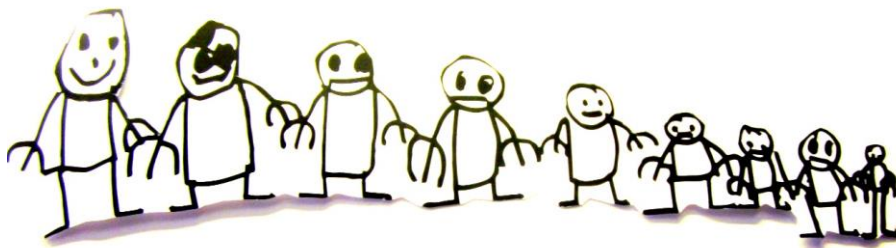


## **Plan mot diskriminering och för främjande av lika rättigheter och möjligheter**

---

Södra Handens förskolor  
2018-09-01 - 2019-08-31



*Verksamhetsformer som omfattas av  
planen:*

### **Förskoleverksamhet**

Förskolan Eken  
Förskolan Kastanjen  
Förskolan Tallen

Eskilsvägen 6  
Vallavägen 1  
Eskilsvägen 10b

136 43 Handen  
136 41 Handen  
136 43 Handen

Telefon 08-606 74 17  
Telefon 08- 606 74 76  
Telefon 08- 606 49 07



## Innehållsförteckning

<b>Ansvariga för planen</b>	sid 3
<b>Vår vision</b>	sid 3
<b>Styrdokument för plan mot diskriminering och för främjande av lika rättigheter och möjligheter</b>	sid 4
Barnkonventionen	sid 4
Haninge som barnrättskommun	sid 4
Diskrimineringslagen	sid 4
Skollagen	sid 5
DF respons kränkande behandling	sid 5
Läroplanen för förskolan LpFö 98 reviderad 2016	sid 6
Jämställdhetsarbete	sid 6
Genus	sid 6
Normer	sid 6
Normkritik	sid 7
Teambuildning	sid 7
ICDP (International Child Development Programme)	sid 7
Interkulturellt förhållningssätt	sid 8
<b>Arbetsgång</b>	<b>sid 9</b>
Kön	sid 9
Könsöverskridande identitet eller uttryck	sid 10
Etnisk tillhörighet	sid 10
Religion eller annan trosuppfattning	sid 11
Funktionsnedsättning	sid 12
Sexuell läggning	sid 13
Ålder	sid 13
Konkreta åtgärder och förebyggande arbete utifrån pedagogernas kartläggning av risker	sid 14
Konkreta åtgärder och förebyggande arbete på övergripande nivå	sid 15
Fortsatt kompetensutbildning kring normkritiskt förhållningssätt	sid 15
Teambuildning	sid 15
ICDP	sid 16
Interkulturellt förhållningssätt	sid 16
Språk	sid 16
Nyfikenhet	sid 17

Intresse	sid 17
Värderingar	sid 17
Likheter - olikheter	sid 17
De individuella skillnaderna är större än de kulturella	sid 17
Olika meningar och åsikter är accepterade	sid 17
Tillsammans utveckla strategier för att mötas	sid 17
Hur man blir bemött i det nya landet kan vara avgörande för framtiden	sid 17
Gillis Herlitz föreläsning	sid 18
Barnens och vårdnadshavarnas delaktighet	sid 18
Personalens delaktighet	sid 18
Uppföljning och utvärdering	sid 18
<b>Rutiner för akuta situationer</b>	<b>sid 19</b>
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn	sid 19
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal	sid 19
Personalen får följande instruktioner	sid 20
Rutiner för dokumentation	sid 20
<b>Begrepp</b>	<b>sid 21</b>
Diskriminering	sid 21
Direkt diskriminering	sid 21
Trakasserier och kränkande behandling	sid 21
Trakasserier	sid 21
Repressalier	sid 21
<b>Planen utformad av</b>	<b>sid 22</b>

### ***Ansvariga för planen***

**Förskolechef** ansvarar för att planen upprättas, genomförs, utvärderas och revideras.

**Den pedagogiska ledningsgruppen** ansvarar över att planen implementeras, utförs, utvärderas och revideras.

**Utvecklingsgruppen** ansvarar över att planen implementeras, genomförs, utvärderas kontinuerligt.

**Arbetslagen** ansvarar över att aktivt arbeta utifrån planens intentioner samt involvera barnen och vårdnadshavarna i arbetet. **Varje medarbetare** har ett eget ansvar att planera, följa upp och utveckla arbetet så att den främjar likabehandling och motverkar diskriminering. Varje medarbetare har även ett eget ansvar i att stoppa varje tendens till diskriminering eller kränkande handling.

