



## Östergårds förskola

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2023/2024

## Ansvarig för planen:

Camilla Stensholm, rektor.

Telefonnummer 031-3152049 Mail:

[camilla.stensholm@molndal.se](mailto:camilla.stensholm@molndal.se)

*Utfärdad av: Caroline Johansson (Vommedalen) och Elisabet Novelly  
(Östergård).*

*Datum 16 maj 2023.*

## **Innehåll**

### **Innehåll**

Bakgrund.....	3
Målsättning .....	3
Organisation, ansvar och rutiner i det åtgärdande arbetet .....	4
Utvärdering föregående år .....	5
Kartläggning .....	6
Främjande arbete för likabehandling .....	6
Förebyggande arbete.....	7
Bilaga 1: Definitioner .....	9
Bilaga 2: Rutiner anmälan av kränkande behandling .....	10
Bilaga 3: Checklista .....	11

## Bakgrund

Detta dokument beskriver likabehandlings- och värdegrundsarbetet vid Östergårds förskola. Syftet med planen är att konkretisera syfte och mål med vårt arbete mot kränkningar i alla former i verksamheten och att aktivt anpassa arbetet så att det får effekt och blir synligt och begripligt för pedagoger, barn, vårdnadshavare och andra.

I grunden ligger de lagar och riktlinjer som reglerar förskolans arbete med likabehandling för att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionsnedsättning, samt att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De lagar som dokumentet utgår från är:

*Skollagen 2010:800 6 kap 1–16§ samt 1 kap 4-5 § samt 8-9 §*

*DL 2008:567 1-3 kap*

Dokumentet utgår även från förskolans läroplan (Lpfö18) vad gäller förskolans värdegrund samt Skolverkets skrifter *Främja, förebygga, upptäcka* åtgärda (2022).

### Förskolans läroplan

Förskolans läroplan förtydligar att ”Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.” (s.5)

Definition av olika begrepp och diskrimineringsgrunder framgår av Bilaga 1.

## Målsättning

Vårt mål är baserat på att vår förskola alltid ska verka för att alla barn och vuxna skall känna trygghet och glädje inom förskolan. En anda där alla utgår från att behandla varandra med respekt, moral och solidaritet. Ett dagligt arbete där ingen skall få uppleva diskriminering, trakasserier, mobbning, främlingsfientlighet samt kränkande språkbruk.

## **Organisation, ansvar och rutiner i det åtgärdande arbetet**

**Organisation.** I förskolan är det vår rektor Camilla Stensholm med personal som har ansvaret för att planen skall hållas levande och verksam i alla förskolans miljöer, både inomhus samt utomhus. Planen ska analyseras, utvärderas, och uppdateras inför varje läsår. Detta hålls levande och hämtas utifrån varje respektive avdelnings likabehandlingsplan.

### **Ansvar och rutiner.**

Vårdnadshavare och anhöriga till barn vänder sig i första hand till rektor vid incident. Får pedagoger information direkt från vårdnadshavare, eller något de själva fått bevittna under vistelsetiden i förskolan, har pedagogerna alltid skyldighet till att agera och vidarebefordra information till rektor. Detta gäller alla verksamma inom förskolan, barn, pedagoger och vårdnadshavare.

Upplever någon i personalgruppen att barn eller de själva blivit utsatta för kränkande behandling så skall vederbörande kontakta rektor omedelbart för att sätta upp en handlingsplan mot den aktuella händelsen.

Personal kan förmedla aktuell händelse muntligt men också via skrift, samt rapportera i Stella, ett program som detaljerat beskriver förslag till åtgärd utifrån den aktuella händelsen.

Den aktuella incidenten samt upplevelsen bearbetas alltid i en ärendeprocess. Se S.7 bilaga 2. Processen utgår från ett flertal steg i turordning i respektive ärende.

Via avdelningens likabehandlingsplan synliggörs det kontinuerliga arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Varje avdelning ansvarar att observera, dokumentera, reflektera och analysera förebyggande med insatser för att inga barn i respektive verksamhet skall uppleva otrygghet eller känna sig kränkta. Arbetet pågår kontinuerligt och regelbundet under hela läsåret.

