

Plan mot diskriminering och kränkande behandling



Förskolechef har huvudansvar för likabehandlingsarbetet, dock har all personal inom förskolan ett ansvar att agera i enlighet med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Vid kännedom om trakasserier eller kränkande behandling är all personal skyldig att anmäla detta till förskolechef. Chefen är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudman. Årlig revidering sker i samverkan med pedagoger, föräldrar och förskolechef.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Vad säger lagen?	3
Att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling	3
Definitioner och begrepp	4
Våra övergripande mål	4
Vision	5
Förebyggande arbete	5
Vårt förebyggande arbete för att förhindra kränkande behandling	5
Upptäcka, utreda, åtgärda	7
Policy vid diskriminering och kränkningar	7
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks diskrimineras av personal	7
Incidentrapportering	8
Dokumentation	8
Uppföljning och utvärdering	8
Kontaktpersoner	9

Vad säger lagen?

3 kap. 14§ Diskrimineringslagen (2008:567)

En utbildningssamordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

6 kap. 6 § Skollagen (SFS 2010:800)

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för verksamheten bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn.

Att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling

3 kap. 15§ Diskrimineringslagen (2008:567)

En utbildningssamordnare som bedriver utbildning eller verksamhet enligt skollagen ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller elev 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.

6 kap. 7§ Skollagen (SFS 2010:800)

Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

FN:s Barnkonvention - Artikel 2

Barnkonventionen gäller för alla barn. Alla barn är lika mycket värda. Inga barn får bli diskriminerade, det vill säga bli sämre behandlade. Det har ingen betydelse vilken färg barnet och barnets föräldrar har på huden, om barnet är flicka eller pojke, vilket språk barnet talar, vilken gud barnet tror på, om barnet har ett funktionshinder eller om barnet är rikt eller fattigt. Mobbning i skolan kan till exempel vara diskriminering

Definitioner och begrepp

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ särbehandling utifrån olika grunder som

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

Diskriminering är när barn/vuxen på osakliga grunder behandlar barn/vuxen sämre än andra barn/vuxen. Diskriminering kan vara *direkt* eller *indirekt*.

Direkt diskriminering är en orättvis behandling eller missgynnande av en person på grund av ovanstående nämnda punkter.

Indirekt diskriminering är tillämpande av bestämmelser eller förfaringssätt som verkar vara neutralt men som i praktiken får en diskriminerande effekt.

Trakasserier är en behandling som kränker värdigheten och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, köns överskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker barns värdighet. Kränkningar kan vara:

- fysiska (t.ex. slag, knuffar)
- verbala (t.ex. hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (t.ex. utfrysning, blickar, alla går när man kommer)
- texter och bilder

Mobbning är en upprepad negativ handling där någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Våra övergripande mål

På förskolan Täppan arbetar vi aktivt för att alla barn ska känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt. Alla ska trivas och känna glädje över att gå till förskolan. Vi tror att i en förskola med god stämning och omtanke om varandra är riskerna mindre för att kränkningar och diskriminering uppstår. Vi arbetar för att barnen har tolerans för att alla är olika. Vår målsättning är att alla i förskolan visar hänsyn och respekt för varandra, så att var och en får möjlighet att utvecklas och lära sig nya saker. Ingen på förskolan ska utsättas för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering.

I vårt område råder följande:

- Inga former av trakasserier och kränkningar accepteras.
- Allas lika värde ska alltid hävdas och främjas.

- Inga barn, föräldrar eller personal får diskrimineras p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Barn berättar inte alltid om mobbing och kränkningar som de själva eller andra utsätts för. De tror att det är att skvalla. Att berätta om mobbing är inte att skvalla, det är att hjälpa. Mobbing och kränkningar i förskolan är inte vanligt och vi arbetar förebyggande för att det inte ska uppstå senare i skolan. Mobbing och kränkningar på förskolan kan yttra sig i att någon retas eller blir utfryst. Det är viktigt att du pratar med ditt barn om detta. Det är också viktigt att du som förälder tar kontakt med förskolan om ditt eller andras barn utsätts för mobbing eller kränkande behandling. Förskolans personal har tystnadsplikt och avslöjar inte vart ifrån informationen har kommit.

Vision

Arbetet med värdegrundsfrågor och grundverksamhet på förskolan ska lägga grunden för empati och för hur man beter sig mot varandra redan i tidig ålder. Barnen skall få vistas i en miljö där vi vuxna är förebilder och där vi ser varje barn utifrån deras möjligheter. På förskolan ska vi vara tydliga med att alla människor har lika värde oavsett kön eller etnicitet. Vi vill också uppmuntra och stärka barnens medkänsla och förmåga att leva sig in i andras situation.

