



Kristianstads  
kommun

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Barn- och utbildningsförvaltningen

## Sjögårdens förskola

### Främja, förebygg, upptäck och åtgärda

Planen visar förskolans eller skolans arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Planen omfattar även aktiva insatser för att verka för barns och elevers lika rättigheter och åtgärder för att motverka diskriminering.

### Planen bygger på skollagens kapitel 6 diskrimineringslagens kapitel 3

**Alla barn och elever har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av förskolan och skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla barn och elevers lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.**

Planen gäller för kalenderåret eller läsåret 2018/2019

Ansvarig för planen Förskolechef Rebecca Tillman

Barn och elever har varit delaktiga genom Diskussioner och samtal



## 1. Lagstiftningen

I **skollagens kapitel 6** finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Varje förskola och skola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen.

I **diskrimineringslagens kapitel 3** finns regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. Förskola och skola har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Skyldigheten omfattar även att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbete med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom ett fortlöpande arbete i fyra steg, *undersöka, analysera, åtgärda* samt *utvärdera* och *följa upp*. I detta arbete ingår även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

En löpande dokumentation ska göras av det arbete som bedrivs på grupp- och organisationsnivå. Av dokumentationen ska det framgå om det avser diskriminering, trakasseri eller kränkning. Om dokumentationen ska göras digitalt används G-Suite – team-drive. Det är då mycket viktigt att beakta att **inga känsliga** uppgifter får framkomma. På individnivå sker dokumentationen i mall från metodboken alternativt i edWise.

## 2. Plan mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

Målsättningen med planen är att

- främja allas lika rättigheter
- vara ett konkret verktyg i arbetet för att förebygga och motverka diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling

Inom barn- och utbildningsförvaltningen i Kristianstad gäller

- varje verksamhet ska årligen upprätta en plan
- planen ska finnas tillgänglig på förskolans/skolans hemsida

## 3. Definitioner

### Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks, och detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.



På **diskrimineringsombudsmannen** finns mer att läsa om diskrimineringsgrunder, vad lagen säger och olika exempel.

### Kränkning

Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet. (Skolverkets Allmänna Råd). Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykiska och/eller ske via sociala medier.

### Trakasserier

Kränkningar kopplade till någon av diskrimineringsgrunderna är trakasserier.

## 4. Organisatorisk ansvarsfördelning

### Skolchef

- ansvarar för att skyndsamt följa upp av förskolechef/rektor anmälda fall av kränkningar och eller trakasserier, samt anmäla, enligt delegeringsordningen till Barn- och utbildningsnämnden.
- **Förskolechef/rektor**
  - ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, hålls aktuell, följs upp och finns på hemsidan
  - ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling
  - ansvarar för att stöd ges till elever som utsatts för diskriminerande eller kränkande behandling och att stöd ges till den som orsakat händelsen
  - ansvarar för att elevhälsan är delaktig i arbetet mot kränkningar, trakasserier och diskrimineringar
  - kontaktar och informerar skolchef vid samtliga fall av kränkningar och eller trakasserier och anmäler via blankett i metodboken.
  - ansvarar för att orosanmälan när så krävs, sker enligt socialtjänstlagen 14 kap §1
  - ansvarar för att kontakt med polis tas för samråd och att anmälan sker, i de fall då incidenten faller under allmänt åtal.



#### Förskolans/skolans medarbetare

- har ansvar för kontakter med barnet/eleven och vårdnadshavare
- som får information om eller bevittnar en kränkande eller diskriminerande händelse ska informera förskolechef/rektor och dokumentera på avsedd blankett
- informerar elever och föräldrar om Plan mot diskriminering och kränkande behandling

#### Arbetslaget

- där kan man i första hand få stöd och hjälp att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen
- diskuterar med barn och elever frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering

Klicka här för att ange text.



## 5. Mål för förskolans/skolans värdegrundsarbete

De grundläggande värden som förskolans och skolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på.

Värdegrunden omfattar

- människolivets okränkbarhet
- individens frihet och integritet
- alla människors lika värde
- jämställdhet mellan könen
- solidaritet mellan människor

Det är dessa värden som ska förmedlas och alla medarbetare ska främja aktning för människans egenvärde och vår gemensamma miljö.

