

# Plan mot kränkande behandling

Gäller för Fårösund förskola  
2020 - 2021



# Plan mot kränkande behandling

## Innehåll

<b>1. Denna plan omfattar Fårösund förskola.....</b>	<b>3</b>
Förskolan i skollagen.....	3
Förskolans läroplan, Lpfö 18.....	3
FN´s barnkonvention .....	4
Fårösund förskolas verksamhetsidé .....	4
<b>Utvärdering av 2019/2020 åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling av förskolans barn .....</b>	<b>4</b>
<b>Förebyggande arbete: .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Kartläggning 2020/2021 och nödvändiga åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling av förskolans barn .....</b>	<b>5</b>
<b>Åtgärdande arbete vid akuta situationer: .....</b>	<b>7</b>
Arbetsgång vid kränkning barn emellan: .....	7
Arbetsgång när vuxna kränker barn: .....	7
Ansvarsfördelning.....	7
<b>Anmälan samt åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolorna Fårösund, Lärbro, Slite. ....</b>	<b>11</b>
<b>Uppföljning av åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolorna Fårösund, Lärbro, Slite. ....</b>	<b>12</b>

## 1. Denna plan omfattar Fårösund förskola

Syftet med denna plan är att barns lika rättigheter förebyggs och att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling motverkas. Rektor Marianne Gustafsson ansvarar för upprättandet av planen samt att den blir känd för barn, personal och vårdnadshavare. Alla personal har ett ansvar för att planen är ett levande dokument på förskolan.

Som grund för vår plan mot kränkande behandling finns följande lagar och styrdokument: Skollag 2010:800 6 kap 8 §, Diskrimineringslag 2008:567 1 kap 1 § och 3 kap 16 §, Läroplan för förskolan Lpfö 18 och FN's barnkonvention.

En faktaruta med begrepp finns i slutet av denna plan. Denna plan upprättas i oktober 2020. Kartläggning av verksamheten tillsammans med barnen påbörjas i augusti. Insamlande av föräldrars tankar gällande trygghet görs under höstens föräldramöten. Uppföljning sker regelbundet, och planen utvärderas i augusti 2021.



### Förskolan i skollagen

Enligt de allmänna bestämmelserna i skollagen är syftet med förskolans utbildning att: *"Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg. Verksamheten ska utgå från en helhetsyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet."* (Skollagen 8 kap. 2§)

I skollagen står det också att förskolan ska främja social gemenskap, jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Således ska var och en som arbetar inom förskolan ha ett förhållningssätt där hen visar respekt för varje människas egenvärde samt respekt för vår gemensamma miljö. Förskolan ska arbeta med att ge barnen en trygg, utvecklande och trivsamt miljö.

### Förskolans läroplan, Lpfö 18

Verksamheten ska grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv grundar sig på, vi vuxna är goda förebilder. Omsorg om och hänsyn till andra människor, rättvisa, jämställdhet och rättigheter ska lyftas fram och synliggöras i verksamheten. Förskolan ska uppmuntra och stärka barnens medkänsla.

*"Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan skall hålla levande i arbetet med barnen."* (Lpfö-18)

### Rektor ansvarar för att:

- Personalen arbetar aktivt med att främja barns lika rättigheter.
- Personalen skapar förutsättningar så att alla barn ska kunna känna sig trygga på förskolan och att varje barn bemöts och behandlas med respekt.
- Personalen arbetar för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### **FN´s barnkonvention**

Alla barn är lika mycket värda, inga barn får bli diskriminerade, det vill säga sämre behandlade. Varje barn har rätt att bli respekterad som den person den är och har rätt att bli lika behandlad och skyddas mot alla former av våld och övergrepp. (Ur FN´s Barnkonvention, artikel 2)



### **Fårösund förskolas verksamhetsidé**

Alla vi som arbetar på förskolan gör en lustfylld resa tillsammans med barnen mot ett mål där själva resan är viktigast. Under resan utgår vi från barnens intressen och vi ser varje barn som den unika individ den är.

