

*Plan mot kränkande  
behandling*

*Bräcke förskola*

*Ht22/Vt 23*

## *Inledning*

Alla barn har rätt att lära och utvecklas i en trygg miljö och att bemötas med respekt.

Kapitel 6 i skollagen och kapitel 1 i diskrimineringslagen har som syfte att skydda barn mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det är förbjudet för huvudmannen och personalen att diskriminera ett barn. Huvudmannen eller personalen får inte heller utsätta ett barn för kränkande behandling.

Definition av diskrimineringsgrunderna se bilaga 1.

Lagstiftaren har ansett att det inte är tillräckligt att förbjuda diskriminering och kränkande behandling utan att det behövs även aktiva åtgärder för att minska förekomsten. Det här innebär att all skollagsreglerad verksamhet åläggs att bedriva målinriktat arbete för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Detta arbete skall återspeglas i en *plan mot kränkande behandling*.

Kränkande behandling och trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat och kränkande. För att det ska vara kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig.

Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna. Barnet kan därför behöva ta hjälp av personalen.

Varje verksamhet ska arbeta målinriktat mot kränkande behandling av barn. Varje verksamhet ska

- Genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling
- Upprätta en årlig plan mot kränkande behandling

Planen mot kränkande behandling beskriver hur det här arbetet i verksamheten ser ut och innehåller:

- 1) Hur det förebyggande arbetet ska gå till och följas upp.
  - a) En översikt över verksamhetens mål för det förebyggande arbetet.
  - b) Översikt över åtgärder för att förebygga och förhindra kränkningar.
  - c) Redovisning av vilka åtgärder som planeras under kommande år
- 2) Rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda kränkande behandling
- 3) Redovisning av hur åtgärderna i föregående årsplanen genomförts.

1. Hur det förebyggande arbetet ska gå till och följas upp.
  - a. En översikt över förskolans mål för det förebyggande arbetet

Förskolan Bräcke diakoni skall i sin verksamhet genomsyras av ett demokratiskt förhållningssätt. Alla, barn såväl som personal, skall känna sig **trygga, respekterade** och **delaktiga** i verksamheten. Tillsammans ska vi skapa ett öppet klimat där var och en stimuleras till att **växa** som människa. Förskolan ska aktivt arbeta för en ökad tolerans för samhällets mångfald och motverka all form av diskriminering och annan kränkande behandling. Alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder skall känna att de har samma rättigheter och skyldigheter i förskolan.

Förskolans verksamhet skall genomsyras av intentionerna i såväl Lpfö 18 som FN:s barnkonvention.

*Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. 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. (Lpfö 18)*

Planen mot kränkningar uppdateras årligen av verksamhetschefen och biträdande verksamhetschef tillsammans med medarbetarna på förskolan Bräcke diakoni. Aktuell plan skall finnas tillgänglig i Tyra appen under dokument där den kan läsas av vårdnadshavare och personal. Nya familjer samt nya medarbetare ska göras bekanta med planen under inskolning. Frågor kring kränkande behandling skall tas upp kontinuerligt. Även i barngruppen ska planens innehåll, utifrån barnens ålder och mognad, belysas och diskuteras. Detta gör vi genom temaarbete om bland annat normer och värden, men också när eventuella konflikter uppstår.

## b. Översikt över åtgärder för att förebygga och förhindra kränkningar.

Alla som är verksamma på förskolan ska vara delaktiga och ansvariga i det långsiktiga och förebyggande arbetet mot kränkande behandling. Tillsammans skapar vi en trygg välkomnande läromiljö som präglas av varma och tillitsfulla relationer. På förskolan ska alla bli sedda, respekterade och uppskattade. Att det finns en stor tillgänglighet till vuxna på förskolan är en förutsättning för att förebygga, upptäcka och motverka kränkande behandling.

I förskolans barngrupp utvecklar vi det sociala samspelet i samlingar, lek, aktiviteter, utmaningar, måltider och fria stunder. I temaarbeten arbetar vi också mer målmedvetet med värdegrundsfrågor. I våra olika aktiviteter får barnen tillfälle att interagera med varandra och oss vuxna. I dessa samarbeten får de chans att se: sig själva, andra, sitt samspel och uppleva glädje och mening i den sociala gemenskapen. De får chans att utveckla sin uppskattning för andra, sin förmåga att leka och samarbeta och på så sätt utveckla sociala förmågor som medkänsla, empati, tolerans, solidaritet och ansvarstagande.