Beskriv hur de värden som finns i förskolans och skolans värdegrund märks i det dagliga arbetet mot kränkningar och diskriminering på förskolan/skolan.

Vi deltar mycket och ofta i barnens aktiviteter och lekar. På så vis inger vi trygghet och har möjlighet att guida och vägleda barnen genom att vara goda förebilder och visa på olika alternativ och möjligheter.

Vi deltar i barnens samtal och visar på öppenhet och respekt för att människor har olika uppfattningar, tankar och levnadssätt.

Vi försöker hela tiden vara goda förebilder genom att:

- *vara lyhörda för barnens erfarenheter och upplevelser och ta dem på allvar.*
- *i mötet med barnen vara genuint nyfikna och öppna för deras tankar och påfund.*
- *se och möta barnen utifrån den person de är och inte utifrån utseende, klädsel, kön eller prestation.*
- *lyfta fram barnens och de vuxnas olika kvaliteter och se dem som en tillgång i verksamheten.*
- *när vi misslyckas med att vara goda förebilder erkänna att vi gjort fel och stå för det.*

Vi lägger fokus på önskvärt beteende och uppmärksammar det ofta och tydligt genom att ge positiv feedback.

Vi reflekterar kontinuerligt över vårt eget och varandras förhållningssätt i förhållande till planen mot diskriminering och kränkande behandling och ger varandra konstruktiv kritik.

Vi försöker hela tiden utveckla vårt normkritiska tänk och främja ett normkritiskt förhållningssätt, d.v.s. att vi kontinuerligt försöker synliggöra de normer som råder hos oss och vad dessa grundar sig på och vilka konsekvenser de kan få.



Vi är tydliga med var gränsen går för vad som är acceptabelt. Detta gör vi genom att:

- *alltid ingripa när vi ser eller hör något som strider mot planen mot diskriminering och kränkande behandling.*
- *ta tillvara på de möjligheter som uppstår i den dagliga verksamheten att samtala med barnen om alla människors lika värde och utmana barnens tankar för att öka deras solidaritet och tolerans.*

När vi planerar och organiserar olika aktiviteter eller inreder och utformar våra lokaler gör vi det med hänsyn till att alla ska ha samma rättighet att kunna delta i verksamheten.

Vi uppdaterar kontinuerligt våra kunskaper på området genom t.ex. utbildning, erfarenhetsutbyte, litteratur eller genom att ta del av ny forskning.

Ansvarig-/a för genomförande: Förskolans personal

Uppföljning ska ske: 20190107

ansvarig: Förskolechef Rebecca Tillman

Utvärdering ska ske: 20190614

ansvarig :Förskolechef Rebecca Tillman

## 6. Främjande och förebyggande arbete

### 6.1 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av främjande karaktär:

Vårt främjande arbete präglas av att skapa en verksamhet där alla kan känna sig trygga och delta utifrån sin förmåga. Detta sker genom att vår plan mot diskriminering och kränkande behandling ska genomsyra hela vår verksamhet och det ska avspeglas i våra dagliga rutiner, våra planerade aktiviteter och i vårt förhållningssätt och bemötande. Alla pedagoger på förskolan ska ha god kunskap om arbetet mot diskriminering samt kränkande behandling. Kunniga och engagerade vuxna som visar värme och står för klara gränser är en del av vårt främjande arbete på förskolan. Det är i det dagliga arbetet, i varje möte mellan barn och barn, barn och vuxna och vuxna och vuxna som vi lägger grunden för en trygg och tillåtande miljö som präglas av respekt för den enskilda individen.

Våra insatser av främjande karaktär består av att kontinuerligt diskutera vår plan mot diskriminering och kränkande behandling för att tillse att vi tar tillvara på de möjligheter vi har i att främja likabehandlingsarbete.



Ansvarig-/a för genomförande: All personal

Uppföljning ska ske: 20190107      ansvarig: Förskolechef, Rebecca Tillman

Utvärdering ska ske: 20190614      ansvarig: Förskolechef Rebecca Tillman

## 6.2 Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt (se mer under steget Kartlägg). Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning.

