



Vimmerby  
kommun

DNr  
Id

*Barn- och utbildningsförvaltningen*  
*Namn på förskolan*



# Plan för lika rättigheter

Norrängen 2023-2024

## Innehåll

Vision	3
Bakgrund och syfte	3
Bestämmelser som styr	3
Definitioner av begrepp	4
Normkritiskt perspektiv	5
Rektorns ansvar	5
Personalens ansvar	5
Förebyggande arbete	7
Aktiva åtgärder	10
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling	13
Aktiva åtgärder (enhetsbaserat)	14

# Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling 2023-2024

## Vision

I Vimmerby kommuns förskolor upplever barn, vårdnadshavare samt personal en trygg, säker och positiv miljö. Hos oss råder gemenskap, delaktighet och respekt för varje individ. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald. Vi tar ett gemensamt ansvar för varandra.

## Bakgrund och syfte

En grundläggande mänsklig rättighet är att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Inget barn i förskolan får utsättas för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering. Med begreppet likabehandling menas att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna: *etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder*. Varje år utvärderas och upprättas en plan för lika rättigheter på varje förskola.

## Bestämmelser som styr

Arbetet med likabehandling mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier regleras i:

- Skollagen 6 kap (2010:800),
- Diskrimineringslagen (2008:567 ändrad 2016:828 och 2017:282)
- Förordning (2006:1 083 ändrad 2011:681) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.
- Läroplan för förskolan (Lpfö:18)
- Barnkonventionen

Enligt skollagen och diskrimineringslagen är all personal inom förskolan skyldig att aktivt arbeta med åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra att kränkande handlingar, diskriminering och trakasserier förekommer på förskolan. Arbetet skall genomföras i samverkan mellan barn och personal. Det är huvudmannens ansvar att processen med aktiva åtgärder arbetas med och dokumenteras.

Skadestånd kan utgå till den som diskriminerats/kränkts, om personalen i förskolan åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen. Vårdnadshavaren kan göra en anmälan till Skolinspektionen eller Diskrimineringsombudsmannen. Skolinspektionen samt barn- och elevombudet (beo) har tillsynsansvar. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansvarar för

tillsyn av bestämmelserna i diskrimineringslagen. När en anmälan kommer till Skolinspektionen/beo så görs en bedömning om huvudmannen har iakttagit sina skyldigheter att motverka kränkande behandling utifrån bestämmelserna i skollagen.

## Definitioner av begrepp

### Diskriminering

Direkt diskriminering är när personalen i förskolan på osakliga grunder behandlar barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Indirekt diskriminering är när förskolan har en policy som är ”lika för alla” men missgynnar vissa barn, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/#2>

### Trakasserier

Trakasserier är när personal eller barn kränker ett barns värdighet och kränkningen har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är förskolan/huvudmannens ansvar att utreda och lösa trakasserier som sker mellan barn. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders *etniska tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder*.

### Kränkande behandling

Kränkande behandling är när personal eller barn kränker ett barns värdighet, men kränkningen har inte samband med någon diskrimineringsgrund.

När man bedömer kränkande behandling mellan barn fäster man stor vikt vid barnets eller vårdnadshavarens upplevelse. Förskolan ska alltid utreda misstanke om att barnet blivit kränkt. Här tas också hänsyn till barnens ålder.

En bakomliggande orsak till att någon missgynnas, trakasseras eller kränks kan vara normer i gruppen eller i samhället. Normer handlar om idéer om vad som är ” normalt ” eller vanligt. Trakasserier eller kränkningar kan hända när någon bryter mot normer.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när någon kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)

- mobbning (upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag)

## Normkritiskt perspektiv

Normer kan ses som ett sätt för människor att skapa en gemensam förståelse av omgivningen. Till skillnad från uttalade lagar, regler och rutiner fungerar normer oftast som outtalade eller oskrivna regler som kan framstå som självklara. Normer brukar bli synliga först när någon bryter mot dem. Samhället skapar hela tiden normer kring hur människor förväntas vara.

