

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Reviderad: 2021-02-03

## Innehåll

1 Inledning.....	1
1.1 Montessoriförskolan Bambinis visioner.....	1
1.2 Styrdokument.....	2
1.3 Syftet med planen.....	2
1.4 Planens giltighetstid.....	2
1.5 Länkar.....	2
2 Definitioner.....	2
2.1 7 grunder för diskriminering.....	2
2.2 Diskriminering.....	3
2.3 Trakasseri.....	3
2.4 Kränkande behandling.....	3
2.5 Mobbning.....	3
2.6 Konflikt.....	3
2.7 Huvudman.....	3
3 Ansvarsfördelning.....	3
4 Arbetssätt.....	4
4.1 Förebyggande.....	4
4.2 Om något händer.....	6
5 Uppföljning och utvärdering.....	6

## 1 Inledning

### 1.1 Montessoriförskolan Bambinis visioner

Montessoriaförskolan Bambinis visioner handlar om att

- barnen ska stå i centrum
- personal, vårdnadshavare och barn ska visa respekt för andra
- alla ska känna sig respekterade och trygga hos oss

Vi strävar efter att barnen ska utveckla en känsla av ansvar, respekt, solidaritet och öppenhet.

## 1.2 Styrdokument

Vi har flera styrdokument som anger inriktning och arbetssätt när det gäller diskriminering och kränkningar. Dessa är

- [Diskrimineringslag \(2008:567\)](#)
- [Skollag \(2010:800\)](#)
- [Läroplan \(Lpfö18\)](#)

Hos Skolverket hittar man även sidan "[Kränkande behandling, mobbning och diskriminering](#)" som tar upp frågan i förskola och skola.

## 1.3 Syftet med planen

Syftet med den här planen är att göra det tydligt hur vi tänker och hur vi arbetar för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

## 1.4 Planens giltighetstid

Den här planen utvärderas i januari varje år. Nästa revision sker i januari 2022.

## 1.5 Länkar

Skolverket: [Kränkande behandling, mobbning och diskriminering](#).

Diskrimineringsombudsmannen: [Förskolan och skolans ansvar](#).

**Fremia (KFO)** har också material.

## 2 Definitioner

Det finns några begrepp som är viktiga att känna till.

### 2.1 7 grunder för diskriminering

Det finns 7 grunder för diskriminering. Dessa är

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Ålder

## 2.2 Diskriminering

**Diskriminering** innebär att en person, barn eller vuxen, missgynnas eller kränks, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudman eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk mening.

## 2.3 Trakasseri

**Trakasseri** är ett handlande som kränker ett barns eller vuxens värdighet och som har ett samband med diskrimineringsgrunderna.

Både personal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders eller syskons kön, sexuella läggning etc.

## 2.4 Kränkande behandling

**Kränkande behandling** är handlingar eller ord som riktas mot barns eller vuxens värdighet, men som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Det kan handla om att retas, frysa ut eller fysiska handlingar. Både personal, barn och vårdnadshavare (barnets egna eller andras barns) kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

## 2.5 Mobbning

Begreppet **mobbing** finns inte i skollagen. Det brukar användas när någon blir utsatt för kränkande handlingar eller trakasserier vid upprepade tillfällen.

## 2.6 Konflikt

En **konflikt** är en motsättning eller tvist om något, t.ex. för barn i lekar eller om saker. Det handlar inte om att kränkningar av någons värdighet, men man kan behöva vara vaksam så det ute börjar dyka upp kränkningar som en följd av konflikten.

## 2.7 Huvudman

Styrelsen för Bambini räknas här som huvudman.

## 3 Ansvarsfördelning

Det här **huvudmannens ansvar** för att det finns ett målinriktat arbete mot diskriminering och kränkande behandling av barn. Huvudmannen ska se till att

- det finns ett förebyggande arbete.
- planen utvärderas och revideras årligen.

Huvudmannen behöver bli hållas informerad om incidenter. I vissa fall kan den som är personalansvarig i styrelsen behöva vara en länk mellan huvudman och arbetslaget.

**Rektors ansvar** handlar om att vara med vid framtagandet av planen och att se till att de planerade åtgärderna genomförs.

Eftersom alla som personal behöver jobba i enlighet med den här planen, måste alla på olika sätt vara **delaktiga** i arbetet med den. Diskussioner och förankring av planen sker på personalmöten och planeringsdagar.

Även barnen behöver göras **delaktiga** i arbetet mot, fram för allt, kränkande behandling. Det här kan ske som den del i arbetet med normer och värden.

Det är också viktigt med vårdnadshavarnas **delaktighet**. Dels behöver dessa känna till den här planen, dels behöver vi ha ett bra samarbete mellan förskola och hem för att kunna uppnå våra mål.

## 4 Arbetsätt

Innehållet i det här kapitlet handlar om hur vi tänker arbeta under året.

### 4.1 Förebyggande

Grunden för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att förebygga och se till att det inte inträffar.

#### 4.1.1 Vuxnas förhållningssätt

Grunden för allt förebyggande arbete är den attityd och det förhållningssätt vi vuxna har. Det kräver att vi tänker på och talar om andra med respekt, för det påverkar vårt och andras beteende. Vi är viktiga rollmodeller och måste därför förstå vad våra tankar, våra ord och vårt sätt att resonera innebär för vårt sätt att handla och vad det ger för signaler.

Förskolans verksamhet ska utformas i enlighet med läroplanens grundläggande demokratiska värderingar. Vuxnas förhållningssätt till andra människor, att vi accepterar och respekterar varandras olikheter, samt hur vi agerar vid varje form av kränkande behandling, har stor betydelse för hur barn ska förstå hur det förväntas att de ska bemöta varandra i ett demokratiskt samhälle.

### **4.1.2 Förebyggande arbetssätt**

Vi som arbetar är observanta, lyhörda och arbetar aktivt mot kränkande beteende. Vi markerar tydligt att förnedrande tilltal och kränkande beteende inte accepteras. Vi arbetar för ett positivt klimat, så att barnen och alla i verksamheten ska känna trivsel och trygghet.

- Tydliga ramar för vad som inte är accepterat beteende.
- Främja respekten för allas lika värde.
- Vi behöver förhålla oss kritiska till vårt eget förhållningssätt.
- Vi arbetar på att skapa ett gott och positivt klimat för samvaro.
- Vi uppmuntrar hjälpsamhet, det goda kamratskapet där alla är inkluderade.
- Vi reder ut konflikter och hjälper barnen att hitta lösningar på de konflikter som uppstår dem emellan.
- Vi ser till att sprida ut oss – både inne och ute – så vi kan vara nära, se och höra där det kan hända saker. Det minskar riskerna för att diskriminerande beteenden uppstår.
- Hålla föräldrarna informerade om vårt arbete och uppmuntra dem att kontakta oss vid misstanke om kränkande beteenden.

### **4.1.3 Diskriminering**

Diskrimineringen sker på organisationsnivå, så vi behöver gå igenom dokument, arbetssätt och rutiner för att säkerställa vi inte missgynnar någon utifrån de 7 grunderna för diskriminering. Om det upptäcks att vi kan säkerställa att ingen diskrimineras eller att någon uppger att den/de känner sig diskriminerade, behöver det utredas och åtgärdas.

Främsta är det huvudmannen som har ansvar för att en genomgång sker, men arbetet måste ske på alla nivåer.

Under 2021 behöver vi titta närmare på den här frågan.

### **4.1.4 Trakasserier**

Trakasserier kan utföras av personal, barn och vårdnadshavare, men även andra som är tillfälligt på Bambini.

Här behöver huvudmannen informeras och ta ett ansvar för att situationen reds ut och åtgärder vidtas.

Här ligger det på allas ansvar att verka för ett inkluderade klimat hos oss på Bambini. Arbetet mot trakasserier ingår som en del i Bambinis arbete med läroplanens mål kring normer och värden.

#### **4.1.5 Kränkningar**

Kränkningar kan utföras av personal, barn och vårdnadshavare, men även andra som är tillfälligt på Bambini. Det kan ta sig uttryck t.ex. i nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande, utfrysning, hot eller fysiskt våld.

Kan hanteras av rektor och personal, men huvudmannen kan behöva bli informerad. I vissa fall kan rektor och personalansvarig behöva utreda och genomföra åtgärder.

Här ligger det på allas ansvar att verka för ett respektfullt klimat hos oss på Bambini. Arbetet mot kränkningar ingår som en del i Bambinis arbete med läroplanens mål kring normer och värden.

En konflikt som inte innebär att någon kränks eller där ingen känner sig kränkt, berörs inte av det här.

### **4.2 Om något händer**

Den som uppmärksammar eller får kännedom om kränkningar eller trakasserier på Bambini ska, utan att värdera hur allvarlig händelsen är, anmäla detta till rektor. Rektor måste sedan anmäla det inträffade till huvudmannen. Rektor ska inte heller göra någon värdering.

När något händer behöver vi

1. Observera
2. Utreda
3. Åtgärda

Vårdnadshavare som upplever att de blir trakasserade eller kränkta kan vända sig direkt till huvudmannen.

## **5 Uppföljning och utvärdering**

Uppföljning och utvärdering sker på planeringsdagen i januari.