

**Detta dokument innehåller två planer för de kommunala  
förskolorna i Lessebo Kommun**

- **Likabehandlingsplan** sid 2-6
- **Plan mot kränkande behandling** sid 7-12

Utarbetad 2009-06-11

Beslutad i Kostas LSoU-grupp 2009-09-14

Beslutad i Skruvs LSoU-grupp 2009-09-15

Beslutad i Hovmantorps LSoU-grupp 2009-10-07

Beslutad i Lessebo LSoU-grupp 2009-11-02

I dokumentet finns också en ”Blankett för noteringar av händelser” sid 13-14

Ansvar att informera föräldrarna om planerna har avdelningspersonalen.

Ansvar att årligen utvärdera planerna har avdelningspersonalen.

Ansvar för uppföljning och revidering av planerna årligen har rektor.

## **Likabehandlingsplan**

### **Alla barn och elever har rätt att känna sig trygga i skolan**

Lagen (2008:567) om att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, gäller från och med den 1 januari 2009. (Bilaga 2)

Diskrimineringsombudsmannen informeras av skolinspektionen om brister finns.

### **Diskriminering**

Inget barn och ingen elev får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen omfattar alla utbildningsanordnare.

### **Med diskriminering avses**

- 1. direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
- 2. indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
- 3. trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
- 4. sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
- 5. instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### **I denna lag avses med**

- 1. kön:** att någon är kvinna eller man,
- 2. könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
- 3. etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
- 4. funktionshinder:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
- 5. sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
- 6. ålder:** uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

### **Diskrimineringsförbud**

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

### **Utredningsansvar**

Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

### **Förebyggande**

En utbildningsanordnare som avses i [14 §](#) ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

### **Likabehandlingsplan**

En utbildningsanordnare som avses i [14 §](#) ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i [15 §](#). Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt [första stycket](#) har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

## Definitioner

**Diskriminering** är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där samhällsinstitutioner genom t.ex. strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande

**Direkt diskriminering:** När ett barn eller en elev missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Ett exempel på direkt diskriminering är om huvudmannen för t.ex. en skola nekar en elev tillträde till en viss utbildning på grund av att hon eller han har en viss sexuell läggning.

**Indirekt diskriminering:** När ett barn eller elev missgynnas genom att huvudmannen för verksamheten, rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn eller en elev.

Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara att en skola har en bestämmelse om att samtliga elever skall genomföra ett skriftligt prov under lika lång tid.

**Trakasserier:** Ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet.

## Likabehandlingsplan

### **Mål**

Arbetet på våra förskolor är att skapa en trygg och positiv arbetsmiljö för såväl barn som personal.

### **Förebyggande arbete:**

- Konkretisera värdegrundsarbetet
- Alla vuxna tar ansvar för alla barn
- Vara goda förebilder
- Vi arbetar medvetet med att lära barnen att vara en bra kompis
- Vi läser böcker för barnen som berör empati
- Vi pratar aktivt med barnen om allas lika värde
- Vi lär barnen att lösa konflikter genom att prata med varandra
- Bryta negativa beteende och få barn att inse vad som kan hända
- Vara lyhörda, iakttagande och deltagande när det gäller barnens lek och aktiviteter
- Tänka på och ta hänsyn till genusperspektivet vid inköp av nytt material och vid möblering och skapande av lärande miljöer
- Fortbildning av personal

### **Åtgärder insatser**

- Vi tar tag i ”situationen” direkt.

### **Barn- Barn:**

- En personal går undan med de barn det berör, går igenom vad som hänt och försöker tillsammans hitta en lösning
- Dokumentera händelsen på dokumentationsmallen som sedan förvaras inlåst
- Informerar föräldrar om det som hänt
- Kopia av dokumentationen till rektor
- Uppföljande samtal vid behov

Ansvar: Avdelningspersonal

### **Personal- Barn:**

- Ta upp ”problematiken” på en gång, samla inte på hög
- Diskutera den uppkomna situationen
- Dokumentera händelsen på dokumentationsmallen som sedan förvaras inlåst
- Rektor informeras och få kopia av dokumentationen
- Händelsen följs upp

Ansvar: Avdelningspersonal

## **Plan mot kränkande behandling**

Åtgärder mot kränkande behandling finns i skollagens 14 a kapitel och gäller från och med den 1 januari 2009. (Bilaga 3) Skolinspektionen granskar.