Det kan handla om:

- Vad vi förväntas tro på
- Vad vi förväntas ha råd med
- Hur våra kroppar förväntas fungera och se ut
- Vilka aktiviteter vi ska tycka är kul
- Vilka personer vi förväntas attraheras av

Normkritiska perspektiv handlar om att hitta risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. När någon blir utsatt hänger det ofta ihop med att bryta mot normer.

Normkritiska perspektiv handlar också om ett sätt att tolka händelser, för att förstå vad som ligger bakom att någon kränks eller missgynnas.

## Rektorns ansvar

- Se till att all personal, alla barn/elever och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i förskolan.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete att främja barns lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsvariabel samt annan kränkande behandling.
- att det årligen upprättas en plan för lika rättigheter i samarbete med personal, barn och vårdnadshavare som sedan utvärderas
- att se till att utredning görs och åtgärder vidtas, om förskolan får kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer
- att sammankalla till *Grupp för lika rättigheter*
- att utreda incidenter samt anmäla till huvudman

## Personalens ansvar

- Följa förskolans plan för att främja likabehandling och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Föra regelbundna samtal om barns trivsel med både barn och vårdnadshavare.

- att undersöka/ kartlägga, upprätta mål, lösa problem/risker, följa upp, analysera och utvärdera i en plan för lika rättigheter. Arbetet ska ske i samarbete med barn och vårdnadshavare
- att barnen ges möjlighet att agera så att planen efterlevs
- att planen för lika rättigheter aktualiseras och diskuteras på föräldramöten
- att personalen agerar som förebilder
- att samspelet mellan alla som möts i förskolan utmärks av respekt och tillit
- att vara uppmärksam på alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar
- att vid kännedom om diskriminering eller annan kränkande behandling dokumentera kontakta rektor, kartlägga och se till att åtgärder genomförs.

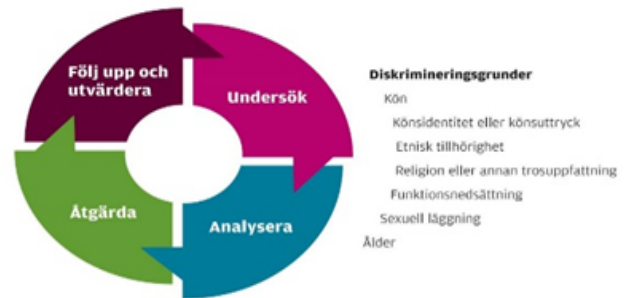
## Främjande arbete

- All personal är viktiga förebilder för barnen i förskolan, kopplat till diskrimineringsgrunderna.
- Förskolan ansvarar för att varje barn tillsammans med vårdnadshavare får en god introduktion i förskolan.
- Värdegrundsfrågor hålls kontinuerligt aktuella i personalgruppen och barngruppen.
- Förskolan erbjuder barnlitteratur och lekmaterial som innehåller och möjliggör en rik variation av roller, kulturer, fantasier och egenskaper. Öppna och icke begränsade roller och handlingar etableras och en mångfald av familjekonstellationer synliggörs i lek och samtal, genom medvetna val av litteratur, material och teman.
- Pedagogerna strävar efter att skapa en ”vi-känsla” i gruppen där varje barn ska känna sig delaktiga och inkluderade.
- Pedagogerna finns närvarande bland barnen för att utgöra ett stöd i deras samspel med varandra.
- Pedagogerna arbetar med att utveckla barns inflytande och handla efter demokratiska principer genom att tyda barnets signaler och lyssna till deras önskemål.
- Likabehandlingsarbetet är en återkommande punkt för diskussion på reflektion kvällar
- På gemensamma möten för likabehandlingsgruppen diskuteras hur arbetet fungerar ute på våra förskolor
- Vid föräldramöte informeras vårdnadshavare om förskolans plan för lika rättigheter.
- Vårdnadshavare och medarbetare genomför enkäten (Ansvar, Mod och Fantasi) som underlag för förbättringsarbete.
- Utvecklingssamtal erbjuds vårdnadshavare minst en gång per år, vid önskemål fler.
- Förskolan verkar för att flickor, pojkar och icke-binära får lika stort utrymme och inflytande i verksamheten.