## **Utvärdering av 2019/2020 åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling av förskolans barn**

<b>Åtgärder som skulle påbörjas/genomföras under verksamhetsåret:</b>	<b>Utvärdering, hur gick det?</b>
<p>Prata med de vuxna som använder skötrummet som passage. Sätta upp ”skyltar” på båda dörrarna som berättar att det är ett skötrum och inget passagerum. Personalen/Lillstimmets grupp. Ht-19</p>	<p>Åtgärdat.</p>
<p>Göra upp strategier för hur personalen ska hantera starka, höga röster i verksamheten.</p>	<p>Samtalat om.</p>
<p>Samtala om innehållet i begreppet ”närvarande pedagog”. Sätta upp skyltar vid varje toalettdörr. Personalen/Hajens grupp. Ht-19</p>	<p>Personalen har tillsammans diskuterat och definierat begreppet ”Närvarande pedagog”. Skyltar till toaletterna sattes upp, men fungerade inte så bra. Momentet att vända från röd till grön lapp glömdes ofta bort.</p>
<p>Inför rutinerna att alla barn måste knacka på toalettdörren innan de går in. Alternativt sätta upp ”Ledigt eller Upptaget skyltar”. Flytta skåpet i korridoren så det är överblickbart ur ett barnperspektiv. Personalen/Neptuns grupp. Ht-19</p>	<p>Skåpet är flyttat. Barnen är fördelade på olika toaletter, samt knackar innan de går in. Fungerar bra.</p>
<p>Rita ut olika ansvarsområden på gården samt markera en ansvarspersonal för varje område. Pedagoggrupp 3. Ht-19</p>	<p>Ansvarsområden finns och fungerade bra till en början. På grund av minskning i personalgruppen fanns inte personal som kunde täcka upp alla områden.</p>
<p>Fortsätta arbetet med SPSM´s värderingsverktyg för tillgänglig utbildning, i avdelningshandledningsgrupper. Ann-Catrin och Marianne</p>	<p>Vi har fortsatt arbeta med SPSM´s värderingsverktyg. Det finns förslag om att använda SPSM istället för eller som komplement till Eccers i vårt prioriterade utvecklingsområde.</p>

## Förebyggande arbete mot kränkande behandling

Arbetet med detta ska genomsyra hela verksamheten, det vill säga i det pedagogiska arbetet med målområdena, förhållningssättet, regler, rutiner samt vid planering, genomförande och uppföljning av aktiviteter. Alla som berörs av verksamheten ska ges möjlighet att aktivt delta i detta arbete. Barnen ska efter ålder och förmåga göras delaktiga i arbetet. Vårdnadshavare ska ges möjligheter att framföra synpunkter på Fårösund Förskolas förebyggande arbete samt påverka innehållet i denna plan. All personal ska delta i utformandet av planen och är ansvariga för att innehållet i planen hålls aktuell. Rektor ansvarar för att planen upprättas årligen och görs tillgänglig för berörda samt att den följs och utvärderas.

### Förebyggande arbete:

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och utgår från konkreta problem som har upptäckts vid kartläggningen av verksamheten på förskolan.

## 4. Kartläggning 2020/2021 och nödvändiga åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling av förskolans barn

### Hur vi valt att genomföra kartläggningen vid Fårösund förskola:

**Personalen** har genomfört observationer både inomhus och utomhus.

#### Vårdnadshavarna

På Lillstimmet har vi lyft på ett föräldramöte hur föräldrarna känner kring trygghet. Det som lyftes var OM barnen skulle bita varandra, annars fanns det inget som var oroande.

Även på Hajen har vi lyft på ett föräldramöte hur föräldrarna känner kring tryggheten på förskolan. De föräldrar som var närvarande på föräldramötet känner sig trygga här hos oss.

På Neptun har vi haft ett föräldramöte. Vårdnadshavarna har visat att de känner sig trygga med det arbetet som vi har planerat inför det kommande året.

**Barnen:** Personalen har genomfört barnobservationer och haft gruppdiskussioner med de äldre barnen.

### Analys – vad ser vi av kartläggningen?

Kartläggningen visar att Neptun behöver jobba med toalettsituationen samt stötta gruppens utveckling och att stärka individen.

Kartläggningen visar att även Hajen behöver jobba med toalettsituationen. Barnen måste lära sig att knacka på och lyssna efter om någon är inne på toaletten innan de öppnar dörren. Hajen behöver vid samlingen, innan våra promenader – när vi ”väljer” kompiserna att gå med – arbeta med hur vi samspekar med varandra.

På Lillstimmet har vi sett att vid inskolningen av nya barn har resten av gruppen visat otrygghet och varit mycket vuxenberoende. Sårbart när man är få i personalen, det blir svårt att räcka till för alla barn som vill ha närhet och även hinna med kringuppgifter.