### ***Vår vision***

På Södra Handens förskolor motverkar vi diskriminering. Alla barn i våra förskolor behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

---

*"Hos oss vill vi att barn, föräldrar och personal är delaktiga och medverkar till att var och en får tilltro till sin egen förmåga, och att olikheter har ett värde - för då kan vi lära av varandra.  
Hos oss är miljön utmanande och inspirerande med engagerade pedagoger som ser och skapar möjligheter.  
Hos oss ska barnen uppleva att de kan erövra världen!"*

---

## **Styrdokument för plan mot diskriminering och för främjande av lika rättigheter och möjligheter.**

### ***Barnkonventionen***

Denna plan ska grunda sig i barnkonventionen och de fyra grundprinciperna.

Samtliga artiklar i barnkonventionen är viktiga och ska inte skiljas från varandra i värde. Men FN:s barnrättskommitté har uppmärksammat fyra artiklar som representerar de grundläggande principerna som barnkonventionen bygger på och som återspeglas i flera andra artiklar i konventionen.

Dessa fyra artiklar är **artikel 2** (om alla barns lika värde och rätt till skydd mot diskriminering), **artikel 3** (om barnets bästa), **artikel 6** (om barnets rätt till liv och utveckling) och **artikel 12** (om barns rätt att göra sin röst hörd och komma till tals i frågor som berör dem). (UNICEF Sverige 2013)

### ***Haninge som barnrättskommun***

Haninge ska bli en barnrättskommun. En önskad effekt är att barnkonventionen ska levandegöras i alla delar i kommunen. Tre viktiga punkter som ska användas i projektet:

- Att alla ska ha kunskap om barnkonventionen och att det är en del av det ordinarie arbetet.
- Att göra barn delaktiga och kunna vara med och påverka bl.a. politiker.
- Att det görs en återkoppling till barnen, att de fått vara med och påverka vad resultatet blev.

### ***Diskrimineringslagen (SFS2017:1081)***

Det huvudsakliga syftet med diskrimineringslagen är att stärka regleringen som motverkar diskriminering och på andra sätt främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva och konkreta åtgärder i förskolan ska bedrivas i fyra steg.

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.
2. Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.

Utbildningsförvaltningen  
Södra Handens Förskoleområde

3. Åtgärda – genomföra åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
4. Följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande.

## **Skollagen (2010:800)**

### **Utformningen av utbildningen**

*”5 § Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.*

*Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.*

*Utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.”*

### **DF Respons Kränkande behandling**

I DF respons görs anmälningar och utredningar om kränkande behandling enligt skollagen (2010:800)

All personal på utbildningsförvaltningen kan göra en anmälan om kränkande behandling. Inloggningen sker via Single Sign On (automatisk inloggning) vilket innebär att du inte behöver ange några inloggningsuppgifter för att komma in i systemet. Anmälan skickas till rektor/förskolechef och till huvudmannen. Den som har gjort en anmälan blir automatiskt utsedd till utredare av ärendet men rektor/förskolechef kan tilldela en annan person rollen som utredare.

För varje enhet finns en administratör som tilldelar roller till användarna.

Genom att samla alla anmälningar och utredningar i ett verksamhetssystem möjliggörs en systematisk överblick och vi kan på ett enkelt sätt få fram statistik och rapporter.



## **Läroplan för förskolan Lpfö 98 reviderad 2016**

### **Förskolans värdegrund och uppdrag.**

#### **Grundläggande värden**

*”En viktig uppgift för förskolan är att förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.”*

#### **Förståelse och medmänsklighet**

*”Inget barn ska i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling.”*

*(Från och med 1 januari 2017 ytterligare två diskrimineringsgrunder: könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder).*

### **Jämställdhetsarbete**

Jämställdhetsarbetet utgår från förskolans olika styrdokument. De sju diskrimineringsgrunderna är vägledande.

Begrepp som används i jämställdhetsarbetet kan vara genus, normer och normkritik.

#### **Genus**

*”Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmönster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.” (Lpfö98, rev 2016).*

#### **Normer**

*”Normer kan betecknas som alla de mönster och oskrivna regler som följer oss människor genom livet. Oskrivna överenskommelser som finns där i vårt språk och i våra handlingar och som manifesteras när man stöter på det som vi brukar betecknas som det normala.”*

*”Förskolan är genom hela sin verksamhet (miljön, leken, sagostunderna etcetera) med och återskapar, men även förnyar vad som räknas som normalt*

Utbildningsförvaltningen  
Södra Handens Förskoleområde

*eller onormalt i sambället. Vilka grupper som utgör normen och vilka som ses som avvikande. Förskolans uppdrag att motverka traditionella könsroller och könsmönster handlar till stor del om att radera gamla föreställningar om vad som är normalt beteende för pojkar respektive flickor, och om att vidga gränserna för vad en människa tillåts vara, känna och uttrycka oberoende av kön.” (SOU 2006:75, s.149).*

## Normkritik

”Utan kunskap om ett normkritiskt förhållningssätt går det inte att göra effektiva planer mot diskriminering och kränkande behandling.” Skolverket (2009).

