



KYRKBACKENS FÖRSKOLA

i Huskvarna och Hakarp

Årlig plan mot diskriminering och annan
kränkande behandling

Gäller 20230120 – 20240131

Ansvarig: Johanna Bard Axell, rektor

Innehållsförteckning

Vision och värdegrund	sid 1-2
Organisation	sid 3
Lagen och läroplanen	sid 3
Ansvarig för Likabehandlingsplanen	sid 3
Barnkonventionen	sid 4-5
Förankring, delaktighet i likabehandlingsplanen	sid 6
Tidsplan	sid 7
Definitioner	sid 8
Främjande arbete	sid 9
Rutiner vid diskriminering/kränkande behandling	sid 10
Kartläggningar och åtgärder hösten 2020, samt utvärderingar av åtgärder våren 2021	sid 13

Kyrkbackens förskola

Värdegrund och vision

En förskola är en lärande organisation där det är många delar som ska fungera och många organisatoriska och praktiska frågor ska lösas. När vi kan få en likartad syn på grundläggande begrepp och uppfattningar underlättar det arbetet.

Barnsyn

- Varje barn ska bemötas med respekt, bekräftelse och värme
- Positiva förväntningar på barn ger en bra grogrund för utveckling inom alla områden
- Alla kan – men inte på samma sätt, det behöver inte alltid vara rättvist
- Barn och pedagoger lär tillsammans, ett inlyssnande flexibelt arbetssätt skapar nyfikenhet och lust att lära tillsammans
- Barns inflytande och delaktighet i utbildningen är viktig hela tiden
- Barns erfarenheter och kunskaper är viktiga att ta tillvara för att planera verksamheten på bästa sätt

Det handlar om att i vardagens arbete hela tiden bygga

- goda relationer där man strävar efter ärlighet
- upp ett samarbete och vara tillmötesgående mot både stora och små
- upp förtroende till barn och vuxna där jag är medveten om min yrkesroll
- upp och stärka alla barns och vuxnas empatiska tänkande
- en anda där jag bidrar med att utveckla lärande och utveckling hos alla på arbetsplatsen

Vikten av att skapa "Goda möten"

- En positiv inställning till varandra och till det vi ska lösa och förbättra underlättar för alla på arbetsplatsen
- Att tänka i ett tillsammans-perspektiv på varje förskola och ta tillvara på varandras erfarenheter och kunskaper gör att "ingenting blir omöjligt"
- Att alltid tänka på vad och hur vi säger saker till varandra, barn och föräldrar är viktigt för trivsel och trygghet i arbetslaget och på hela arbetsplatsen
- Alla ska medvetet satsa på att lära känna alla nya medarbetare och introducera alla på ett bra sätt oavsett om man är vikarie eller har en längre anställning

Öppenhet

- Direkt- kommunikation, det vi tycker och anser förmedlar vi till den/dem det gäller
- Vi pratar till varandra och inte om varandra
- Vi inser att vi är olika och tänker olika ibland och att vi tar till vara på det på ett positivt sätt istället för att se det som något negativt
- Vi inser att vi alla kan göra misstag, att det går att reda ut för att sedan lämna det och gå vidare

Ansvar

- Alla tar ansvar för alla uppgifter som ges ut och fördelas
- Alla inser hur viktigt det är att var och en bidrar med sin kunskap och kompetens i arbetet
- Alla är engagerade och målmedvetna
- Alla tar ansvar för att sköta rapportering av tid och håller reda på sin egen arbetstid

Delar – helhet

Varje person är en viktig pusselbit i en stor helhet.

Tillsammans skapar vi en arbetsmiljö, vilket är fantastiskt spännande och roligt och utmanande!

Varje person är viktig för det!

Inom och mellan våra förskolor ska finnas en dialog när någon avdelning eller förskola behöver stöttning, personalmässigt eller behöver någon persons speciella kompetens.

Vision:

Våra förskolor är platser där alla barn och vuxna känner sig trygga och mår bra i en miljö där vi lär och utvecklas tillsammans. Kyrkbackens förskolor är förskolorna där leken anses som en mycket viktig del i verksamheten. I leken upplever barnen naturligt mycket glädje men leken ger också utmaningar som i sin tur leder till utveckling. Vi tror att stimulerande lekmiljöer anpassade till ålder och behov samt lekstunder med "Goda möten" där alla vuxna är närvarande och medlekande leder till ett mångsidigt lärande och en allsidig utveckling hos barnen.

Vår devis är:

"Kyrkbackens förskola lär genom leken"

Ett visdomsord inför vikten av att vi alla går in för att skapa goda möten:

"Det kommer bara an på att börja med mig själv.

I detta ögonblick behöver jag inte bekymra mig om något annat än min början."

Martin Buber

Organisation

Kyrkbackens förskola är en förskolenhet som har en ideell förening som huvudman: *Föreningen för Huskvarna kyrkas förskola*. Föreningen har en styrelse där det finns representanter från personal och föräldrar samt rektor och en adjungerad person från föreningens revisionsbyrå.

Inom enheten finns två förskolor: Kyrkbackens förskola i Huskvarna och Kyrkbackens förskola i Hakarp.

Antalet personal kan variera något men det rör sig om ca 20 personer som anställda.

Det finns för närvarande ca 38 förskoleplatser per förskola; ca 76 barn.

Det pedagogiska arbetet leds av rektor i samarbete med enhetens förskollärare med förste-förskollärare-uppdrag och kvalitetsgrupp.

Lagen och läroplanen

Skollagen säger att: Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Även trakasserier ska tas upp i denna plan.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder samt brist på tillgänglighet. Lagen säger också att förskolan måste arbeta förebyggande för att diskriminering inte ska uppstå.

I läroplanen för förskolan står det att inget barn ska i förskolan utsättas 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. De grundläggande värderingarna i läroplanen för förskolan lägger stor vikt vid att förskolan ska utgöra en god grund för att barnen ska kunna lära sig vad det innebär att vara en del av ett demokratiskt samhälle. Vidare ska barnen, enligt läroplanen, lära sig att visa varandra hänsyn. De vuxnas förhållningssätt är mycket viktigt för att förmedla normer som bidrar till acceptans och nyfikenhet för varandra.

Ansvarig för Likabehandlingsplanen

Huvudmannen, det vill säga styrelsen, ger i uppdrag åt rektor att tillsammans med kvalitetsgruppen upprätta en årlig Likabehandlingsplan.

Planen revideras årligen i januari.

Barnkonventionen

Fakta

Barnkonventionen antogs 1989 och har ratificerats av i stort sett alla länder i världen. Sedan januari 2020 är Barnkonventionen lag i Sverige. Tidigare deklarerationer för barnets rättigheter har inte varit bindande, men en konvention har juridisk kraft eftersom de stater som förbinder sig till den är skyldiga att respektera den och kan ställas till svars om de inte gör det. Barnkonventionen är ett sätt att belysa vikten av barnets särskilda rättigheter. Enligt barnkonventionen ska konventionsstaterna informera barn och vuxna om konventionen och dess innehåll. Konventionen ska implementeras i alla verksamheter som rör barn och det första steget i detta arbete är att informera barn och vuxna som arbetar med eller för barn om barnets rättigheter. Grundprinciperna för arbetet med barn i förskolan är artikel 2, 3, 6 och 12 som beskriver det centrala i Barnkonventionen. Dessa fyra artiklar utgör grunden i Barnkonventionen och bör användas som utgångspunkt för arbetet med konventionens alla rättigheter. De fyra grundprinciperna är därmed viktiga för hur de andra artiklarna ska tolkas.

Artikel 2

Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras. De länder som anslutit sig till konventionen har skyldighet att ge alla barn samma rättigheter och möjligheter oavsett barnets eller dess föräldrars eller vårdnadshavares ras, hudfärg, kön, språk, religion, politiska åskådning, nationella, etniska eller sociala ursprung, egendom, handikapp, börd eller ställning i övrigt. Länderna är skyldiga att göra allt de kan för att barnet ska skyddas mot alla former av diskriminering.

Artikel 3

Barnets bästa ska alltid komma i främsta rummet. Barnets bästa ska alltid komma först och vara avgörande i alla fall som rör barnet, oavsett om det gäller beslut eller åtgärder som tas av myndigheter, offentliga eller sociala välfärdsinstitutioner. Detta gäller både små och stora beslut som påverkar barnet. Länderna som anslutit sig till konventionen ska se till att alla som ansvarar för vård eller skydd av barn uppfyller de krav och lagar som landet har till exempel vad gäller säkerhet, hälsa och personalens antal. I förskolan kan detta innebära att försöka ha en verksamhet uppbyggd runt barnets bästa och att lyssna in barnets tankar och åsikter.