<p>Matsituationen i hjärtat upplevs som högljudd och rörig nu när alla äter samtidigt. Finns risk för att tysta barn inte blir sedda och lyssnade på.</p>	
<p><b>Nödvändiga åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling:</b></p> <p><b>Neptun:</b> Närvarande personal. Arbeta med trygghet i hall och toalett, en bra gruppkänsla där alla känner sig involverade. Individerna ska få kunskap om sina rättigheter.</p> <p><b>Hajen:</b> Närvarande pedagoger. Vi ska arbeta för att barnen ska kunna känna sig mer trygga i hallen och på toaletten. Vi ska arbeta för att skapa en känsla för gemenskap och trygghet i gruppen.</p> <p><b>Lillstimmet:</b> Vid inskolningar behövs fler vuxna för att undvika kränkande behandling barn emellan. Ett hjälpsamt förhållningssätt, avdelningarna emellan. Alla känner alla barn. Närvarande pedagoger behövs för att förebygga eventuella bitningar.</p> <p>Planera om gårdens olika ansvarsområden.</p> <p>Diskutera hur vi gör vid matsituationen för att minska bullernivån.</p>	
<p><b>Följande åtgärder kommer att påbörjas/genomföras under verksamhetsåret:</b></p> <p><b>Neptun:</b> Vi kommer att jobba med samarbetsövningar, massage, kompisyoga, kompisböcker, Bamse kompismaterial. Väpplarna där barnen hittar sin egen superkraft.</p> <p><b>Hajen:</b> Vi kommer att sätta upp bilder på barnen vid toaletterna så de har sin "egen" toalett. Vi kommer att fortsätta prata med barnen om att vi knackar och frågar om toaletten är upptagen innan vi öppnar toalettdörren.</p> <p><b>Hajen:</b> Vi ska ge barnen språkliga och relationella verktyg så att de ska kunna diskutera och samarbeta med varandra.</p> <p><b>Lillstimmet:</b> Vi kommer att fortsätta ge barnen verktyg för att känna sig trygga i sina känslor samt vår miljö och med andra vuxna. Närvarande pedagoger.</p> <p>På nästa husmöte planerar vi våra ansvarsområden på gården.</p> <p>Att all personal medvetet jobbar med att sänka ljudvolymen för att alla barn skall bli sedda och lyssnade på vid matsituationen.</p>	<p><b>Ansvarig samt tidpunkt:</b></p> <p>Pedagoger på Neptun Verksamhetsåret 20–21.</p> <p>Pedagogerna på Hajen. Verksamhetsåret 20–21.</p> <p>Pedagogerna på Hajen. Verksamhetsåret 20–21.</p> <p>Pedagogerna på Lillstimmet. Verksamhetsåret 20–21.</p> <p>All personal, 22 september 2020.</p> <p>All personal under alla måltider.</p>

### **Åtgärdande arbete vid akuta situationer:**

Det åtgärdande arbetet ska innehålla rutiner för hur förskolan ska agera när ett barn har utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Alla fall av kränkningar ska utredas, åtgärdas och dokumenteras och följas upp utan dröjsmål. Vid behov ska en åtgärdsplan upprättas. Till kränkande behandling räknas inte vänligt befogade tillrättvisningar som syftar till att upprätthålla ordning och ge en god och trygg miljö för barnen.

### **Arbetsgång vid kränkning barn emellan:**

- Personalen avleder/avbryter handlingen omedelbart.
- Personalen pratar med barnen om händelsen, låter båda sidor komma till tals och är tydlig i sitt sätt att hantera kränkningen. Samtalen ska dokumenteras.
- Personalen informerar vårdnadshavare om vad som har hänt och vad som planeras och att uppföljningssamtal ska hållas.
- Personal följer upp och arbetar förebyggande så att kränkningen inte upprepas.
- Personal informerar rektor.
- Rektor gör anmälan om kränkningen till huvudman.

Vid allvarliga och upprepade händelser skall stöd och handledning ges till personalen av specialpedagog och/eller psykolog. Åtgärder som vidtas skall dokumenteras i en åtgärdsplan. Vid upprättandet av denna deltar vårdnadshavare och pedagog, vid behov även rektor och/eller berörd stödfunktion.

Om ett barn själv blir utsatt eller om ett barn utsätter andra barn så det/de far illa och våra åtgärder inte har gett något resultat inleds ett samarbete med BVC och/eller Socialförvaltningen.

### **Arbetsgång när vuxna kränker barn:**

Vid kränkning vuxen mot barn ska den som upptäcker det, ifrågasätta den vuxnes agerande samt omedelbart lämna ärendet till rektor som utreder händelsen.

- Rektor skaffar sig en bild av det inträffade genom samtal med berörda. Utredningen dokumenteras och anmälan till huvudman görs.
- Rektor vidtar åtgärder, till exempel samtal, varning eller anmälan till annan myndighet.
- Rektor följer upp insatser och åtgärder tillsammans med personal och vårdnadshavare.

