutade insatser.

Ansvarig: Rektor i förskolan

Rutiner för att utreda och åtgärda när personal kränks av barn

Den vuxne person som sett eller blivit uppmärksamrad på händelsen anmäler händelsen skyndsamt till rektor.

Rektor anmäler till huvudmannen. Se blankett

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

Ansvarig: Rektor i förskolan

Rutiner för uppföljning

- Berörd personal eller rektor 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 upprepad kränkning.

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: Rektor i förskolan och förskollärare

6. Kontaktpersoner

Rektor Marie Widerberg

Huvudskyddsombud Pernilla Eknö

7. Definitioner

Skyddande 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.³

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 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.

³ 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.

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.

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.