Artikel 6

Barnet har rätt till liv och utveckling. Barnet har en självklar rätt till liv och utveckling och artikel 6 är avgörande för genomförandet av hela konventionen. Utveckling är ett helhetsbegrepp som är centralt i hela konventionen eftersom många av de andra artiklarna är en förutsättning för att barnet ska kunna leva och utvecklas, till exempel skydd mot våld och utnyttjande, förebyggande av psykisk ohälsa och självskadebeteende samt icke-diskriminering. I förskolans verksamhet går det att arbeta med detta genom att se till barnets utveckling och lärande, fråga barnen vad de har lärt sig på förskolan och vad de

skulle vilja lära sig. Att lära är en rättighet och det är viktigt att barnen känner glädje och intresse för det de lär sig samt har möjlighet att påverka innehållet i vardagen i förskolan.

Artikel 12

Alla barn har rätt att uttrycka sina åsikter. Barnet har rätt att uttrycka sina åsikter i alla frågor som rör barnet och de ska också ha betydelse när beslut som rör barnet fattas. Barnet ska känna sig sett och bekräftat och det är av vikt att hitta sätt att låta alla komma till tals. På förskolan handlar det om att barnet ges utrymme till inflytande och rätt att påverka sin vardag. Det är viktigt att barnen känner sig sedda och att de faktiskt blir det, att deras åsikter har betydelse för hur verksamheten planeras och genomförs. Att de vuxna lyssnar på barnen.

Förankring av och delaktighet i Likabehandlingsplanen

Barn

Det främjande arbetet i Likabehandlingsplanen ska vara aktivt och genomsyra verksamheten. Kartläggningar/observationer görs enskilt med varje barn för att identifiera riskområden i inne- och utemiljön inför utvärdering och revidering av planen.

Personal

Alla som arbetar på enheten är ansvariga för att läsa planen och arbeta utefter den. Efter revidering av Likabehandlingsplanen i januari varje år ansvarar kvalitetsgruppen för att gå igenom planen med all personal på en arbetsplatsträff. I augusti/september repeteras genomgången. Likabehandlingsplanen finns som en stående punkt på varje arbetsplatsträff för att arbetet ska hållas levande. Varje arbetslag ansvarar för att planen blir känd för nya medarbetare.

Vårdnadshavare

Vid introduktion samt efter revidering av Likabehandlingsplanen får varje familj en kortversion av planen. Kortversionen finns även på hemsidan. Vi informerar om Likabehandlingsplanen varje år på ett föräldramöte. Inför identifiering av åtgärder får vårdnadshavarna svara på en enkät anonymt. Inför utvecklingsamtal får vårdnadshavarna svara på frågor som används i arbetet med Likabehandlingsplanen. Inför utvärdering av planen får vårdnadshavare svara på frågor samt lämna sina synpunkter i en enkät anonymt.

Tidsplan 23/24

September – kartläggningsmaterial och enkätfrågor revideras, ansvar: förste förskollärare och rektor.

Oktober och november – kartläggningar enskilt med barnen/observationer genomförs, ansvar: arbetslagen. Enkät för vårdnadshavare genomförs, ansvar: rektor

December – analys av kartläggningar och enkäter för att identifiera kommande åtgärder görs i arbetslagen, ansvar: arbetslagen. Arbetslagen utvärderar kartläggningsmaterialet.

December och januari – sammanställning av arbetslagens analys och kommande insatser och revidering av Likabehandlingsplanen, ansvar: förste förskollärare och rektor.

Januari – Likabehandlingsplanen presenteras på en arbetsplatsträff/planeringsdag.

Mars – kartläggnings- och enkätfrågor revideras, ansvar förste förskollärare och rektor.

April och maj – kartläggningar enskilt med barnen/observationer genomförs, ansvar: arbetslagen. Enkät för vårdnadshavare genomförs, ansvar: rektor

Juni – utvärdering av vårens insatser samt av kartläggningsmaterialet, ansvar: arbetslagen.

Definitioner

Diskriminering:

Innebär att ett barn **missgynnas direkt eller indirekt** av skäl som har samband med diskrimineringsgrunderna:

- Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Observera att det endast är huvudman eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Kränkande behandling:

Innebär **handlingar som kränker** barns värdighet utan koppling till diskrimineringsgrunderna.

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (fula ord, öknamn, hot)
- Psykosociala (utfrysning, uteslutning, blickar, alla går när man kommer)
- Text och bildburna (t ex klotter, brev, lappar, internet, e-post, sms och mms)

Trakasserier

Innebär **kränkande behandling** som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, utan att barnet indirekt eller direkt missgynnas.

- Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Exempel på ovanstående definitioner finns i bilaga 1.

Främjande arbete

Det främjande arbetet ska alltid vara en naturlig och återkommande del i utbildningen, alltså inget som görs vid specifika tillfällen. Här följer ett antal punkter som är viktiga i det arbetet:

- Personalen håller normkritiska diskussioner levande och går igenom Likabehandlingsplanen varje år vid två tillfällen (se ovan). Samtal och reflektion är de främsta verktygen för att bearbeta de egna föreställningarna samt för att skapa ett gemensamt förhållningssätt och en positiv atmosfär i verksamheten. Det handlar om att både arbeta för ett klimat präglat av omsorg och engagemang och att de vuxna är tydliga ledare som sätter klara och kända gränser och som agerar när något händer. Detta aktualiserar också behovet av att de vuxna är medvetna om och reflekterar kring sina egna värderingar och förhållningssätt till varandra och till barnen.
- Alla barn blir sedda och bekräftade när de kommer till förskolan och under dagen.
- Vuxna är förebilder och föregår med gott exempel i bemötandet gentemot barn och vuxna.
- Det är varje vuxens ansvar att skapa goda relationer till varje barn och vårdnadshavare.
- Vuxna finns med som förebilder/stöd i lek och andra aktiviteter.
- Alla barn ges samma möjlighet att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.
- Personalen placerar sig så att hela utemiljön och inommiljön kan överblickas.
- Personalen arbetar direkt med de situationer som uppstår alternativt i nära anslutning till händelsen (äldre barn). I arbetet är det viktigt att personalen är lugn och bemöter barnen tydligt och respektfullt. Gå ner i barnens ögonhöjd, tala lugnt och upprepa inte barnets namn många gånger. Lägg fokus på att komma vidare, hur gör vi nu, istället för att fokusera på varför och att i detalj ta reda på vad som hände. Varje barns upplevelse av situationen är dess sanning och sanningarna stämmer inte alltid överens.
- Vi har ett välkomnande och öppet klimat där vi möter besökare och människor vi möter med respekt. Vi bekräftar barnens känslor gällande stereotypa föreställningar utan att döma för att sedan bemöta dessa genom att prata om att saker/företeelser (här ingår diskrimineringsgrunderna) är mer eller mindre "vanliga" och att det som inte är vanligt kan upplevas som konstigt och udda.
- Vi arbetar aktivt med normer i samhället utifrån diskrimineringsgrunderna samt utseende, materiella ting och förutsättningar genom till exempel litteratur, film och diskussioner.
- Barnens intressen, tankar och idéer ligger till grund för planering och genomförande av verksamheten eftersom barnens inflytande och delaktighet är viktigt.
- Vi involverar barnen (de äldre) i arbetet med Likabehandlingsplanen genom att tillsammans med dem hitta lösningar som gör att miljön är tryggare.

Rutiner vid diskriminering och annan kränkande behandling

Diskriminering och annan kränkande behandling kan dels vara enstaka och dels upprepade. Det är upplevelsen hos den som utsätts för behandlingen som gäller. Signaler vårdnadshavare måste tas på allvar direkt och följas upp. Här följer en vägledning som behöver anpassas efter varje situation.

Åtgärder vid allvarliga incidenter:

- Om personal misstänks för trakasserier eller annan kränkande behandling av ett barn eller en vuxen bör rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion ansvara för utredningen.
- Inblandade barns vårdnadshavare kontaktas samma dag. Beroende på situationen sker informationen vid hämtning alternativt via telefonkontakt. Situationen beskrivs och vi informerar om att en handlingsplan skyndsamt kommer att skrivas och följas.
- Situationen samt alla samtal dokumenteras. Blankett "Genomförda kommunikationer och åtgärder i samband med diskriminering och annan kränkande behandling" används för att dokumentera vilka kontakter och träffar som genomförts i ärendet.
- Blankett "Anmälan om diskriminering och annan kränkande behandling" fylls i skyndsamt av aktuell personal och lämnas till rektor. Rektor vidarebefordrar anmälan till huvudmannen, som är styrelsen i föreningen.
- Ansvarig personal har skyndsamt ett möte tillsammans med rektor där en handlingsplan upprättas. Handlingsplanen innehåller följande:
 - Samtal med alla berörda barn. När och vem har ansvaret?
 - Samtal med alla berörda barns vårdnadshavare där handlingsplanen presenteras. När och vem har ansvaret?
 - Uppföljning av handlingsplanen med personalen samt vårdnadshavarna. När och vem har ansvaret?
 - Vilket arbete behöver genomföras i verksamheten/utbildningen till följd av situationen? Behöver något/några barn finnas under extra uppsikt?
 - Behöver rutiner ses över?
- Ansvarig personal återkopplar regelbundet under processen till vårdnadshavare för att säkra att handlingsplanen upplevs fungerande och annars kan ändras. Är vårdnadshavarna inte nöjda kan rektor kopplas in.
- Hantera situationen varsamt, med respekt för alla och tänk på sekretessen.
- Uppföljning av åtgärder enligt handlingsplan görs av rektor som rapporterar till styrelsen skriftligt inom 3 månader efter att anmälan kommit in.

Rutiner utvärderas årligen för att förbättra Likabehandlingsarbetet enligt planen.

Exempel på diskrimineringsgrunderna

Bilaga 1

Exempel på situationer i förskolan med koppling till de olika diskrimineringsgrunderna.

Etnisk tillhörighet

- En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk, ger förtur åt etniska svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp (diskriminering).
- En av förskollärarna uttalar sig negativt om turkar inför barnen. I barngruppen finns det ett turkiskt barn som tar illa vid sig (trakasserier).

Religion eller annan trosuppfattning

- Samuel går i Pingstkyrkans söndagsskola. Hans förskollärare säger: "Usch vilket trams! Ska du bli en sån där bibelfanatiker?" (trakasserier).
- Fatima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Fatima, men vidtar inga andra åtgärder (trakasserier).

Funktionsnedsättning

- Fia som har ADHD får inte börja i samma förskola som sin storasyster. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Fia ska börja på en annan förskola. Där finns andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om diagnosen (diskriminering).
- Sven har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta Sven och kallar honom "snubbelfot". Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder (trakasserier).

Kön

- En pojke får gå före en flicka i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en majoritet flickor på förskolan (diskriminering).
- När barnen leker på gården berättar Erik för förskolläraren Petra att han vill ha en likadan rosa mössa som Linda. Han tycker att den är väldigt fin med glitterhjärtan på. Petra säger skrattande: "Då kanske vi ska kalla dig Erika, så de andra inte tror att du är Linda." Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Erik (trakasserier).

Könsöverskridande identitet eller uttryck

- Sedan ett år tillbaka markerar Per 5år tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Per ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Per skulle byta till byxor och får svaret: "det får vara någon måtta med tramset." Pappa blir också uppmanad att i fortsättningen klä Per i "riktiga kläder" eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning (trakasserier).

Sexuell läggning

- Selmas äldre bror kommer på besök till förskolan. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat Selmas bror för bög. Nu får inte Selma vara med och leka eftersom hon har en "äcklig" storebror. Eftersom en av de vuxna hör ordväxlingen utan att reagera känner Selma att hon inte har någon att vända sig till (trakasserier).
- Melvin är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. Han får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Han vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att han kan stryka över pappa och skriva dit "den andra tantens namn" (trakasserier).

Ålder

- Tea är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och som inte börjat i förskoleklass. De andra barnen retar henne ofta för det (trakasserier).

Kartläggningar av åtgärder hösten 2022

Utvärdering våren 2023

Under oktober och november 2022 har kartläggningar genomförts på alla avdelningar. Observationsfrågor har använts som ett stöd och observationerna har pågått under en längre tid för att ge en så heltäckande bild som möjligt. På Solen och Jordgubben har även varje barn intervjuats enskilt. Varje avdelning har också utvärderat kartläggningsmaterialet. Arbetslagen har hela tiden arbetat med åtgärderna och i maj 2022 ska de utvärdera resultatet. Varje avdelning ansvarar för att informera vårdnadshavare om vilka åtgärder de arbetar med samt vad utvärderingen visar när den är gjord i maj.