Det är nödvändigt att reflekterade kring sina egna normer och värderingar liksom sin roll som normskapare. Det är då man kan utmana och förändra de normer som ligger till grund för olika maktordningar.

I motsats till ett **normkritiskt förhållningssätt** finns **toleransbaserat förhållningssätt**. I ett normkritiskt förhållningssätt diskuterar vi tillsammans med barnen för att vidga och problematisera. Om vi enbart arbetar för att öka barnens tolerans riskerar vi att befästa normen istället för att utvidga den.

## **Teambuildning**

I Södra Handens förskoleområde arbetar vi med teambuildning för att utvecklas tillsammans. Teambuildningen är en aktiv del av vår kompetensutveckling för att fördjupa vår grupprocess för ett öppnare klimat i vårt förskoleområde.

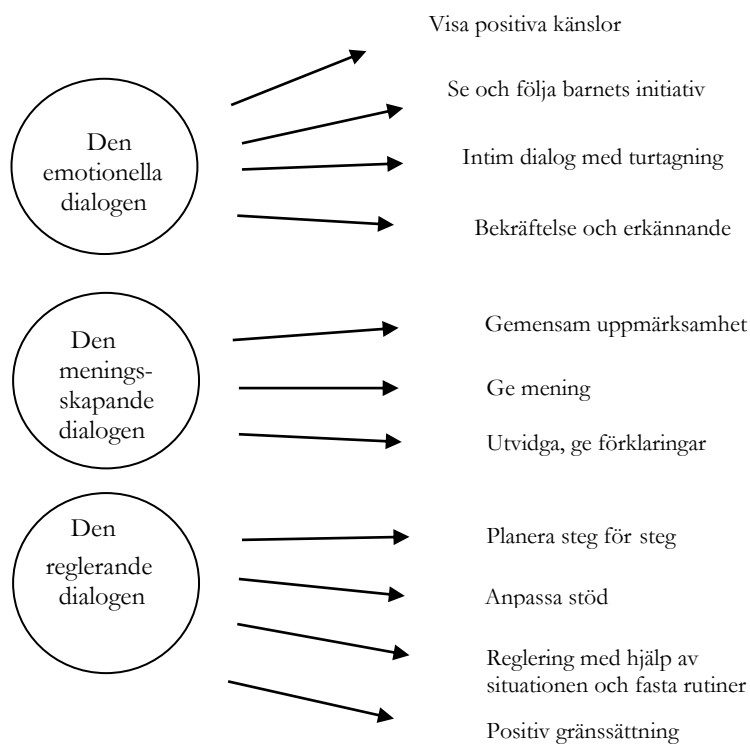
## **ICDP (International Child Development Programme)**

### **Programmet vägledande samspel/ICDP i förskolan**

ICPD/Vägledande samspel innebär att få kunskap om och öva på hur empati omsätts i handling. Programmet handlar om att få syn på vad ett gott samspel består av, relationens betydelse och hur viktiga vi vuxna är för barns positiva utveckling. Genom det goda samspelt växer barnets nyfikenhet till lärande, och lägger också grunden till barnets egen förmåga till att skapa goda relationer och en trygg självkänsla. ICDP/Vägledande samspel är ett hälsofrämjande och förebyggande program som kan tillämpas på alla barn oavsett förutsättningar och bygger på FN:s konvention om barns rättigheter.



ICDP programmet är uppbyggt kring åtta samspelsteman fördelade på tre dialoger. Dessa teman baseras på forskning om samspelets möjligheter och den känslomässiga kommunikationens betydelse för barns utveckling.



## ***Interkulturellt förhållningssätt***

Mångkultur definieras som personer med olika kulturella bakgrunder som existerar.

### Definition av interkultur

*”Interkultur betyder en gränsoverskridande process, en interaktion mellan människor från olika kulturer samt en ömsesidighet för varandra”*  
(Lahdenperä, 2004, s.15; Lorentz, 2007, s. 98).

Inom Södra Handens förskoleområde har vi i våra forumgrupper arbetat med att utvecklas i ett interkulturellt förhållningssätt.