## Förebyggande arbete

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnaren inom ramen för sin verksamhet bedriva arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka risker och hinder : undersöka för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller represalier (bestraffning), eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.
2. Analysera orsaker :Efter undersökningen analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att fler undersökningar behöver göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig.
3. Genomföra åtgärder: Genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar.
4. Följa upp och utvärdera: Följa upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga målen som satts har uppnåtts.



Hämtat från Aktiva åtgärder i förskolan och skolan, DO 2019

Det förebyggande arbetet siktar på att minimera risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det främjande arbetet handlar mer om att hitta och stärka positiva förutsättningar för att alla barn ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (DO, BEO & Skolinspektionen, 2009).

### **Barnens inflytande**

- Tillsammans med barnen utformar vi gemensamma trivselregler och pratar om hur man är en bra kompis.
  - Vi använder oss av kompisböcker och materialet från Liten och trygg. Böckerna ska finnas tillgängliga för barnen på våra avdelningar.
  - Vi använder STOPP-handen i det dagliga arbetet med barnen.
- I vardagliga samtal får vi veta hur barnet mår och trivs på förskolan.
  - Under höstterminen genomför vi trygghetsvandringar inomhus och på vårterminen ute på gården. En trygghetsvandring innebär att vi gör barnintervjuer där vi sammanställer barnens känslor på olika ställen på vår gård och i vår innemiljö.
- Vi gör barnen uppmärksamma på likheter och olikheter.
  - Vi berikar våra miljöer med material som handlar om våra olikheter, exempelvis via böcker och olika hudtoner och kön på dockor.
- Vi uppmärksammar vilka barn som är på förskolan och vilka som är hemma.
- Vi ger barnen begreppen för konfliktlösning "Verktyslådan".
- Hur ser vårt utbud på olika barnböcker ut med fokus på genus? Vi använder oss av mallen som finns i boken Normkreativitet...genus detta för att se vad vi har för barnlitteratur på avdelningarna.

### **Vårdnadshavares inflytande**

- Planen för lika rättigheter finns tillgänglig på varje avdelning och publicerad på kommunens hemsida
- Under föräldramötet varje höst presenteras planen med de nya målen för vårdnadshavarna
- Under utvecklingssamtal ge vårdnadshavarna möjlighet att lyfta likabehandlingsfrågor
- Vårdnadshavare genomför enkäten Ansvar, Mod, fantasi som underlag för förbättringsarbete. Dessa svar diskuteras sedan på föräldramötet under hösten.
- Vi genomför öppet hus 1 gång på hösten och 2 gånger på våren.





### **Pedagogers delaktighet:**

- *Vi har kontinuerliga likabehandlingsträffar för att hålla värdegrundsfrågor levande*
- *Utgå från "checklista för bemötande" Vi vill sätta individen och dess känslor i fokus för att göra ett gemensamt normkreativt arbete.*
- *Vi har valt punkterna talutrymme och lyssnande att jobba med gentemot genus.*

1. *Lyssnande: Lär jag under tiden jag lyssnar? Är jag koncentrerad på vad som sägs eller visar jag det? Tänker jag noga igenom det som sägs eller är jag på väg mot nästa fråga eller ämne? Lyssnar jag mer på vissa än på andra? Lyssnar jag mer på sådant som jag förväntar mig att höra eller mer på sådant som är förvånande? Lyssnar jag efter tillfällen att utmana barnens perspektiv och efter svar som utmanar mina egna perspektiv?*
2. *Talutrymme: Hur mycket utrymme tar jag själv/kollegorna och hur mycket utrymme får barnen och eleverna? Ser jag till att alla får samma utrymme? Är jag intresserad av att barnen eller eleverna "tänker", eller är jag bara ute efter "rätt svar"? Utmanar jag barnens tankar? Utmanar jag utan att söka efter ett särskilt svar?*

## Aktiva åtgärder

### Undersöka

#### Undersöka risker och hinder

Utifrån boken Normkreativitet i förskolan har vi valt att fortsätta att jobba med talutrymme och lyssnande gentemot genus för att identifiera risker för diskriminering och kränkande behandling.