Beskriv de långsiktiga och mer kortsiktiga insatserna av förebyggande karaktär:

Alla pedagoger på Sjögårdens förskola har under läsåret 2017/2018 gått utbildningen "En uppväxt fri från våld". Utbildningen har gett oss kunskap och insikt om vikten av att arbeta våldsförebyggande redan på förskolan genom att bryta könsnormer och arbeta med jämställdhet. Utbildningen har ökat vår insikt kring vikten av att utveckla vårt våldsförebyggande arbete på förskolan.

Vårt mål är att:

- Utveckla vårt normkritiska tänkande – hur bemöter vi, hur tänker vi och vilka konsekvenser får det? Förstärker vi stereotyper eller utmanar vi?
- Öka vår kunskap om hur vi kan arbeta med jämställdhet i förskolan.
- Stärka vår förmåga att våga se och våga agera när vi känner oro för något barn.

För att uppnå ovanstående använder vi oss av vår reflektionstid, apt och planeringsdagar för att diskutera och samtala om ovanstående. Vi läser artiklar och ser filmer och använder oss av kollegialt lärande för att öka vår kunskap. Vi har skapat en handlingsplan för orosanmälan för att vi ska känna oss tryggare att våga se och våga agera och kommer att fortsätta att utveckla den.

Ansvarig-/a för genomförande: Alla som är anställda i arbetet att arbeta med våra barn på Sjögårdens förskola

Uppföljning ska ske: 20190107      ansvarig: Alla

Utvärdering ska ske: 20190614      ansvarig: Alla



## 7. Kartläggning av nuläget

Beskriv hur nuläget kartläggs, t ex. trygghet och trivsel enkät, elevrådsmöte, kränkingsutredningar, kontakter från vårdnadshavare, elevhälsans kartläggningar mm. Medarbetare och barn/elever ska involveras i kartläggningsarbetet.

- Dagliga samtal med barn och vårdnadshavare i olika forum.
- Föräldraenkät, föräldraråd och föräldramöte
- Utvecklingssamtal, nyckelsamtal.
- Diskussioner på reflektionstid, samtalsgrupper, apt och planeringsdagar.
- Genom olika system som finns inom organisationen Flexite och LISA.
- Observationer och ped. dokumentationer.

Ansvarig-/a för genomförande: Alla som är anställda i arbetet med våra barn på Sjögårdens förskola

Uppföljning ska ske: 20190107      ansvarig: Alla

Utvärdering ska ske: 20190614      ansvarig: Alla

## 8. Framtagande av planerna

Beskriv hur planen arbetats fram, och vilka som deltagit i arbetet, inklusive barn och elevers delaktighet.

Planen har arbetats fram på gemensamma möte och har diskuterats i arbetslag.

Ansvarig-/a för genomförande: Förskolechef Rebecca Tillman

Uppföljning ska ske: 20180108      ansvarig: Förskolechef Rebecca Tillman

Utvärdering ska ske: 20180817      ansvarig: Förskolechef Rebecca Tillman

## 9. Förankringsarbete

Beskriv på vilket sätt planen ska vara ett levande dokument och vara känd och förankrad hos barn/ elever, medarbetare och vårdnadshavare:





Vårdnadshavare: Planen finns på varje avdelning och presenteras på föräldramöte, föräldraråd och vid inskolning. Den publiceras även på förskolans hemsida.

Medarbetare: Den ska kontinuerligt diskuteras i arbetslagen och vara en del av vårt systematiska kvalitetsarbete.

Barn: Vi arbetar medvetet med planen i barngrupperna utifrån ålder och mognad t.ex. genom att låta barnen vara med och tillverka en egen plan. Genom att läsa litteratur som berör ämnen i planen kompisböcker, barnkonventionen m.m.

Ansvarig/a för genomförande: Alla som arbetar med barn på Sjögårdens förskola

Uppföljning ska ske: 20190107                      ansvarig: Alla

Utvärdering ska ske: 20180614                  ansvarig: Alla

## 10. Utvärdering

Planen ska årligen utvärderas.

### Föregående års plan

Beskriv och utvärdera föregående års åtgärder:

Vi behöver arbeta med att utveckla vår plan mot diskriminering och kränkande behandling för att lättare kunna följa upp och utvärdera våra åtgärder i syfte att skapa ett levande dokument som gör skillnad i vår verksamhet.