## Arbetsgång

De sju diskrimineringsgrunderna utreds genom aktiva och konkreta åtgärder som beskrivs ovan i de fyra stegen.

Pedagogerna inom Södra Handens förskoleområde har identifierat riskerna för diskriminering och hinder för den enskildes lika rättigheter under en dag. Det är de som ligger till grund för arbetet med de fyra stegen.

## Kön

### *Risker:*

- Få alla barn delaktiga.
- Materialval så som rosa legofriendslegot.
- Avståndstagande i samband med utseende/klädsel.
- Ok, att könen har olika beteenden.
- Att inte tillåta pojkar att ha klänning på sig i rolleken.
- Att inte alla barn får vara med i våra aktiviteter p.g.a. kön.
- Tillåta en viss mängd mat till ett visst kön.
- Gör skillnad på flickor och pojkar.
- Förväntningar på barn/kön.
- Rent slentrianmässigt uttrycka sig könskränkande.
- Risk att bemöta barn på morgonen utifrån attribut.
- Att dela barn i grupper utifrån kön, vildhet o.s.v.
- Ok att könen har olika beteenden (kön eller olika personer?).

### *Orsaker:*

- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- Hälsar olika pga. kön.
- Vi har inte fokus på barnet och dess lärande utan vad som är "lätt" för oss pedagoger.
- Fördomar och genustillhörighet.
- Pga. olika religioner och/eller nationaliteter, kulturkrockar och olika sätt att se på kön.
- Gamla vanor gör att man inte tänker sig för.

Utbildningsförvaltningen  
Södra Handens Förskoleområde

***Åtgärda – förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrunden).

***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

***Risker:***

- Avståndstagande i samband med utseende/klädsel.
- Att inte tillåta pojkar att ha klänning på sig i rolleken.
- Att tänka ett visst beteende hos det ena könet.
- Gör skillnad på barn och barn

***Orsaker:***

- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- En reaktion kan ge en kedjereaktion vilket kan bli ett stort problem.

***Åtgärda - förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **Etnisk tillhörighet**

***Risker:***

- Skillnader i mottagandet av barn och vårdnadshavare.
- Dåligt bemötande p.g.a. språket eller stress. Att barnen och vårdnadshavare inte blir sedda.
- Personalbrist, många barn samtidigt.
- Risk att döma barnens föräldrar när de avviker från våra normer och värderingar.
- Även de utan språk ska hinna med.
- Alternativet fläskkött eller inte fläskkött, andra köttalternativ
- För att förstärka svenska i olika sammanhang säger vi ord på t.ex. turkiska, men inte på polska.
- Hur man kommenterar ev. bordsskick.
- Olika maträtter

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

- Kommentarer om barnens kläder, t.ex. att de inte har kläder med sig för att de inte är svenskar.
- Föräldrar kanske inte får samma information p.g.a. språkliga kommunikationsproblem.
- Särbehandlar barn som inte kan det svenska språket
- Familjer behandlas olika eller värderas p.g.a. språk, bakgrund, socioekonomisk bakgrund.
- Om ett barn kommer till förskolan och blir placerad på en avdelning för yngre barn p.g.a. att hen inte kan språket.

### ***Orsaker:***

- Man förstår inte varandra och försöker lösa det enkelt och då kan det bli en diskriminering.
- Föräldrars olika förväntningar.
- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- Det polska barnet känner sig ev. diskriminerad för att vi inte säger på det språket.
- Pga. olika religioner och/eller nationaliteter, kulturkrockar och olika sätt att se på kön.

### ***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

### ***Åtgärda - förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

## **Religion eller annan trosuppfattning**

### ***Risker:***

- Pålägg och mat ska se lika ut oavsett anledning.
- Vid vattenlek
- Alternativet fläskkött eller inte fläskkött
- Olika maträtter

### ***Orsaker:***

- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- Barnen reagerar om en del får annan mat/pålägg
- Pga. olika religioner och/eller nationaliteter, kulturkrockar och olika sätt att se på kön.

Utbildningsförvaltningen  
Södra Handens Förskoleområde

### ***Åtgärda - förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

### ***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **Funktionsnedsättning**

### ***Risker:***

- Dolda funktionsvariationer
- Alternativt pålägg oavsett religion och specialkost. Att man inte serverar maträtter som alla kan äta p.g.a. allergier, religion. Slut på pålägg för de som t.ex. inte äter fläskkött
- Låta barn som inte kan uttrycka sig verbalt göra saker före ett barn som inte kan det.
- Att få barn med funktionsnedsättning delaktiga i våra aktiviteter.
- Få alla barn delaktiga
- Att dela barn i grupper utifrån kön, vildhet o.s.v
- Vid påklädning kan det bli för mycket eller för lite hjälp.
- Barnen får inte ta mat själva beroende av t.ex. allergier eller annan kost.
- Vi kan bemöta barnet på ”fel” sätt för att vi inte har kännedom om barnets speciella behov.
- Förväntningar på barn/funktionsnedsättning