Samma regler och lagar gäller i förskolan som i samhället i övrigt. Vid misstanke eller kunskap om att kränkningen kan vara en brottslig handling skall polisanmälan göras av rektor.

### **Ansvarsfördelning**

Den personal som upptäcker att kränkning skett ansvarar för att samtal med barnen och föräldrar kommer till stånd samt att dessa dokumenteras. Följande ska ingå i dokumentationen:

- Närvarande
- Vem har dokumenterat och när.
- Händelseförlopp utifrån diskriminerings, trakasserier eller kränkande behandlingsperspektiv.

- Inblandade
- Åtgärd/åtgärder
- Datum för uppföljningssamtal.

Se bifogad blankett ”Åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolorna Fårösund, Lärbro, Slite”

I de fall där personal är inblandade ansvarar rektor för utredning, åtgärder och dokumentation.

Händelser som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa ska också rapporteras till Arbetsmiljöverket. Rektor ansvarar för rapporten.

- **Rektor** ansvarar för att all personal och vårdnadshavare får information om planens innehåll och att den utvärderas i juni samt att en ny plan upprättas årligen.
- **Personalen** ansvarar för att planen tas upp vid inskolning, utvecklingssamtal och på föräldramöten. De ansvarar även för att alla barn får kännedom om planens innehåll och får möjlighet att agera så att den följs.
- **Vårdnadshavarna** ska ges möjlighet till medverkan genom att rektor eller personal lyfter innehållet i planen på föräldramöten, föräldraråd, utvecklingssamtal och inskolningssamtal. Personalen fångar också kontinuerligt, vid lämning och hämtning, upp vårdnadshavarnas synpunkter i arbetet med likabehandling.
- **Barnen** medverkar genom att de ges möjligheter att ge synpunkter på innehållet i planen. Barnens tankar om det förebyggande ska personalen ta tillvara. Trivselregler ska upprättas, följas upp och utvärderas tillsammans, barn och personal. Barnen ska ges möjligheter att vara aktiva i denna plans kartläggning.



## Definitioner och begrepp

I syfte att förtydliga de begrepp som används i denna plan återges dessa utifrån Skolverkets allmänna råd för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (2009). Både begrepp och definitioner kommer från diskrimineringslagen och skollagen.

- **Diskriminering** innebär att ett barn missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, se nedan. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barnen kan inte diskriminera varandra i juridisk mening.
- **Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att det tillämpas en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Man kan i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika då ett eller flera barn missgynnas.
- **Bristande tillgänglighet** är när en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Likabehandling** innebär att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte att alla barn ska behandlas lika, se indirekt diskriminering. Alla har rätt att vara olika.
- **Trakasserier** innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Kränkande behandling** innebär ett uppträdande som, utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund, kränker ett barns värdighet.

## Diskrimineringsgrunderna och diskriminering

### De sju diskrimineringsgrunderna:

1. **Kön**, att någon är man eller kvinna.
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck** innebär att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man, genom sin klädsel eller på andra sätt ger uttryck att tillhöra ett annat kön.
3. **Etnisk tillhörighet**, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande.
4. **Religion eller annan trosuppfattning**, tillhörighet av annan religiös uppfattning än den som är i majoritet.
5. **Funktionshinder** innebär varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
6. **Sexuell läggning**, homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
7. **Ålder**, uppnådd levnadslängd.

### Lagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är:

1. **Direkt diskriminering**
2. **Indirekt diskriminering**
3. **Bristande tillgänglighet**
4. **Trakasserier**
5. **Sexuella trakasserier**
6. **Instruktioner att diskriminera** (Instruktioner att diskriminera är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan).



## Anmälan samt åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolorna Fårösund, Lärbro, Slite.

Datum: \_\_\_\_\_

Närvarande:

Ansvarig för denna åtgärdsplan:

Händelseförlopp utifrån ett diskriminerings-, trakasseri-, eller kränkande behandlingsperspektiv:

Vad har hänt?

Vilka var inblandade?

Orsaker?

Följder?

Åtgärd/åtgärder

Vilket är målet?

Vad skall göras?

Hur ska det göras?

Vem gör vad?

Datum för uppföljning:

Underskrifter:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Uppföljning av åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Förskolorna Fårösund, Lärbro, Slite.

Datum: \_\_\_\_\_

Närvarande:

Är målet för åtgärdsplanen uppnått?

Vad återstår att göra?

Ska ny åtgärdsplan upprättas?

Om ny, datum:

Underskrifter:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_