Vi använder orden upptagen, ledig, vänta, tillsammans och snälla händer från verktygslådan för förhandling och hållbara relationer.

Vi undersöker miljö och material utifrån genus.

*“Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna”. Lpfö18*

Vi filmar eller observerar en situation under vårterminen (Hall, matsituation eller samling) sedan reflekterar vi över filmen utifrån punkterna, *Lyssnande* och *talutrymme*.

## Åtgärda

### Genomföra åtgärder/konkreta åtgärder

- Vi pedagoger bemöter alla med samma respekt, barn, vårdnadshavare och kollegor. Vi uppmärksammar varandras olikheter som styrkor, på ett positivt sätt. Vi är nyfiket inställda till varandras sätt att tänka och agera.
- Vi genomför trygghetsvandring med barnen efter mognadsnivå, inne under höstterminen och ute under vårterminen. Vi använder oss av bildstöd med glad och ledsen figur för att underlätta för barnen. Med de yngre barnen är det betydelsefullt att vi pedagoger är observanta på hur barnen upplever våra olika miljöer utifrån trygghet.
- Fortsätta att arbeta med materialet Liten och trygg, samt kompisböckerna. Vi gör materialet tillgängligt för barnen, på deras nivå. Vi sätter också upp våra trivselregler i anslutning till övrigt material.
- Vi gör medvetna val kring barnlitteratur för att ge en varierad bild av samhället. Det gäller både vid beställning av böcker som vi köper in till förskolan, men också i dialog med biblioteket och i samband med våra boklådor och att det ska finnas med böcker som visar upp en mångfald gällande genus.
- Vi utformar våra miljöer tillgängligt för alla barn genom att tillföra material med olika variationer, exempelvis dockor med funktionsvariationer, olika hudton och kön. Vi som pedagoger är viktiga i vår roll att utmana och stimulera barnen att prova de olika miljöerna och materialet.
- Vi uppmärksammar Prideveckan och Rocka Sockorna.
- Vi fortsätter att använda oss av övningarna i boken Normkreativitet i förskolan. (Samt har tvärgruppsarbete. Paus under HT 23 och VT 24 pga annan utbildning.) Vi genomför filmning/observation av utvalda situationer. Dessa utvärderas innan sommaren i början av Ht 24.

### **Plan för uppföljning och utvärdering**

- Uppföljningen av planen är en pågående process under våra likabehandlings träffar.
- Vi utvärderar trygghetsvandringen innan höstterminens slut. Pedagogerna genomför och utvärderar vandringen och följer sedan upp detta med likabehandlingsteamet.
- (Vi utvärderar tvärgrupp arbetet.)paus under HT 23 och VT 24.

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, ska verksamheten ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om trakasserier eller kränkningar påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

Om personal får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är denne skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i verksamheten är denne skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Rektor på delegation av huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

### Rutin/åtgärder

- Barnet kan berätta för någon vuxen i verksamheten, som sedan informerar rektor. Barnet kan också berätta för vårdnadshavare som sedan kontaktar förskolan.
- Den personal som får kännedom om kränkningen eller trakasseriet ansvarar sedan för frågan. Vid allvarlig kränkning ska rektor omedelbart kontaktas för att kunna rapportera vidare till huvudmannen. Vid osäkerhet ska personal ta kontakt med rektor för råd.
- Kartläggning av händelse sker av den personal som enligt förskolans rutiner äger frågan, till exempel genom samtal med berörda barn och vuxna samt kontakt med vårdnadshavare.
- Enskilda samtal med den/de som utfört kränkningen. Budskapet är att kränkningen omedelbart ska upphöra.
- Likabehandlingsgruppen kopplas in vid behov.
- Uppföljningssamtal sker med inblandade parter.