### **Definition**

Kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet.

### **Ansvar**

Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget. Lag (2008:571).

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§. Lag (2008:571).

Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Lag (2008:571).

### **Årlig plan**

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. Lag (2008:571).

### **Förbud**

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. Lag (2008:571).

### **Utredning och åtgärder**

Om huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Lag (2008:571).

### **Repressalier**

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med kapitlet. Lag (2008:571).

## **Vad är en kränkande behandling?**

Att motverka kränkande behandling måste präglade av arbetsformer och hur man bemöter varandra i verksamheterna. Att ha kunskaper om vad som påverkar uppkomst av kränkningar och vilka uttryck de kan ta sig är grundläggande för det främjande och förebyggande arbetet och för att kunna granska och analysera den egna verksamheten.

Gemensamt för all kränkande behandling är att den strider mot principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ofta ett uttryck för makt och förtryck. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar.

Diskriminering av individer eller grupper innebär ett avsteg från principen om likabehandling. En institution, som t.ex. skolan kan genom organisation, regler, grupperingar, schemaläggning och andra inslag avsiktligt eller oavsiktligt medverka till att diskriminerande uppstår.

Trakasserier är kränkningar som liksom annan kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera och äga rum i alla miljöer. Kränkningar kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara under den tid och på den plats där verksamheten äger rum utan också via t.ex. telefon och dator (sms, mms, mail och chatt). De kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan ta sig uttryck i fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande och bemötande. Kränkningar kan ta sig i uttryck i nedsättande tillmälen, nedsvärning, förtal och ryktesspridning, förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende. Det kan också handla om att frysa ut eller hota liksom att skapa och sprida rasistiska eller homofobiska texter eller bilder och märken med annat kränkande innehåll.

Pojkar och flickor använder många gånger olika maktmedel och drabbas också olika. Mycket pekar t.ex. på att man i förskolan och skolan främst uppmärksammat pojkars kränkningar eftersom dessa oftast är fysiska och därför synligare och lättare att upptäcka. Flickor använder ofta strategier som kan vara svårare att upptäcka t.ex. utfrysning. Ett aktivt jämställdhetsarbete liksom kunskaper om hur olika faktorer sammantaget påverkar situationen är av stor vikt vid arbetet att motverka kränkningar.

### **Andra aktuella begrepp**

**Mobbing:** En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogat eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

**Rasism:** En föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

**Främlingsfientlighet:** Rädsla för; stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

**Homofobi:** En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- och bisexualitet och homo- eller bisexuella personer.

## Plan mot kränkande behandling

### Små barn och mobbning

Mobbar verkligen mindre barn varandra? Och är det i så fall någonting att bry sig om? Ja, det förekommer tyvärr mobbning, eller tendenser till det, även bland mindre barn.

Det är när barnen är mindre som vi har bäst möjlighet att ingripa. Det är därför vi ska bry oss om och verkligen ta vara på tillfället att motarbeta mobbning.

Förskoletiden är en bra tid för att utveckla barns medkänsla och deras förmåga att se om någon är utanför. Att känna medkänsla är en förutsättning för att kunna förebygga våld och mobbning. Vi vuxna har egentligen vår bästa möjlighet att arbeta med förebyggande mobbningsarbete i förskolan, och det av flera skäl:

- *Små barn har stor tilltro till vuxna* och vi har chans att vara goda föredömen. Med tiden kommer vi vuxna att mötas av allt större skepsis.
- *Små barn döljer inte en kränkande behandling* (mobbning). I skolåldern blir barnen ofta experter på att mobba när vuxna inte ser.
- *Små barn tycker inte att det är skvallrigt* att berätta när någon är dum. Senare riskerar de att beskyllas för skvaller, vilket inte är populärt i skolåldern.
- *Små barn skäms inte för att gråta* eller på annat sätt visa att de är ledsna. Senare försöker de utsatta att svälja gråten och hålla masken för att inte visa sin utsatthet.

