

## Östra Bagarmossens plan mot diskriminering och kränkande behandling



### Vision

Vi vill vara en förskola som bidrar till ett samhälle där alla känner sig delaktiga, där alla får möjlighet att vara mångbottnade människor utan att begränsas av stereotypa föreställningar.

## Innehåll

Östra Bagarmossens plan mot diskriminering och kränkande  
behandling

Inledning	3
Bakgrund/syfte	3
Främjande arbete	4
Ansvarsfördelning	5
Förebyggande arbete	7
När värdegrunden bryts	8
Bilaga 1 Definition av begrepp	9
Bilaga 2 Diskrimineringsgrunderna	10

## Inledning

I Bagarmossen har det sedan 20 år tillbaka pågått ett medvetet förändringsarbete kring förskolans roll i samhället och synen på barn och människor. Arbetet har sin utgångspunkt i forskningsprojektet ”Pedagogik i en föränderlig omvärld” som startade 1993 och var ett samarbete mellan Lärarhögskolan i Stockholm, de kommunala förskolorna i Reggio Emilia i Italien, Reggio Emiliainstitutet och förskolor i Skarpnäck. Projektet grundade sig på den filosofi man utarbetat i förskolorna i Reggio Emilia och som sprang ur en önskan om ett nytt, demokratiskt samhälle efter andra världskrigets fascism. Filosofin i Reggio Emilia betonar vikten av att respektera skillnader och olikheter men också människors ömsesidiga beroende. Detta är nödvändigt för att få många olika perspektiv på vår komplexa och motsägelsefulla värld. Och om vi vill ha ett demokratiskt samhälle måste vi ha en förskola som lever demokrati!

Eftersom vårt samhälle är fullt av ojämlika strukturer och invanda mönster blir det viktigt att bestämma sig för att aktivt motverka dessa. Om vi inte aktivt bestämmer oss för att arbeta med dessa frågor kommer vi att ”leva”, reproducera de normer som råder. I förskolorna i Bagarmossen har vi en kultur av att genom den pedagogiska dokumentationen hela tiden analysera vår verksamhet för att främja en jämlik förskola. Vi tänker at vårt arbete handlar om just jämlikhet, om allas lika värde.

## Bakgrund/syfte

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) och Skollagen (2010:800) förbjuds diskriminering och kränkande behandling. I och med detta ställs krav på förskolans verksamhet att främja barns lika rättigheter och möjligheter samt att förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Vi i vår enhet har valt att sammanföra följande två planer; ”Plan mot diskriminering” och ”Plan mot kränkande behandling” till en. Många väljer att kalla den planen för Likabehandlingsplan, som kan tolkas som att alla ska behandlas lika. Vi tänker att arbetet handlar om allas lika värde och har därför valt att kalla den Jämlikhetsplan.

*”Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle och därför är vuxna viktiga som förebilder. /.../ Att hävda grundläggande värden kräver att värderingar tydliggörs i den dagliga verksamheten. Verksamheten ska bedrivas i*

*demokratiska former och därigenom lägga grunden till ett växande ansvar och intresse hos barnen för att de på sikt aktivt ska delta i samhällslivet.” (Lpfö -98, rev. 2010, s. 6)*

FN:s konvention om barns rättigheter, eller barnkonventionen som den också kallas, antogs av FN:s generalförsamling den 20 november 1989. Den innehåller bestämmelser om mänskliga rättigheter för barn och är ett rättsligt bindande internationellt avtal för de länder som anslutit sig. Länderna har alla åtagit sig att göra sitt yttersta för att barns rättigheter ska respekteras.

### **Främjande arbete**

Det främjande arbetet på våra förskolor syftar till att betona respekten för alla människors lika värde och omfattar alla diskrimineringsgrunderna.

**Vårt utforskande och projekterande arbetsätt** där barns olika initiativ och teorier får plats är inget annat än jämlikhet och demokrati.

Förskolornas förhållningssätt handlar bl. a om att lyfta upp barnens olika tankar, teorier, initiativ och ge tillbaka till dem själva och varandra, att prova igen, testa i nya sammanhang, inspireras av varandra, tillsammans vända och vrida på och reflektera. Allas bidrag till det gemensamma kunskapskonstruerandet blir väldigt konkret. Barnen lär sig inte bara att lyssna på varandra och varandras idéer, utan värdet av andras teorier förkroppsligas också i görandet. Det blir också ett sätt att ta dem på allvar och ta i beaktande den komplexa och motsägelsefulla värld vi lever i.

**Med många olika uttryckssätt** kommer alla barn till sin rätt. Personalen lyssnar inte bara till verbala förslag och initiativ, utan läser barnens bilder, blickar, rörelser mm. Personalen försöker förstå hur barnen uppfattar sin omvärld och varje barn får på så sätt en palett av olika språk och uttryckssätt som gör deras kommunikation rik.

**Den pedagogiska dokumentationen** ligger till grund för att tillsammans försöka förstå saker på nya sätt hela tiden. Det ger möjlighet till en normkritisk hållning som hindrar oss och barnen från att låsa fast oss själva och varandra i färdiga föreställningar om hur vi alla är, vad vi har för behov, önskningar osv. Barnen får på så sätt tillgång till ett bredare register av sätt att uppfattas och vara. I arbetet med dokumentationen ligger också ett starkt

ställningstagande för att se barnen med en positiv blick och en tilltro, och vi är övertygade om att detta också speglar hur barnen kommer att se på varandra och sig själva.

**Vi delar Reggio Emilias tankar om miljöns betydelse** där organiserandet av rummet och tiden ses som verktyg för att ge draghjälp åt de värden och teorier som lärandet utgår ifrån. Vi organiserar miljöer där alla barn ges möjlighet ”att bli till” på många olika sätt, miljöer som understödjer möten mellan barn och en mångfald av material. När det gäller dokumentation och sådant som sitter på våra väggar vill vi att barnen möts av en mångfald, t.ex. bilder som på något sätt bryter olika samhällsnormer.

Konkreta främjande insatser kan t e x vara att ge barn tillgång till barnlitteratur, utklädningskläder, musik, sånger och lekmaterial mm som visar på många olika sätt att leva och vara; t.ex. från andra kulturer, olika familjebildningar och människors olika förutsättningar.

**Vi i enheten informerar och för en dialog med föräldrarna** kring vårt jämlikhetsarbete på föräldramöten och andra mötesforum. Eftersom det handlar om ett förhållningssätt som genomsyrar hela verksamheten visar det sig även i andra former av föräldrasamarbete, som t.ex. utvecklingssamtal, informationsbrev och dokumentation.

**Personalen håller sig uppdaterad.** Det är nödvändigt för att jämlikhetsarbetet ska fungera bra. Det kan t.ex. handla om normkritisk eller genuspedagogisk kunskap, samt kunskap kring hur olika funktionsförutsättningar påverkar vardagen. Det är alla medarbetares ansvar att medvetet kritiskt granska den egna verksamheten, sitt eget görande och tänkande, för att hålla värdegrunden levande.

## **Ansvarsfördelning**

**Personalen i enheten ansvarar för att:**

- läsa och ta till sig jämlikhetsplanens innehåll och förhålla sig utifrån den
- känna till och agera utifrån de skyldigheter som åligger oss då situationer uppstår
- alla som arbetar i eller vistas på förskolan följer de demokratiska värden som vår jämlikhetsplan bygger på
- öka medvetenheten kring hur samhällsnormer påverkar oss och hur våra föreställningar påverkar vårt förhållningssätt gentemot varandra

- arbeta normkritiskt och kritiskt granskar normer, litteratur, sånger, filmer, bemötande/förhållningssätt,
- varje år delta i reviderandet, implementeringen och uppföljningen av jämlikhetsplanen
- aktivt arbeta med jämlikhet och demokrati i barngruppen och arbetslaget genom till exempel pedagogisk dokumentation och reflektion
- göra barnen och föräldrarna delaktiga i jämlikhetsarbetet
- agera direkt om trakasserier och kränkningar sker på förskolan
- vid kännedom om kränkande behandling eller diskriminering anmäla händelsen till förskolechefen och/eller biträdande förskolechefen

**Förskolechefen ansvarar för att:**

- personal, barn och föräldrar känner till att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte är tillåtet i verksamheten
- mål och åtgärder som formulerats i förskolorna genomförs och utvärderas kontinuerligt enligt läsårsplanen
- i samverkan med personal utreda och upprätta åtgärdsplaner vid akuta situationer som uppstår i förskolans verksamhet
- samverka med föräldrar kring Jämlikhetsplanen i samband med förskoleråden
- bidra och möjliggöra aktuell kompetensutveckling till personal om arbetet med jämställdhet och jämlikhet

**Personalen i barngrupp ansvarar för och bidrar till barns delaktighet genom att:**

- skapa olika mötesformer där barnen uppmuntras till dialog, att utbyta tankar, undersöka, debattera, förhandla sina hypoteser, upplevelser och sina åsikter
- kontinuerligt använda pedagogisk dokumentation och gemensam reflektion som ett verktyg
- barnen ges utrymme att uttrycka sig med alla sina 100 språk genom materialrikedom, aktiviteter och möten

**Föräldrarna görs delaktiga genom att:**

- jämlikhetsplanen introduceras för nya familjer
- jämlikhetsplanen finns tillgänglig och synlig på förskolan
- ta del av förskolans jämlikhetsplan i samband med utvecklingssamtal och på föräldramöten
- diskutera och att komma med synpunkter på förskolans förskoleråd

**Länkar till aktuell information**

[www.do.se](http://www.do.se)

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

[www.planforskolan.se](http://www.planforskolan.se)

[www.jamstalldskola.se](http://www.jamstalldskola.se)

## Förebyggande arbete

### Kartläggning och val av fokus på avdelningen

Den förebyggande delen ska skrivas och utgå från varje avdelning. För att kartlägga de möjliga riskerna för kränkande behandling använder vi oss av den pedagogiska dokumentationen. Genom att reflektera tillsammans med barnen blir alla delaktiga.