### ***Orsaker:***

- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- Man uppmärksammar ett barn som hörs mer än det barnet som är tyst och uttrycker sig på ett annat sätt.
- Om ett barn med funktionsnedsättning inte får vara med i aktiviteter så kan barnet inte utvecklas.
- Vi har inte fokus på barnet och dess lärande utan vad som är ”lätt” för oss pedagoger.
- Barnet får inte bestämma vilken aktivitet den vill delta i.
- Makt och för låga förväntningar.

### ***Åtgärda - förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

Utbildningsförvaltningen  
Södra Handens Förskoleområde

***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **Sexuell läggning**

***Risker:***

- Bli dåligt bemött p.g.a. sexuell läggning

***Orsaker:***

- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.

***Åtgärda - förebygga:***

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

***Följa upp och utvärdera:***

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **Ålder**

***Risker:***

- Att inte få bre sin smörgås för att man är för liten. Man hjälper inte barn som behöver hjälp.
- Låta barn som inte kan uttrycka sig verbalt göra saker före ett barn som inte kan det
- Att dela barn i grupper utifrån kön, vildhet o.s.v.
- Barnet delas in i grupper utifrån sin "nivå."
- Att tvinga barn att inte äta eller inte bjuda på mat för att man tror att barnet inte klarar sig.
- Hur man kommenterar ev. bordsskick.
- Efter lunch är det dags för raster, kan bli stressigt.
- Potatisskalning diskriminerande utifrån ålder, tidsbrist.
- Tvinga barn att ha haklapp
- De äldre barnen blir tvingade att ligga ner och vila men har för mycket energi.
- Att inte alla barn får vara med i våra aktiviteter p.g.a. ålder.
- Barnen får inte ta mat själva eller välja.
- Ta bort eller stänga olika aktiviteter, inte göra något speciellt/roligt/gå ut.
- Ett visst kön får delta mer i köket/undanplockning av mellanmålet.
- Prata över barnets huvud om negativa saker.

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

- Man misstror ett litet barn att hen inte kan p.g.a. dess ålder.
- Förväntningar på barn/ålder
- Bara vissa barn får använda visst material.
- Snyta näsan, måste prata med barnet innan.

### **Orsaker:**

- En del pedagoger undviker eventuella ”jobbiga” barn och föräldrar. Att man bemöter familjen olika utifrån ålder, relation till föräldern
- Pedagogernas förhållningssätt och bemötande brister, att inte bemöta barnen på ett professionellt sätt.
- Gamla vanor gör att man inte tänker sig för.
- Man uppmärksammar ett barn som hörs mer än det barnet som är tyst och uttrycker sig på ett annat sätt.
- Barnet får inte bestämma vilken aktivitet den vill delta i.

### **Åtgärda – förebygga:**

Se konkreta åtgärder och förbyggande arbete på övergripande nivå (efter sista diskrimineringsgrund)

### **Följa upp och utvärdera:**

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## **KONKRETA ÅTGÄRDER OCH FÖRBYGGANDE ARBETE UTIFRÅN PEDAGOGERNAS KARTLÄGGNING AV RISKER**

- Vi bemöter varje individ genom att bekräfta att hen kommit genom att säga ”Hej” följt med namnet. Vi hälsar först på barnet och sedan vårdnadshavare. Vi hälsar på alla.
- Filma olika sekvenser av dagen för att få fatt i risksituationer och som vi sedan kan diskutera och tänka kring samt utforma åtgärder och överenskommelser.
- Barnen får själva välja vad de vill ha på tallriken.
- Försöka göra så lika mat som möjligt oavsett religion eller allergi.
- En dela vårt förhållningssätt handlar om att vi tänker att våra barn är kompetenta. De tar mat själva, de får ta ansvar och försöka själva och med stöd vid behov
- Morgonen startar med ett morgonmöte där vi tillsammans tänker om de aktiviteter som pedagogerna erbjuder idag. Barnen får vara med och förhandla.
- Att köket arbetar mer inkluderande. Mer vegetariskt samt fisk men även kött utifrån att alla skulle kunna äta detta utifrån allergi och religion.