Vilka deltog i utvärderingen: All personal

På vilket sätt har barn/elever varit delaktiga?

Ansvarig/a: [Klicka här för att ange text.](#)

### Innevarande års plan



Beskriv hur innevarande års åtgärder och insatser ska utvärderas och när detta skall ske:

Utvärdering kommer att ske genom samtal och reflektion i personalgruppen under utvärderingsdagarna den 7 jan och 14 juni.

Ansvarig/a: All personal

## 14. Kompetens

Beskriv på vilket sätt medarbetarnas kompetens kring hur ett målinriktat arbete för att förebygga kränkningar, diskriminering och trakasserier bedrivs hålls uppdaterad.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara en del av det systematiska kvalitetsarbetet och ska genomsyra hela verksamheten.

- Planen diskuteras kontinuerligt i personalgruppen.
- Genom fortbildning inom projektet "En uppväxt fri från våld" håller vi oss uppdaterade.

Ansvarig-/a för genomförande: All personal

Uppföljning ska ske: 20190107                      ansvarig: Alla

Utvärdering ska ske: 20190614                      ansvarig: Alla

## 15. Arbetsgång

Beskriv arbetsgången då barn/elev eller medarbetare upplever att kränkning, hot eller misshandel inträffar mellan barn/barn, elev/elev eller vuxen/barn, vuxen/elev.

- Försök sätt dig in i vad som hänt
- Kontakta vid behov andra på förskolan
- Ev. Kontakt med Förskolechef, specialpedagog—Skolchef
- Kontakta VH till de inblandade
- Dokumentera på avsedd blankett
- **Blankett finns i Metodboken "Dokumentation-diskriminering och trakasserier/kränkande behandling"**
- Följ upp med samtal och ev. kontroll
- Följas och bearbetas i krisgrupp och Samverkan (Arbetsmiljö)
- Anmäl på Flexite, LISA



### Arbetsgång när vuxen kränker, hotar eller misshandlar barn

- Bryt om du upplever att det du ser är kränkande, hot eller misshandel.
- Tillkalla hjälp. Arbetskollega, Förskolechef eller Skolchef
- Tillkalla vid behov polis.
- Gör en skadebedömning och vid behov kontakta vårdinstans.
- Vårdnadshavare kontaktas av för dem som sett och upplevt händelsen.
- Om personal är aktuell för att ha kränkt, hotat eller missahandlat barn ska förskolechef alltid underrättas som gör en bedömning om fortsatta åtgärder. Om förskolechef har kränkt, hotat, eller misshandlat barn kontaktas skolchef som gör en bedömning om fortsatta åtgärder.
- Anmälan till Polis och/eller Arbetsmiljöverket görs om så bedöms av förskolechef.
- Ärendet dokumenteras på avsedd blankett.
- Förskolechef avgör vilka ytterligare åtgärder som ska sättas in.
- Förskolechef ansvarar för att uppföljning sker.
- Anmäl på Flexite/LISA.
- Barn kontaktar vuxen på förskolan som handlat enligt ovan.

Ansvarig/a för genomförande: Alla

Uppföljning ska ske: 20190107

ansvarig: Alla

Utvärdering ska ske: 20190614

ansvarig: Alla



## Checklista

- det framgår tydligt om planen gäller verksamhetsår eller kalenderår
- planen är daterad och vem som ansvarar framgår
- resultat av tidigare utvärderingar har vägts in i framtagande av innevarande plan
- planen är upprättad i samverkan mellan barn/elever
- planen är upprättade i samverkan med pedagogisk personal och skolläring
- elevhälsan har varit delaktig (skola)
- en kartläggning är gjord på individ-grupp och organisationsnivå
- den fysiska miljön är beaktad
- hur medarbetarnas kompetens ska hållas uppdaterad finns beskrivet  
arbetet sker med aktiva åtgärder genom fyra steg:
- undersöka,  
analysera  
åtgärda  
utvärderas och följs upp
- det fortlöpande arbetat dokumenteras
- främjande insatser finns beskrivna
- förebyggande insatser finns beskrivna
- en kartläggning av nuläget är gjord
- rutin för anmälan till förskolechef/rektor finns och följs
- rutin för anmälan till skolchef finns och följs
- planen finns på verksamhetens hemsida