Analysera dokumentationen i arbetslaget utifrån vad som kan vara *möjliga risker* för kränkande behandling och formulera det förebyggande arbetet.

Kartläggningen ligger till grund för planen som följs upp kontinuerligt på APT-möten, avdelnings reflektion, i våra sammanställningar och utvärderingar enligt läsårsplanen. Detta för att kontinuerligt och noggrant granska och reflektera över vårt arbete kring jämlikhetsplanen.

### Plan för jämlikhetsarbete på avdelningen

Varje avdelning beskriver hur vi konkret arbetar med utgångspunkt i styckena under *Främjande arbetet*: **Ge konkreta exempel.**

- Välj ett fokus utifrån beskrivningen
- Vilka mål har vi?
- Vilka insatser/åtgärder ska vi göra?

### Utvärdering av årets förebyggande arbete från augusti till maj

Genomförs på varje avdelning och utgår från följande frågor:

- Vad har vi gjort och vad har det lett till?
- Vad har vi lärt oss?
- Hur skiljer sig pedagogernas förhållningssätt nu från då vi satte upp målet?
- Beskriv hur barn och vårdnadshavare medverkar i arbetet med planen och i det konkreta jämlikhetsarbetet.
- Vad behöver vi arbeta vidare med, vilka tankar tar vi med oss till nästa års arbete?

Denna utvärdering utgör grunden för revideringen inför nästa läsårs jämlikhetsplan.

### Systematiskt arbete med jämlikhetsplanen enligt enhetens läsårsplan

- Kartläggning i augusti/september
- Revidering av planen i oktober
- Uppföljning sker kontinuerligt och vid behov i arbetslagen, förskolevis på APT och/ eller utvecklingsdag.

- Utvärdering i maj av avdelningarnas/förskolornas arbete
- Ledningen sammanställer arbetet med jämlikhetsplanen i kvalitetsredovisningen och i verksamhetsberättelsen.

### När värdegrunden bryts

Förskolan ska arbeta för människors lika värde och för att barn ska utveckla sina demokratiska förmågor. Men ibland uppstår situationer och attityder uppdagas som går emot förskolans uppdrag och som vi då har ett ansvar att hantera.

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är tydliga exempel på när värdegrunden bryts. Förskolechefen har ett långtgående ansvar för att snabbt utreda och åtgärda akuta situationer som uppkommer.

Förskolepersonal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är enligt lag **skyldig att omgående** rapportera detta till förskolechefen för analys. Använd blankett Incidentrapport. Vid mindre allvarliga incidenter för personalen samtal med alla parter om vad som hänt, hur de inblandade känner sig och hur det kan lösas. Utredning av ärenden skall dokumenteras. Använd blanketten Utredning/Analys.

Förskolechefen har det övergripande ansvaret och ansvarar för att informera vårdnadshavare och avdelningschefen:

Jan-Erik Johansson  
Telefon 08-508 150 13  
[jan-eric.johansson@stockholm.se](mailto:jan-eric.johansson@stockholm.se)



## Bilaga 1 Definition av begrepp

Från [www.do.se/utbildning/likabehandlingsarbete](http://www.do.se/utbildning/likabehandlingsarbete)

### **Diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling**

**Diskriminering** är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Trakasserier** är när någon kränker ett barns värdighet och det har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det kan handla om att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas med mera.

**Trakasserier** kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

**Kränkande behandling** är när någon kränker ett barns värdighet men när det inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det är Barn- och elevombudet vid Skolinspektionen som utreder anmälningar om kränkande behandling.

Trakasserier finns definierade i diskrimineringslagen, medan kränkande behandling definieras av skollagen.

## Bilaga 2 Diskrimineringsgrunderna

Från [www.do.se/diskrimineringsgrunderna](http://www.do.se/diskrimineringsgrunderna)

### Diskrimineringsgrunderna

**Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.**

#### **Kön**

Om du har blivit diskriminerad av skäl som har samband med kön kan du anmäla detta. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

#### **Könsidentitet eller könsuttryck**

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med **könsöverskridande identitet eller uttryck** är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen **könsidentitet eller könsuttryck**. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar

Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

#### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

#### **Religion eller annan trosuppfattning**

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

### **Funktionsnedsättning**

Diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

### **Sexuell läggning**

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

### **Ålder**

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.