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

- Erbjudna individanpassade aktiviteter. Utforma en struktur där det blir lätt som pedagog och veta vad man ska göra. Utforma miljön så det finns fler självgående aktiviteter som barnen äger.
- Man ska inte se könet på barnet utan bemöta varje individ i gruppen utifrån intresse.
- Vi tänker utifrån *bela-dagen-perspektivet* där miljön stödjer de processer vi är inne i. Både på avdelningen, ute eller på andra gemensamma ytor ska det alltid finnas möjlighet för barnen att göra val utifrån vad pedagogerna erbjuder för aktiviteter.
- Bemöta alla vårdnadshavare på ett sätt som motverkar diskriminering. Alla är lika och behöver bemöta på sitt sätt.
- Blöjbyte på barnens villkor, prata med barnen.
- I alla situationer behöver vi ha en dialog med barnen.
- Diskutera diskrimineringsgrunderna ytterligare för att öka kunskaperna.
- Alla pedagoger arbetar medvetet med att skapa ett lugnare tempo för att undvika stressiga situationer.
- Följa upp och analysera förändrade rutiner kontinuerligt.
- Vi fortsätter öka kunskaperna hos personalen kring interkulturellt förhållningssätt.

## **KONKRETA ÅTGÄRDER OCH FÖREBYGGANDE ARBETE PÅ ÖVERGRIPANDE NIVÅ**

### **Fortsatt kompetensutbildning kring normkritiskt förhållningssätt**

Utbildningsinsats med Malin Lövgren med utgångspunkt:

”Ställningstagande – gemensam kunskapsgrund på områdets förskolor inför fortsatt systematiskt projekterande arbete tillsammans kring identiteter och barns rättigheter”

Läsning kap 3 och 4 s.47-109 Litt: Andersson Tegnér, L & Heikkilä, M (2017) *Arbeta med jämställdhet i förskolan – med normmedveten pedagogik.*”

### **Teambuildning**

- Södra Handens förskoleområde arbetar med teambuildning. Teambuildningen är en aktiv del av vår kompetensutveckling för att fördjupa vår gruppprocess för ett öppnare klimat i vårt förskoleområde. Vi ser positiva effekter av att jobba medvetet med teambuildning. Vi har arbetat med att utforma gemensamma spelregler som vi arbetar vidare med samt sätter standards. Det ska leda till att alla medarbetare har fokus på verksamhetens utveckling, att vi blir ett sammansvetsat team med barnen i fokus.



## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

- Alla lever våra spelregler. Alla medarbetare har fokus på verksamhetens utveckling och överenskommelse.
- Viktigt att ALLA deltar i diskussioner
- Förhållningssätt, samarbete och samspel stärker personalen på ett positivt sätt, motiverar samt stärker VI-känslan. Vi är en grupp med samma mål och syfte. När vi slår ihop våra verksamheter så blir det enklare, vi jobbar tillsammans. Det är ett VI och vi växer som grupp samt att stressen minskar

## ICDP (International Child Development Programme)

Vägledaren handleder en grupp på 6-10 pedagoger under 6 tillfällen á, 2 timmar. Det krävs minst 75% närvaro av pedagoger för att bli godkänd i programmet. Programmet utgår från att aktivera hjärta och hjärna samtidigt.

Uppleva: övningar, film/bild/musik, egna erfarenheter

Sätta ord på upplevelsen: samtal/reflektion

Teori: får det formulerat i dialoger och teman

Praktisera: arbetsuppgifter med fokusbarn

Vi arbetar tillsammans för att se sig själv utifrån och andra inifrån. Vi vill få syn på och främja ett positivt samspel, barn som vuxna.

### Gyllene ögonblick

Vi människor berättar ständigt historier om oss själva och varandra. Vilka historier vi berättar blir avgörande för vår självförståelse. Ett fenomen som kännetecknar det att vare en reflekterande människa är att vi sätter ord på våra iakttagelser av oss själva och andra. Våra beskrivningar blir till den upplevda verklighet som vi måste förhålla oss till.

## Interkulturellt förhållningssätt

Ett interkulturellt förhållningssätt handlar om en öppenhet mot den mångfald av språk och kulturer som barn och föräldrar representerar, alltså att se på flerspråkighet som en kompetens, en rikedom. I Södra Handen arbetar vi aktivt för att utvecklas i ett interkulturellt förhållningssätt.

### Språk

*"Språk och lärande hänger ouplösligt samman liksom språk och identitetsutveckling."* (Lpfö98 rev 2106)

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

Vi i förskolan ska arbeta för att barnen ska vara stolta över sitt språk. Vi ska uppmuntra barnen att samtala med varandra på sitt språk. Även pedagoger ska uppmuntras att samtala med barnen på sitt språk. Vi behöver även arbeta för att synliggöra olika språk på avdelningarna. Informera föräldrar om betydelsen av modersmålet (Vi delar ut häftet *"Två språk eller flera – råd till flerspråkiga familjer"* som finns på olika språk, parallellskrivet på svenska)

### Nyfikenhet

När vi möter människor med andra värderingar än våra egna, ska vi tänka på att inte döma utan möta med nyfikenhet och gå tillbaka och kanske säga: "Jag har funderat och jag ser på saken på det här sättet, hur kan vi mötas vidare"? Respekt och förståelse även om man har olika åsikter.