Mer om rutiner, anmälan, dokumentation och hur uppföljning ska ske vid händelse av kränkning/trakasserier ta del av följande;

<https://portal.itsam.se/kommuner/vimmerby/kommunorganisation/barnutbildning/blan-ketterochdokument.4.6269fe31478afa0f2e8855e.html>

## Aktiva åtgärder (enhet baserat)

### Bilagor/ Rutiner:

Instruktion för att komma till aktuell sida:

Tyvärr fungerar det inte att komma direkt till sidan genom att klicka på länken. Istället får du -> Markera och kopiera länken. Lägg in den i sökfältet på nätet och klicka på sök.

- <https://portal.itsam.se/kommuner/vimmerby/kommunorganisation/barnutbildning/blanketterochdokument.4.6269fe31478afa0f2e8855e.html>
- <https://portal.itsam.se/download/18.681a167216144f4fef4bd068/1519197693760/Orosanm%C3%A4lan+barn+far+illa+Vimmerby%2C+februari+2018.pdf>
- <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-aktiva-atgarder-skolan.pdf>

## BILAGA 1

Stöd för kartläggning/undersökning av den egna verksamheten  
Diskutera/reflektera kring frågorna i varje arbetslag

**Syfte:** För att veta vad förskolan behöver göra för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och för att främja barns lika rättigheter och möjligheter krävs en kartläggning av nuläget.

**Samtal:** med barn, vårdnadshavare, personal, dagliga kontakter, intervjuer, utvecklingssamtal, föräldramöten eller andra möten.

Vad har ni kommit fram ang. stämningen i barngruppen, trivsel, kamratskap, finns det barn som riskerar att bli utanför, finns det mönster utifrån diskrimineringsgrunderna vilka som är impopulära lekkamrater?

- **Lekmönster :** var leker barnen inne/ute, finns det lekmönster utifrån kön som behöver brytas?
- **Trygghet:** finns det ställen/platser ute/inne som inte barnen känner sig trygga? - finns det platser/ställen ute/inne som vuxna inte har uppsikt?
- **Språkbruk:** finns det en jargong bland barn, föräldrar eller anställda som är nedsättande eller respektlöst?
- **Attityder och värderingar:** vilka värderingar och föreställningar finns hos personalen och i barngruppen angående kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariabel och sexuell läggning.  
Förekommer det att ett barn blir utfrys av andra barn? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?  
Finns det någon hierarki vad gäller barns popularitet? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna?  
Förekommer det ofta konflikter och bråk bland vissa barn? Finns det i så fall samband med diskrimineringsgrunderna? Vänder sig barnen spontant till de vuxna på förskolan för att få hjälp vid konflikter och bråk?
- **Tillgänglighet:** är miljön tillgänglig för alla barn, även de med funktionsvariabel? Ta reda på vilka behov som finns på er förskola. Inkluderar förskolans information alla barn och föräldrar oavsett språkkunskaper? Inkluderar och välkomnar förskolans inskolning alla barn och föräldrar oavsett familjebildning, språkkunskaper och funktionsförmåga?
- **Mat:** kan alla barn äta den mat förskolan serverar oavsett till exempel funktionsvariabel eller religion.
- **Barnens delaktighet :** tex. har barnen varit med och skapat trivselreglerna och är trivselreglerna levande hos barnen? (kompisregler)
- **Arbetsätt:** Är pedagogerna närvarande i barnens fria lek? Är tillräckligt många vuxna ute på gården? Finns det arbetsätt och rutiner som barnen kan uppleva som missgynnsamma, orättvisa eller kränkande?
- **Incidentrapportering:** fungerar blanketten, vad har incidenterna handlat om, kan vi se något mönster?



- **Enkätsvaren:** hur såg resultaten ut, titta på utvärderingen?
- **Utvärdering:** av förra årets plan
- **Kompetensutveckling:** saknas någon kompetens? ex. för att möta barn i behov av särskilt stöd.
- **Rutiner för akuta åtgärder :** Vet alla anställda hur de ska agera om de får kännedom om att ett barn blir trakasserade eller utsätts för kränkande behandling av andra barn? Känner alla till rutinerna och anmälningsplikten? Har personalen en gemensam syn på vad som menas med trakasserier och kränkande behandling?