Vår ambition är att vi alltid ska finnas till hands och ha bra koll på barnen, deras handlande och reaktioner. Vi ska inte lämna något barn utan översikt förutom mycket begränsade stunder med ett tydligt pedagogiskt syfte.

I det förebyggande arbetet på förskolan är arbetet med att skapa tillitsfulla relationer centralt, såväl mellan barn-barn, som mellan barn-vuxen, men också mellan vuxen-vuxen.

Utöver att skapa tillitsfulla relationer arbetar vi också med att skapa tillgängliga lärmiljöer. Vi vill att våra lokaler är pedagogiskt, socialt och fysiskt tillgängliga samt att de ska vara obbyggda så, att det lätt går att skapa sig en överblick för personalen över vad som händer.

### *Skyldighet att anmäla*

Alla som arbetar på förskolan måste anmäla kränkande behandling som sker i samband med verksamhet till verksamhetschefen. Verksamhetschefen måste i sin tur anmäla vidare till huvudmannen.

- Blir något barn kränkt av vare sig en vuxen eller annat barn är varje medarbetare **skyldig** att säga ifrån. Är man osäker över situationen, om det verkligen är en kränkning måste man undersöka genom att ställa frågor om: vad som inträffat, vad syftet har varit och den tänkta metodiken. Man kan alltid vända sig till sin chef för att få stöd. Det inträffade och hur det hanterats dokumenteras i Bräckes avvikelssystem df respons.
- När kränkningar uppstår mellan barnen ansvarar personalen för att de inblandade barnen blir delaktiga i att konstruktivt lösa konflikten direkt. Vi delar med oss av våra observationer och erfarenheter för att höja vår beredskap och minska risken för upprepning. Händelsen dokumenteras i Bräckes avvikelssystem df respons.

Om ett barn anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen gäller samma regler för personalens respektive rektorns anmälningsskyldighet som vid upplevd kränkande behandling.

- Uppstår kränkningar mellan vuxna måste vi, även då, säga ifrån. Uppstår konflikter mellan oss vuxna så måste vi lösa dem så att vi får behålla ett bra arbetsklimat. Vi har rätt att kräva stöd i detta arbete.

Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn berättar om en kränkning eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning. Det kan ibland vara svårt för ett barn eller en elev att förmedla sin känsla av att ha blivit kränkt. Särskilt yngre barn kan ha svårt att sätta ord på sina känslor. Barnet kan därför behöva ta hjälp av personalen.

### **c. Redovisning av vilka åtgärder som planeras under kommande år**

Under Ht22 och Vt23 kommer vi ha fokus på att skapa bra relationer, stärka det sociala samspelet, barnens delaktighet och barnens kommunikation. Vi kommer också fokusera på att skapa bra struktur över dagarna.

Det dagliga arbetet på förskolan kommer handla mycket om att belysa relationen till sig själv och andra och bejaka den egna rösten och vårt samspel.

På Spåret vill vi under vårterminen börja arbeta med temat *Stopp! min kropp!* Det är ett material som kan hjälpa barn att prata om kroppen, gränser och integritet. Vi vill arbeta med att stärka barnens självkänsla och lära dem om empati. Barn som känner sitt eget värde förstår också andras värde bättre.

Vi kommer i och med införandet av denna plan också se över vårt sätt att rapportera kränkningar, för barn, föräldrar och medarbetare.

Vi kommer aktivt vårda ett öppet arbetsklimat där alla medarbetare ses som tillgångar som har viktiga perspektiv att tillföra. Alla ska känna sig tillräckligt trygga för att kunna säga ifrån om de upplever eller observerar något som liknar en kränkning. Tycker man att en pedagog uppför sig olämpligt skall man undersöka detta utifrån tre frågeställningar:

1. Vad var syftet?
2. Vad var metoden?
3. Vad var det som hände och varför?

Tillsammans måste vi sen komma överens om hur vi ska agera i fortsättningen.

*Rättigheter och skyldigheter för anställda så att vi samarbetar för ett bra klimat på förskolan*

<i>Rättigheter</i>	<i>Skyldigheter</i>
Känna sig trygg på arbetsplatsen Bli respekterad Lyssnad till Få stöd av sin chef	Säga ifrån om barn blir kränkt Säga ifrån om vuxen blir kränkt Tillsammans med andra- vårda vårt klimat dvs. delta i diskussioner och arbeten kring vår arbetsmiljö.

## **2. Rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda kränkande behandling**

Vi ska bejaka en livfull kommunikation som uppmuntrar barnen att kommunicera. Vi ska ta det barnen kommunicerar på allvar även känslor. När något barn är ledsen eller nedstämd ska vi finnas där och vara lyhörda för vad barnet uttrycker.

Sker en kränkning ska den stoppas omedelbart och dokumenteras.

### *Dokumentation av kränkande behandling*

Det är viktigt att behålla en saklig ton när vi försöker belysa vad som inträffat. Vi ska beskriva vad som föranlett kränkningen, dvs. händelseförlopp och syfte. En beskrivning av själva kränkningen och vad som hände sen.

Personalen ska gemensamt reflektera över det som inträffat. Man gör en analys och en plan för att säkra att kränkningen inte upprepas.

### *Handlingsplan när barn kränker barn*

- Avbryt kränkningen.
- Alla vuxna visar klart och tydligt att beteendet inte är tillåtet
- Kontakta verksamhetschef
- Verksamhetschefen agerar utan dröjsmål
- Händelsen dokumenteras i vårt avvikelssystem och respons.
- På lämpligt sätt föra samtal med den kränkta och med kränkare enskilt/tillsammans
- Föräldrar till barnen informeras av personal/verksamhetschefen
- Upprätta åtgärdsplan för hur man går vidare
- Uppföljningssamtal efter en månad, för att se att kränkningen inte upprepas
- Om överenskomna åtgärder ej följs eller inte givit önskat resultat tas beslut om tillvägagångssätt efter uppföljningssamtalen.
- Om man som föräldrar ser signaler eller får misstankar att ens barn är utsatt för kränkning, tas omgående kontakt med verksamhetschefen.

#### *Handlingsplan när vuxna kränker barn*

Det kan förekomma att personal eller föräldrar kränker barn. Följande steg skall följas:

- Stoppa kränkningen
- Om osäker ifrågasätt: syfte, metodik och vad som inträffat
- Kontakta verksamhetschefen
- Händelsen dokumenteras i vårt avvikelssystem df respons av verksamhetschefen
- Föräldrar till barnet informeras av verksamhetschefen
- Samtal förs med den vuxne
- En åtgärdsplan upprätts
- Uppföljningssamtal efter en månad, för att se att kränkning inte fortsätter
- Om överenskomna åtgärder ej följs eller inte givit önskat resultat tas beslut om tillvägagångssätt efter uppföljningssamtalen

#### *Handlingsplan när vuxna kränker vuxna*

- Stoppa kränkningen
- Kontakta verksamhetschefen
- Händelsen dokumenteras i vårt avvikelssystem df respons av verksamhetschefen
- Samtal förs med de vuxna
- En åtgärdsplan upprätts
- Uppföljningssamtal efter en månad, för att se att kränkningen har upphört
- Om överenskomna åtgärder ej följs eller inte givit önskat resultat tas beslut om tillvägagångssätt efter uppföljningssamtalen

## **Bilaga 1**

### *Definitioner*

#### *Diskrimineringsgrunder:*

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

#### *Direkt Diskriminering:*

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan utifrån diskrimineringsgrunderna

#### *Indirekt Diskriminering:*

Ett barn missgynnas genom att personal tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar barn utifrån diskrimineringsgrunderna

#### *Trakasserier:*

En behandling som kränker ett barns eller vuxens värdighet och kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna

#### *Kränkande behandling:*

Ett uppträdande som kränker ett barns värdighet men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara mobbning, frysa ut någon och ske mellan barn-barn, vuxen-barn, vuxen-vuxen.

#### *Främjande arbete:*

Handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten. Exempel:

-Att ge pojkar och flickor lika stort inflytande och utrymme i verksamheten

-Att använda böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter

#### *Förebyggande arbete:*

Tar sikte på att minimera risken för kränkningar och omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifieras som riskfaktorer.

#### *Åtgärdande arbete:*

Innebär att ha rutiner för att kunna upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller



kränkande behandling. Innebär också att arbetet genast påbörjas när signaler har kommit.