### Intresse

Om det är något vi inte förstår eller tycker är främmande eller underligt, visa intresse för att få veta mer för att utveckla förståelse för olika kulturer, traditioner o.s.v.

### Värderingar

Medvetandegöra oss själva vilket socialt och kulturellt arv vi är bärare av och vilka värderingar som styr oss. Vi föds inte med dem utan fostras in i dem i olika sammanhang. Vi ska akta oss för kränkande kommentarer.

### Likheter – olikheter

Likheter och olikheter förekommer överallt. Likheterna kan vara både positiva och negativa. Det är olikheterna som är de intressanta och som berikar.

### Individuella skillnader är större än de kulturella

En viktig reflektion vi har är att även om vi har vårt ursprung i samma land betyder det absolut inte att vi firar våra högtider och traditioner på samma sätt. Kulturella skillnader finns överallt och förändras på grund av omständigheter och att samhället hela tiden förändras.

### Olika meningar och åsikter är accepterade

Vi ska inte ha en "så-här-gör-vi" attityd. Vi ska inte utgå från att det är vår verklighet som gäller. Kommunikation är viktig!

### Tillsammans utveckla strategier för att mötas

Det finns ingen manual eller facit för hur man möter människor. Det viktigaste är en äkta god vilja att se människan i mötet.

### Hur man blir bemött i det nya landet kan vara avgörande för framtiden

*"Att det mycket av beroende av föräldrars lyckade eller misslyckade integration, vilken syn och inställning barn och ungdomar får på det svenska samhället." "Om föräldrarna har en*

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

*negativ attityd till myndigheter och det offentliga systemet, kanske på grund av att de marginaliserats genom arbetslöshet och boendese segregation präglar det också barnet negativt. Det är då stor risk att familjerna istället tar avstånd från allt som är förknippat med det som är svenskt och enbart håller fast vid det som är förenat med deras egen kultur. Om föräldrarna däremot har fått en positiv upplevelse av det svenska samhället och känner sig välkomna och bekväma i sin livssituation, får de på samma sätt en direkt positiv inverkan på barnets inställning till det svenska samhället.”*

(Kamali, M (1999) Varken familjen eller samhället: En studie i invandrarungdomars attityder. Stockholm: Carlssons förlag)

Förskolan kan vara en plats där man möter det svenska samhället för första gången!

### Gillis Herlitz föreläsning

Kommunikation är det viktigaste arbetsredskapet. Interkulturellt förhållningssätt handlar om attityder. Vi kan aldrig utveckla ett interkulturellt förhållningssätt om vi inte får tycka olika. Se människan i mötet – lyssnandet! Fördomar – förväntningar, fördomar styr det vi letar efter. Skaffa ett aktivt förhållningssätt till sina fördomar, varför reagerar jag som jag gör i första mötet med en person? Det handlar om sannolikhet ”så här är den här personen”. Vi ska akta oss för jargonger, livsfarligt! Det främjar inte ett interkulturellt förhållningssätt. Det tuffaste ”straffet” som finns är uteslutning och isolering. Man kan aldrig ställa sig undan om man råkar ut för det.

Två av sju kardinaldygder: MOD = måste kopplas till en rädsla. Att någon gång stå upp för moral/rättskänsla även om det blåser och inför andra visa osäkerhet och okunnighet. RÄTTVIS = ett ord vinner sin tydlighet genom dess motsats. Motsats till rättvisa är GODTYCKE.

### **Barnens och vårdnadshavarnas delaktighet**

Varje arbetslag har som uppdrag att delaktiggöra barn och vårdnadshavare.

### **Personalens delaktighet**

Genom reflektion och diskussion i arbetslaget kring de ”fyra stegen” arbetas planen fram.

### **Uppföljning och utvärdering**

Sker årligen på övergripande nivå och kontinuerligt på avdelningsnivå.

## Rutiner för akuta situationer

### Personal, barn och vårdnadshavare kan vända sig till

Ulla Karlström, förskolechef  
[ulla.karlstrom@haninge.se](mailto:ulla.karlstrom@haninge.se)

Haninge kommun använder sig av DF respons för att göra anmälningar och utredningar om kränkande behandling enligt skollagen (2010:800). Se nedan för utförligare beskrivning.

