

# DOKUMENTATION

## Diskriminering BACKA FÖRSKOLA

Uppdaterad - 2024



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INLEDNING - Planens syfte</b> .....	1
<b>BEGREPP och DEFINITIONER</b> .....	2
<b>RIKTLINJER OCH RUTINER - för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.</b> .....	3
<b>ÅTGÄRDANDE ARBETE - då barn utsatts för diskriminering, trakasserier och/eller sexuella trakasserier</b> .....	3
<b>FÖRSKOLANS VISION</b> .....	4
<b>FRÄMJANDE ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER</b> .....	5
<b>TIDSPLAN FÖR DET AKTIVA ARBETET MED PLANEN</b> .....	6
<b>UTVÄRDERING, MÅLSÄTTNING, utifrån kartläggning, samt FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER</b> .....	6

## INLEDNING - Planens syfte

Alla barn, elever och studerande har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering. Därför finns det bestämmelser om att förskolan måste arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

(Denna plan har upprättats som stöd för barn, medarbetare och vårdnadshavare.)

### Diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap 1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958)

2 kap 7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Lag (2008:567)

3 kap 1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828)

## BEGREPP och DEFINITIONER

### Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

### Diskrimineringsgrunder

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

### Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska det ha med någon av diskrimineringsgrunderna att göra.

### Indirekt diskriminering

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad indirekt diskriminering. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida bestämmelse, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

### Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande mellan barn och elever som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det som diskriminering.

### Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

## RIKTLINJER OCH RUTINER - för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Kartläggning sker genom:

- Trygghetsvandringar/trygghetsspaning
- Observationer i barngruppen
- Samtal med barn
- Samtal med vårdnadshavare (på utvecklingssamtal och vardaglig kontakt)
- Kollegiala samtal kring normer på APT, avdelningsmöten och LUG
- Enkät till vårdnadshavare
- Uppföljning av incidenter som är gjorda i Draftit

### Ansvarsfördelning

Rektor har ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder.

## ÅTGÄRDANDE ARBETE - då barn utsatts för diskriminering, trakasserier och/eller sexuella trakasserier

1. Den personal som upptäcker eller får kännedom om att ett barn utsatts för diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier skall genast ingripa. Då den akuta situationen åtgärdats informerar personal och en anmälan görs, **skyndsamt**, via Draftit som går vidare till rektor. Rektor fattar beslut om utredning. Vid beslut om utredning kan ärendet delegeras till personal eller någon ur barnhälsan. Anmälan går automatiskt vidare till huvudman enligt Skollag (2010:800).
2. De som utreder händelsen talar med de involverade för att klargöra vad som hänt och om det hänt tidigare. Om flera barn är involverade i händelsen talar de vuxna med barnen en och en.
3. Information till alla berörda barns vårdnadshavare ska ske skyndsamt.
4. Uppföljning görs och dokumenteras i Draftit.
5. I de fall då kränkningar inte upphör kallar rektor personal och vårdnadshavare till möte och en handlingsplan upprättas vid behov

I de fall då vårdnadshavare inte känner att de är nöjda med handläggning av ärendet kan ärendet i första hand anmälas till Barn- och utbildningsförvaltningens klagomålshantering. E-tjänst för anmälan finns på Barn- och utbildningsförvaltningens hemsida, Tanums kommun. I förskolan är det bara huvudman eller personal som kan diskriminera ett barn i juridisk bemärkelse.

## FÖRSKOLANS VISION

På våra förskolor ska ingen behöva utsättas för trakasserier eller diskriminering - alla barnen ska känna trygghet i att uttrycka sig utefter sin egen förmåga. Ett gott och öppet klimat ska genomsyra utbildningen. Alla kan prata med varandra och få säga vad man tycker och tänker. Personalen är inkännande och kan sätta sig in i barnens situation i vår utbildning för allas lika värde oavsett kön, ålder, funktionsvariation och etnicitet eller annan avvikelse från normen.

### Vi vill att barnen ska känna:

- tillit till sin egen förmåga utan av påverkas av normer
- att de duger precis som de är
- trygghet och tillit till alla som verkar inom förskolan

### Vi i arbetslaget ska:

- agera förebilder - vi behöver ha en samsyn kring förhållningssätt och barnsyn som ska grunda sig i det normkreativa arbetet
- vara närvarande, medvetna, medupptäckande pedagoger
- värdesätta det dagliga mötet med vårdnadshavare

### Vi gör barnen delaktiga genom:

- våra planerade aktiviteter
- planerade och spontana samtal och reflektioner kring våra aktiviteter

### Vi gör vårdnadshavarna delaktiga genom:

- vår dokumentation i Unikum
- i den dagliga kontakten
- vid utvecklingssamtal

## FRÄMJANDE ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER

Främjande åtgärder och arbete handlar om det pågående arbete som görs för att förstärka barnens förutsättningar till lika rättigheter och möjligheter i förskolans utbildning. Det handlar bland annat om hur pedagoger bemöter varandra, andra vuxna och barn och om att ha en samsyn kring normer och värden samt att organisera för att alla barn ska utvecklas.

Identifierade friskfaktorer	Främjande åtgärder Vad och hur kan vi göra?	Mål med åtgärd	Tidsplan och ansvarig
Pedagogerna visar genom handlingar och attityder att alla är lika mycket värda. Vi arbetar aktivt mot diskriminering i den dagliga verksamheten.		Att alla vuxna och barn värdesätter allas olikheter och ser det som en tillgång i vardagen på förskolan. Ett ständigt pågående arbete som genomsyras av verksamhetens värdegrundsarbete.	
Samtal i arbetslag och kompetensutveckling för personalen kring normer och diskriminering		Ökad kunskap om diskriminering och betydelsen av pedagogers förhållningssätt gentemot kollegor, barn och vårdnadshavare	
Eventuell kompetensutveckling i form av handledning från specialpedagog		Ökad kunskap om diskriminering och betydelsen av pedagogers förhållningssätt gentemot kollegor, barn och vårdnadshavare	

## TIDSPLAN FÖR DET AKTIVA ARBETET MED DOKUMENTATION - DISKRIMINERING

Rektor är ansvarig för att utse vem som är delaktig i arbetet.

### Januari

- Planen blir känd i hela verksamheten
- Nulägesanalys – pedagoger kartlägger
- Pedagoger kartlägger och dokumenterar

### Kontinuerligt arbete under terminens gång

- Dokumentation i planen kring förebyggande och främjande åtgärder
- Trygghetsvandring
- Observationer

## UTVÄRDERING, MÅLSÄTTNING, utifrån kartläggning, samt FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER

Arbetslagen startar upp vårterminen med en aktualisering av dokumentation mot diskriminering och respektive förskola skapar gemensamma mål utifrån kartläggningen. Verksamheterna kartlägger arbetet genom exempelvis trygghetsspaningar, observationer i barngruppen, samtal med barn, samtal med vårdnadshavare samt kollegiala samtal. De risker som identifieras i pedagogernas kartläggningar skrivs in i planen som förebyggande åtgärder. Syftet med det förebyggande arbetet är att ligga steget före och göra förskolan fri från situationer som kan vara diskriminerande. Detta ska vara ett levande dokument samt ett underlag som pedagogerna arbetar aktivt med under hela terminen. Backa förskola har en gemensam utgångspunkt i arbetet och ett gemensamt dokument där utvärdering, målsättning samt förebyggande åtgärder och aktiviteter synliggörs.