## Tips på hur kränkningar i förskolan kan undvikas

- *Var en god förebild:* barn tar efter vuxna. Skapa ett öppet och tillåtande klimat både mellan dig och dina kollegor och i reflektionen till barnen.
- *Reflektera över din människosyn.* Tycker du att det är okej med olikheter? Försök inte stöpa alla barn i samma form, visa dem istället att det är bra precis som de är och att alla är värdefulla.
- *Gör ständigt samspelobsobservationer.* Vad händer egentligen mellan barnen när de umgås? Hur interagerar de med varandra?
- *Våga ta tag i problem när de finns,* men problematisera inte i onödan. Vissa barn vill leka ensamma, men försäkra dig om att det är just ett val och inte ett ständigt avvisande från de andra.
- *Var uppmärksam på vad som sker* när barnen till exempel får välja ”sittkompisar” i samband med måltider. Finns det något mönster där som stigmatiseras när ni ger barnen fria valmöjligheter? Kan ni göra på något annat sätt?
- *Om ni kör fast, utse en ”samspelevuxen”* till de utsatta barnen som tar sig extra tid till att umgås och samtala med ett visst barn för att på djupet undersöka vad problemen handlar om.



## Förskolan

### Mål

- Alla vuxna som arbetar i förskolan är skyldiga att aktivt arbeta för att stoppa och utreda mobbning och andra former av kränkande behandling
- Arbetet på våra förskolor är att skapa en trygg och positiv arbetsmiljö för såväl barn som personal

### Förebyggande arbete:

- Konkretisera värdegrundsarbetet
- Alla vuxna tar ansvar för alla barn
- Vara goda förebilder
- Vi arbetar medvetet med att lära barnen att vara en bra kompis
- Vi läser böcker för barnen som berör empati
- Vi pratar aktivt med barnen om allas lika värde
- Vi lär barnen att lösa konflikter genom att prata med varandra
- Stödja barnen i att sätta gränser för vad de tolererar
- Lära dem att kunna säga stopp och visa med kroppen att man inte vill
- Bryta negativa beteende och få barn att inse vad som kan hända
- Vara lyhörda, iakttagande och deltagande när det gäller barnens lek och aktiviteter
- Fortbildning av personal

### Åtgärder insatser

- Vi tar tag i ”situationen” direkt.

### Barn- Barn:

- En personal går undan med de barn det berör, går igenom vad som hänt och försöker tillsammans hitta en lösning
- Dokumentera händelsen på dokumentationsmallen som sedan förvaras inlåst
- Informerar föräldrar om det som hänt
- Kopia av dokumentationen till rektor
- Uppföljande samtal vid behov

Ansvar: Avdelningspersonal

### Personal- Barn:

- Ta upp ”problematiken” på en gång, samla inte på hög
- Diskutera den uppkomna situationen
- Dokumentera händelsen på dokumentationsmallen som sedan förvaras inlåst
- Rektor informeras och få kopia av dokumentationen
- Händelsen följs upp

Ansvar: Avdelningspersonal



### Blankett för noteringar av händelser

#### Datum och plats för händelsen

Datum	Plats
-------	-------

#### Personer som var med

Namn, klass eller avdelning

#### Händelse

Beskriv händelsen och orsaken till den

#### Samtal som gjorts

Datum, berörda, åtgärder, beslut



# Lessebo Kommun

## Förskolan

### Kontakter som tagits

Datum, föräldrar, andra

### Uppföljningssamtal

Datum, berörda, åtgärder, beslut

### Underskrift

Datum

Underskrift av ansvarig personal

### Distribution – original till ansvarig rektor, kopia till berörd personal

Datum då blanketten lämnats till rektor