## Utvärdering föregående år

Insatser föregående läsår	Genomfört?	Kommentar
<p>Motverka ofrivillig ensamhet. Åtgärder och insikter sker via barnintervjuer. För att öka trivseln i barngruppen. Likaså närvaroarbete i barngruppen.</p>	<p>Ja/pågående arbete i respektive barngrupp. Läser böcker om att få vara med. Kompisböckerna baserade på Barnkonventionen. Dela barnen i grupper i många olika situationer och konstellationer för att skapa/stärka nya/andra relationer. Närvarande pedagoger. Aktivitetstavla och tydlighet i vem som leker vid en specifik plats. Via återkommande intervjuer. Kontaktbarometer.</p>	<p>Alltid pågående arbete. Pedagogerna ansvarar för att ta tid vid PUT och avdelnings reflektioner.</p>
<p>Integritet i samband med toalettbesök. Barn upplever otrygghet att kunna gå på toaletten utan att dörren öppnas. Att få vara ifred på toaletten,</p>	<p>Ja. Påminnelser. Samtal i barngruppen. Samtal om rätten av att få gå på toaletten i fred utan att störas av andra barn. Samtal om känslor.</p>	<p>Pedagoger har samtalat och samtalar aktivt för att ingen skall få sin integritet kränkt. Detta har blivit mycket bättre. Också hur viktigt det är med knackningar.</p>
<p>Hur man är en bra kompis. Ordföråd. Hur talar vi till varandra. Barnen på äldrebarn uttrycker och upplever att det kallas med skällsord, att det puttas och skräms. Många konflikter uppstår utomhus särskilt där många barn samlas på samma ställe utan en pedagog.</p>	<p>Ja/pågående arbete. Pedagogerna samtalar mycket om trivselregler både inomhus och utomhus. Extremt viktigt med närvarande pedagoger som stöttar i leken och vid konflikter</p>	<p>Läser och boksamtalar tillsammans med barnen om känslor och Kompisböcker. Påminner om språkbruk. Utomhus sprider sig pedagogerna på hela gården. Utomhus: Färgvästarna som hjälper pedagogerna att förstå vart de behövs på gården och påminner om att inte gruppera sig och prata så mycket med varandra på gården utan vara bland barnen.</p>
<p>Viktigt med anknytning arbetet så barnen kan känna sig trygga med alla pedagogerna på avdelningarna. Viktigt med att presentera nya lekar, nya lärmiljöer</p>	<p>Ja/pågående arbete. Ordinarie pedagoger får förbereda barnen inför vikarie och stötta både vikarien och barnen i samarbetet. De nya lärmiljöerna presenteras och introduceras för barnen och ge barnen tid att bekanta sig med miljöerna.</p>	<p>Vara med, leka med barnen, särskilt i de nya lärmiljöerna. Presentera vikarierna för barnen så att de inte upplever att plötsligt bara dyker upp en ny okänd vuxen.</p>

## Kartläggning

Kartläggning av nuläge och av risker/brister kopplade till likabehandlings- och värdegrundsarbetet genomförs regelbundet utifrån uppsatt arbetsplan i respektive avdelningens likabehandlingsplan, med hjälp av olika verktyg såsom barnintervju, enkät, trygghetsvandring, observationer och analys i medarbetargruppen, kontaktbarometer, osv. Dessa verktyg finns samlade i mappen Verktyg under huvudmappen Plan mot diskriminering på förskolans Drive-tjänst.

## Främjande arbete för likabehandling

Vårt främjande och förebyggande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Vi utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Förskolan arbetar aktivt med att ge barnen förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av kön, social eller etnisk bakgrund, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, funktionsvariation eller ålder. I vårt främjande arbete utgår vi ifrån Mölndals stads dokument Riktlinjer för barns integritet.