Vi strävar efter att varje barn utvecklar:

- Öppenhet, respekt, solidaritet och ansvar.
- Förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra.
- Sin förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till olika etiska dilemman.
- Förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av kön, social eller etnisk bakgrund.
- Stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra.

För att skapa en god fysisk och psykosocial verksamhetsmiljö är vår lika behandlingsplan indelad i:

- Förebygga
- Upptäck, utreda och åtgärda
- Uppföljning och utvärdering

Förebyggande arbete

Alla som arbetar i förskolan ska visa respekt för den enskilde individen. Det vardagliga arbetet utgår från ett demokratiskt förhållningssätt. Alla som arbetar i förskolan är väl förtrogna med vårt värdegrundsarbete och att det är ett levande dokument som hela tiden utvärderas och uppdateras. Vidare ska alla aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper, samt aktivt arbeta för att kränkningar aldrig skall förekomma. Alla vuxna är goda förebilder och ger barnen verktyg för att kunna hantera konflikter och att man tänker olika. Alla barn medvetandegörs om vikten av att bry sig om varandra och ta hjälp av vuxna när man upplever att man själv eller en kamrat är utsatt eller ensam.

Vårt förebyggande arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling:

Ledningsnivå

- Förskolan ska skapa förutsättningar för barn och anställda att få syn på och reflektera över föreställningar och värderingar via både spontant och planerat värdegrundsarbete. Förskolechef och pedagog ansvarar.
- Arbetsplatsträff varje läsår som ägnas åt likabehandlingsarbete och utveckling som rör områdets likabehandlingsarbete. Förskolechef ansvarar.
- En likabehandlingsgrupp som arbetar strategiskt med planen mot diskriminering och kränkande behandling i området finns. I den ingår representanter från förskolan. Förskolechef ansvarar.

Arbetslagsnivå

- Diskussioner och reflektion i arbetslaget om jämställdhet, sker på personalmöte och leds/delegeras av ledning. Förskolechef ansvarar.
- Arbetslagen ska arbeta genusmedvetet och tillgodose att båda könen synliggörs i verksamheten. Pedagog ansvarar.

Gruppenivå

- Genom samtal och reflektion ger vi barnen möjligheter att bearbeta sina egna föreställningar och värderingar samt skapa en positiv atmosfär i verksamheten.
- Vid läsårets början gör varje arbetslag tillsammans med barnen en ny kartläggning. Verktyg i detta arbete består av observationer/analyser kring nuläge i det fortsatta arbetet på förskolan. Resultaten utgör underlag för mål i arbetsplanen. Pedagoger och Förskolechef ansvarar.
- Arbetslaget ska medvetet arbeta med värdegrund- och likabehandlingsutveckling i sina verksamheter, exempelvis med drama, genus och jämställdhet. Barnen ska erbjudas möjlighet till social färdighetsutveckling, gällande konfliktlösning, problemlösning, emotionell- och empatisk träning, kommunikation och jämställdhet. Pedagog ansvarar.
- Trivselrutiner finns och revideras årligen då ny barngrupps konstellation sker. Pedagog ansvarar.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling och definitioner finns uppsatta på varje förskoleavdelning. Pedagog ansvarar.
- Barnen ska utifrån ålder och mognad medverka i arbetet och få kännedom om innebörden i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Pedagog ansvarar.

Individnivå

- Alla barn ska veta vem man kan vända sig till om man känner sig kränkt eller felaktigt behandlad. Pedagog ansvarar.
- Vi går igenom våra trivselrutiner kontinuerligt för allas kännedom. Pedagog ansvarar.

Föräldrasamverkan

- Föräldrarna informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling och den årliga planen, där målen för läsåret framgår, via folder som finns synligt uppsatt i tamburen på varje förskoleavdelning. Förskolechef och pedagog ansvarar.

- Förskolan aktualiserar planen mot diskriminering och kränkande behandling och den arbetsplanen för föräldrarna vid ex. föräldrar möte/föräldraråd. Föräldrar uppmuntras till synpunkter och förslag. Pedagog och förskolechef ansvarar.
- Genom utvecklingssamtal får barn, föräldrar och pedagoger tillfälle att prata om hur eleven trivs i förskolan och därigenom reflektera kring förhållningssätt, värderingar, normer och relationer. Pedagoger ansvarar.
- Via föräldraråd ges möjlighet att delta vid revidering av plan mot diskriminering och likabehandling. Pedagoger och förskolechef ansvarar.
- Pedagogerna har daglig föräldrakontakt med vårdnadshavare för att ha aktuell information om hur barnet upplever sin vardagliga situation på förskolan. Pedagoger ansvarar.