### ***Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn***

De anställda ska motarbeta tendenser till kränkande beteenden så fort som möjligt. Det är viktigt att ta alla signaler om kränkningar på allvar. Skyldigheten att utreda gäller så fort det kommer till förskolans kännedom att det kan förekomma kränkningar. Det är viktigt att ett barn tas på allvar, när det visar tecken på att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling i någon form.

En utredning bör allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till händelsen. Utredningen ska omfatta både det barn som kan ha blivit kränkt och det eller dem som kan ha kränkt. Det behöver bland annat föras samtal med alla inblandade barn. I vissa situationer kan det vara tillräckligt att genom några frågor få händelsen klarlagd och därigenom utagerad. I mer komplicerade fall av kränkningar kan utredningsskyldigheten bli mer långtgående och omfatta även samtal med barnens föräldrar.

Alla berörda ska komma till tals för att personalen ska kunna objektivt bedöma situationen och planera lämpliga stödåtgärder. Även det barn som har kränkt kan vara i behov av särskilda stödinsatser. De insatser som genomförs för att motverka fortsatta kränkningar bör inte enbart vara individriktade. Personalen bör också överväga om det behövs några organisatoriska förändringar. Vid allvarliga fall av kränkningar behöver förskolan också överväga om det finns anledning till att göra en anmälan till socialtjänsten.

Förskolans insatser inom ramen för utredningen dokumenteras alltid och förskolechefen arkiverar dessa dokument.

### ***Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal***

Det är absolut förbjudet för de anställda att utsätta ett barn för trakasserier eller kränkande behandling. Detta gäller för alla tänkbara former av

## Utbildningsförvaltningen Södra Handens Förskoleområde

kränkningar. Kränkningar som begås av personal betraktas som mycket allvarliga. Förskolan ska agera skyndsamt när det finns misstanke om att ett barn kan ha blivit kränkt av någon anställd. Förskolechefen ansvarar för utredningen.

Vid allvarliga fall av trakasserier eller kränkande behandling kan det bli aktuellt att överväga disciplinära åtgärder gentemot den eller de anställda som har utfört trakasserier eller kränkningarna. I lagen om anställningsskydd (LAS) finns en rad arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivaren kan vidta mot arbetstagare som misskött sig och utsatt någon för trakasserier eller kränkande behandling.

Innan någon av dessa arbetsrättsliga åtgärder vidtas kontaktas den anställdes eventuella fackliga organisation. Arbetsgivare som vidtar arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd för att stävja trakasserier eller kränkande behandling erbjuder henne eller honom stödsamtal.

Rutiner för uppföljning Skulle det ändå hända gäller följande: Personal i förskolan som får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling skyldig att anmäla detta till förskolechefen. Chefen är i sin tur för informationen vidare till huvudmannen.

### ***Personalen får följande instruktioner:***

- Var rak genom att reagera och säga till om någon kollega beter sig kränkande mot ett barn/barnen.
- Se till att få ett samtal med den vuxne i enrum och fråga hur denne tänkte.
- Lyssna in situationen.
- Undvik känsliga diskussioner mellan vuxna då barnen är närvarande.
- Informera alltid förskolechefen i fall av allvarliga eller återkommande kränkningar. Det är förskolechefen som ansvarar att dessa utreds.

Utredningen dokumenteras och en handlingsplan för att undvika att liknande händer igen upprättas av förskolechef och berörd personal. Förskolechef bokar tid för uppföljning.

### ***Rutiner för dokumentation***

Förskolechef samlar skriftlig dokumentation kring utredningen och förvarar dokumenten och handlingsplanen i en särskild mapp "Plan för förskolan" Ansvarsförhållande, varje medarbetare ansvarar för att agera ifall de upptäcker eller misstänker att något barn blivit/blir utsatt för diskriminering eller kränkande handling.

Varje medarbetare har ett ansvar att informera förskolechef om detta.

Förskolechef ansvarar över att utreda händelsen och ser till att det skapas en handlingsplan som följs upp, samt ansvarar för att rapportera till huvudman.

## Begrepp

### ***Diskriminering***

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

### ***Direkt diskriminering***

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

### ***Trakasserier och kränkande behandling***

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

### ***Trakasserier***

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

### ***Repressalier***

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Planen är utarbetad utifrån underlag från alla medarbetare i Södra Handens förskoleområde. Sammanställd av en arbetsgrupp med Therese Widstrand Gullbrand utvecklingsledare och förskollärare, Dalile Rostami förskollärare, Linna Bergenstråle barnskötare, Mariam Aulad Bulhahul barnskötare.