**Pedagogernas delaktighet:** all pedagogisk personal deltar i en systematisk nulägesanalys av barngrupperna med hjälp av olika kartläggningsmetoder i början av varje termin samt även under terminens gång genom observationer och samtal. Med hjälp av kartläggningar synliggörs situationer som kräver åtgärder. Ett aktivt värdegrundsarbete sker bland personalen på förskolan genom diskussioner i olika lärgrupper, på APT, studiedagar, aktuell litteratur, osv. Förskolan genomsyras av ett aktivt arbete för interkulturellt förhållningssätt. All pedagogisk personal informeras om planen och dess innehåll och ansvarar själva för att läsa och sätta sig grundligt in i planen vid början av varje läsår. All pedagogisk personal på förskolan skall fungera som goda förebilder för barnen. Pedagogerna skall arbeta för en god föräldrasamverkan; även viktigt att informera vårdnadshavarna om förskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna skall vara närvarande och deltagande i barnens aktiviteter på förskolan, både inomhus och utomhus. Pedagogerna skall handleda barnen och ge de goda verktyg för att själva kunna lösa konflikter som uppstår i leken.

**Barns delaktighet:** pedagogerna har dagliga samtal med barnen samt regelbundna intervjuer, diskussioner och observationer genom olika metoder där fokus ligger på

att ta del av barnens tankar och känslor kring trygghet, trivsel och relationer på förskolan. Detta sker även i samband med vårt kontinuerliga arbete med normer och värden, årshjulet, vid olika undervisningstillfällen i enlighet med vår temabok utifrån vår litteraturprofilering. Pedagogerna hjälper och stöttar barnen i att uttrycka känslor både muntligt, med kroppsspråk, med bildstöd och TAKK. Pedagogerna är närvarande i barnens aktiviteter både inomhus och utomhus för att identifiera om och i så fall var barnen känner sig otrygga och för att bli uppmärksammade på om och var det eventuellt sker kränkande behandling. Barnen ska hjälpas för att kunna identifiera kränkande behandling.

**Vårdnadshavarnas delaktighet:** en gång per läsår får föräldrarna chansen att svara på vad de tycker om verksamheten genom vårdnadshavarenkäten. Vi informerar föräldrarna om planen och om vårt främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling vid nyinskolning, på föräldramöten, utvecklingssamtal och vid den dagliga kontakten. Vi uppmuntrar föräldrarna att komma med synpunkter, frågor och idéer. Vi erbjuder vårdnadshavarna besök av förskolan i olika former så som öppet hus, drop-in besök för att skapa inflytande och insyn i verksamheten och ännu en möjlighet till delaktighet för vårdnadshavarna. Vi har planerat husvisning för familjer som vill besöka vår förskola inför förskoleval.

## Förebyggande arbete

Vi kan se att pedagogernas närvaro, och observerande av barngruppen har ökat i varje rum på avdelningarna. Bland annat tack vare avgränsning i rummen, att vara ett visst antal barn i ett visst rum. Att få uppfattning och kunna stödja de barnen som behöver hjälp för att komma in i samvaro med andra barn och få stöd i att göra sin röst hörd. Dessutom har ordspråk och ordval barnen emellan förändrats tack vare att det. Detta har ökat barnens insikt och trivseln i rummen. Detta för att motverka indirekt och direkt diskriminering.

All personal på förskolan ska kunna ta stöd i de sju diskrimineringsgrunderna som är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Förskolan kommer arbeta i följande steg: Främja, förebygga och åtgärda mot diskriminering och kränkande behandling. Detta kommer vi ha planerade insatser för och introducera på APT hösten 2023. Där all personal får ta del av vad som förväntas vid analys, att vi delar samma syn för att greppa och få fatt i potentiella insatser.

Varje avdelning har idag sedan ett år tillbaka, tillgång till och förväntas skriva i avdelningens dokument för att tydliggöra och synliggöra särskilda insatser för att förhindra eventuella hot och otrygghet. Dokumentet skall arbetas med under terminerna och ett fortsatt arbete för att identifiera potentiella risker, det är viktigt att all personal på huset tar tiden till sig att dokumentera de analyserna mot kränkande behandling och diskriminering. Dokumentet skall arbetas med under terminerna och ett fortsatt arbete för att identifiera potentiella risker, det är viktigt att all personal på huset tar tiden till sig att dokumentera de analyserna mot kränkande behandling och diskriminering. Det framkom i dokumentationen att avdelningarna på huset dokumenterar olika mycket gällande nulägesanalyser av händelser som eventuellt kunde framträda diskriminerande och kränkande i planen vi utfört. För att exemplifiera kan kränkande behandling äga rum vid sporadiska tillfällen eller vara systematiska och upprepade (Skollagen kap 6). Detta kommer vi att ha som ett förbättringsområde i vårt arbete. Förutom APT kommer vi även att göra våra dokument med likabehandlingsplanen tydligare i vad som förväntas framkomma i dokumentationen. Likväl synliggjordes det att våra vikarier och tillfälliga resurser på huset behöver bli informerade av ordinarie personal kring vårt förhållningssätt.

För att skapa nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling i förskolans alla utomhusmiljöer har vi infört sedan sex månader tillbaka trygghetsvandringar. Vi har noterat att våra roller för barnen har blivit tydliga, genom att personalen har västar i tre olika färger, som symboliserar, trygghets pedagog, aktivitets pedagog och säkerhetspedagog. Detta för att öka beredskapen att personal är utspridda på gården då det tidigare förekommit att personal klungats istället för att ha en fast positionsroll, där både barn och pedagoger på förskolan med trygghet vet vad som förväntats av pedagogen med exempelvis trygghetsansvar, att se till att ingen blir utsatt för mobbning och dylika behandlingar.

Alla insatser som tidigare nämnts ligger ansvaret först och främst på rektor Camilla Stensholm som har huvudansvar, med all personal. Alla skall och förväntas delta för att förhindra nya händelser där barn på förskolan riskerar att bli utsatt.



# Bilaga 1: Definitioner

## Diskrimineringsgrunder

I diskrimineringslagen definieras sju diskrimineringsgrunder. Förskolan har en särskild skyldighet att se till att inget barn på förskola blir illa behandlad eller får sämre villkor än andra mot bakgrund av dessa faktorer. Diskrimineringsgrunderna är de följande:

**Kön:** kvinna eller man. Även transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** någon identifierar sig som kvinna eller man eller ger uttryck för att tillhöra ett annat kön genom sin klädsel eller annat uttrycksmedel.

**Etnisk tillhörighet:** tillhörighet till en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

**Religion/annan trosuppfattning:** livsstilsingripande tro på en högre icke-världslig makt eller en gud, exempelvis islam eller kristendom (religion), buddism, ateism (annan trosuppfattning). Annan trosuppfattning innebär något annat än *religion* men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

**Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell, heterosexuell eller annan sexuell läggning.

**Funktionsnedsättning:** 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.

**Ålder:** uppnådd levnadslängd.

## Bilaga 2: Rutiner anmälan av kränkande behandling

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig vara utsatt för kränkande behandling är skyldig att anmäla det till rektorn.

Rektorn är i sin tur skyldig att anmäla till huvudmannen som skyndsamt ska utreda händelsen och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Skolnämnden har delegerat till rektor att för nämndens del ansvara för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Alla steg i ärendeprocessen nedan dokumenteras i skolförvaltningens digitala system.



## Bilaga 3: Checklista

[X] Enheten har en plan mot kränkande behandling och en plan mot diskriminering (kan inkluderas i en och samma plan)

[X] Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år. Dokumentet har en aktuell/korrekt datering samt avser arbetet för den aktuella enheten.

[X] Plan mot diskriminering och kränkande behandling består av en främjande del. Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten.

[X] Planen innehåller en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn.

[X] Åtgärderna bygger på en aktuell kartläggning av varje verksamhets behov och vilka av dessa åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under det kommande året.

[X] Planen innehåller en uppföljning och utvärdering av föregående års genomförda åtgärder förebygga och motverka diskriminering och trakasserier samt kränkande behandling.

[X] Förskolan kan visa att barnen medverkar i upprättandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling.

[X] Barnens medverkande, och omfattning av medverkandet, i upprättandet av Plan mot diskriminering och kränkande behandling och genomförandet av insatserna är anpassat efter ålder och mognad.

[X] Rutinerna för anmälan, utredning och åtgärder svarar mot kraven i författningarna.

[X] Rutinerna för anmälan, utredning och åtgärder framgår tydligt i planen.

[X] Anmälningsskyldigheten för all personal (inkl. rektor) framgår tydligt.

[X] Planen är tydlig och lätt att förstå för både barn, föräldrar och personal.

Det framgår tydligt av planen att enheten har nolltolerans mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.