Upptäcka, utreda och åtgärda

- Personalen är lyhörd och följer upp alla misstankar om kränkningar i möten med barnen. All personal ansvarar.
- Personalen är observant vid gruppindelningar och låter vid minsta misstanke inte barnen dela in sig själva. Pedagog ansvarar
- Trygghetsenkät görs årligen med de äldre barnen på förskolan. Enkäterna anpassas utifrån barnens ålder och mognad. Pedagog ansvarar.
- Alla barn erbjuds utvecklingssamtal med sin mentor en gång per år. På samtalet ska barnens sociala hälsa lyftas och vid behov tas beslut om åtgärder för att hjälpa barnet. Pedagog ansvarar.

Policy vid diskriminering och kränkningar

- Personal har skyldighet att alltid reagera och ingripa vid diskriminering och kränkningar samt att dokumentera diskrimineringen eller kränkningen.
- Förskolechef ska alltid informeras när kränkningar har dokumenterats. Alla dokumenterade kränkningar tas upp i samverkan. Pedagog och förskolechef ansvarar.
- Dokumentation ska arkiveras. Förskolechef ansvarar.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks/diskrimineras av personal

- En anställd som upplever att en kollega kränker ett barn ska fortast möjligt prata med personen som agerat tvivelaktigt.
- Händelsen ska rapporteras till förskolechef omgående och dokumenteras. Personal och förskolechef ansvarar.
- Sker upprepad kränkning av ett barn utreder förskolechef vad som har hänt. Förskolechef samtalar med berört barn i vårdnadshavares närvaro.
- Vid fortsatt kränkning trots ovan gjorda insatser kontaktas arbetsmiljöverket via förskolechef och BuF. Vidare kontaktas ev. polismyndighet. Förskolechef ansvarar.
- Om personal ser förskolechef uppträda kränkande ska detta anmälas till skolchef. All personal ansvarar.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks/diskrimineras av barn

- Direkt tillsägelse (Gäller alla vuxna)
- Allvarssamtal (samtal i enrum med barnet som utfört kränkningen)
- Trepårtssamtal (samtal med alla inblandade parter)
- Vid upprepade förseelser samtalar vi med vårdnadshavare

Incidentrapportering

- Området ska dokumentera och föra statistik över ”Tillbud och skador” samt ”Våld, hot och trakasserier” (blankett finns på intranätet). Ärende tas upp i samverkan och redogörs månadsvis till Barn- och utbildningsförvaltningen. Pedagog och förskolechef ansvarar.
- Allvarligare kränkningar ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Förskolechef ansvarar.

Dokumentation

- Dokumentation av samtal och genomförda möten sker fortlöpande, ansvarig är berörd personal. Efter avslutat ärende arkiveras dokumenten av förskolechef.

Uppföljning och utvärdering

- Varje arbetslag ska kontinuerligt följa upp och utvärdera arbetet med den årliga planen. Pedagoger och förskolechef ansvarar.
- Analys av trygghetsenkäterna och kartläggning ska utgöra underlag för formulering och revidering av den årliga planen. Pedagoger och förskolechef ansvarar.
- Resultaten från arbetslagens utvärdering av likabehandlingsarbetet ska sammanställas i kvalitetsredovisningen. Arbetslaget ansvarar.

Arbetslaget träffas för utvärdering och tar bl.a. upp följande:

- Var och när inträffade det?
- Vilka åtgärder har satts in?
- Resultat?
- Var det något som inte fungerade och i så fall varför?

Frågor vi ställer oss på organisationsnivå?

- Vad kan vi lära oss av det som hänt?
- Vilka faktorer på organisations-, individ- och gruppnivå påverkar uppkomsten av kränkningarna?
- Vilka faktorer i verksamheten försvårar för att de demokratiska principerna ska efterlevas på vår förskola?

Kontaktpersoner

Förskolechef – Område Öst

Lisbeth Andersson

lisbeth.andersson5@klippan.se

0435-28576

Specialpedagog

Kristina Nilsson

kristina.nilsson@klippan.se

0435-28378

Täppans förskola

Arbetslagsledare:

Johanna Bengtsson

johanna.bengtsson@klippan.se

073-4398153

Arbetslagsledare:

Emma Roth

emma.roth@klippan.se

073-4398004

Arbetslagsledare:

Linda Olofsson

linda.olofsson@klippan.se

073-4398002

Upprättad:

Förskola: _____ Avdelning: _____

Mål:

Kartläggning:

Förebyggande åtgärder:

Resultat:

Analys:

Åtgärder för utveckling: