

# Plan mot diskriminering och för lika rättigheter

## Förskolan Himlabacken

***På förskolan Himlabacken 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.***

Arbetet med värdegrundsfrågor och förskolans utbildningsplan 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, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Förmåga till socialt samspel och respekt för varandra.
- Kunskap och förståelse för att kunna bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd, och lära sig att kompromissa.

Vi tror att i en förskola med god stämning och omtanke om varandra är riskerna mindre för att kränkningar, trakasserier och diskriminering uppstår. Vi arbetar för att både barn och vuxna 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 diskriminering, trakasserier och kränkningar accepteras.
- Allas lika värde ska alltid hävdas och främjas.
- Inga barn, föräldrar eller personal får diskrimineras p.g.a. kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

## Definitioner och begrepp

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

- Kön
- Könsöverskridande 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck samt ålder.

*Kränkande behandling* är ett uppträdande som kränker en persons 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.

## Ansvariga för arbetet

Ansvariga för arbetet: pedagoger och rektor

Ansvariga för att arbetet utvärderas: pedagoger och rektor

## Barnens delaktighet

- Alla barn ska varje dag bli sedda, hörda och berörda av sina kamrater.
- Barn fyllda 3 år och äldre fyller i trygghetsenkät 1 gång/år.

## Vårdnadshavares delaktighet

- Föräldrarna informeras om planen mot diskriminering och för lika rättigheter, där målen för läsåret framgår, samt via folder som finns synligt uppsatt i tamburen på varje förskoleavdelning.
- Vid föräldramöte uppmuntras vårdnadshavare till att ge synpunkter och förslag på likabehandlingsplanen.
- Via föräldraråd ges möjlighet att delta vid revidering av plan mot diskriminering och likabehandling.
- Genom utvecklingssamtal får barn, föräldrar och pedagoger tillfälle att prata om hur barnet trivs i förskolan och därigenom reflektera kring förhållningssätt, värderingar, normer och relationer.
- Pedagogerna och vårdnadshavare har daglig kontakt kring barnets vardag på förskolan.
- Vårdnadshavare erbjuds att fylla i en enkät gällande kvalitén på förskolan 1gg/år.

## Personalens delaktighet

- Alla barn ska varje dag mötas utifrån sina förutsättningar och behov. – **Sedda, hörda och berörda.**
- Pedagogerna aktualiserar planen utifrån de synpunkter och förslag som ges av pedagoger och vårdnadshavare.
- Pedagogerna ansvarar för att ta den dagliga kontakten med vårdnadshavare.
- Vid läsårets början ansvarar varje avdelnings pedagoger för att kartlägga och sätta upp mål för sin barngrupp, som analyseras och utvärderas.

## Förankring av arbetet

- Samtala tillsammans med barnen kring våra olikheter och att olikheter är en styrka.
- Gemensamma aktiviteter på förskolan.
- Planen informeras om vid inskolning, föräldramöte och föräldraråd. Planen finns synlig på varje avdelning.
- Förankring av planen hos personalen sker på SKA-möte, personalmöte och vid avdelningarnas planering.

# UTVÄRDERING

## Utvärdering av plan

- Varje arbetslag ska kontinuerligt följa upp och utvärdera arbetet med den årliga planen.
- Analys och utvärdering av kvalitetsenkät och trygghetsenkäterna, samt kartläggning ska utgöra underlag för formulering och revidering av den årliga planen.
- Resultaten från arbetslagets utvärdering av likabehandlingsarbetet i teamet ska sammanställas i kvalitetsrapporten.
- Planen revideras i Team Organisation utifrån nedanstående punkter.

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

- Vad har hänt?
- Var och när inträffade det?
- Vilka åtgärder har satts in?
- Hur följdes det upp?
- Var det något som inte fungerade och i så fall varför?
- Resultat
- Uppföljning - vad kan vi göra för att det inte ska hända igen?

Frågor vi ställer oss på organisationsnivå:

- Vad kan vi lära oss av det som hänt?
- Vad i vårt arbete på organisations-, individ- och gruppnivå påverkar uppkomsten av diskriminering, kränkningar och trakasserier?
- Vad i vårt arbete i verksamheten försvårar för att de demokratiska principerna ska efterlevas på vår förskola?
- Hur kan vi utveckla verksamheten så att de demokratiska principerna efterlevs?

Arbetslaget/teamet utvärderar kartläggning och förbyggande åtgärder som gjorts på avdelningen. På organisationsnivå utvärderas främjande insatser och revideras planen i Team organisation.

## Delaktiga under utvärdering

Pedagoger och rektor.

**Resultat av utvärderingen** (Ange vad ni kommit fram till i utvärderingen av de åtgärder som genomfördes enligt föregående årsplan och vilka slutsatser ni kan dra.

Har utvärderingen av fjolårets plan resulterat i nya mål och åtgärder som ska genomföras under kommande läsår? Glöm i så fall inte att ta upp dem i årets plan.)

## Årets plan ska utvärderas senast

Planen revideras i juni och utvärdering ska ske i arbetslagen senast 210630.

## **FRÄMJANDE INSATSER**

### **Namn**

Allas lika värde.

### **Områden som berörs av insatsen**

Diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning och ålder.

Gemensamma aktiviteter

### **Mål**

Allas lika värde ska alltid hävdas och främjas.

### **Insats**

Samtalar kring att olikheter är en styrka.

Uppmuntra varandra, barn och vuxna, till att stå för sin åsikt och våga vara sig själv.

### **Uppföljning**

Kontinuerligt och vid utvärderingstillfället.

### **Ansvarig**

All personal på förskolan.

# KARTLÄGGNING OCH FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

Förskola: \_\_\_\_\_ Team: \_\_\_\_\_

## Kartläggning:

**Mål:** (Ange mål som är tydligt och utvärderingsbart)

**Förebyggande åtgärder:** (Formulera konkreta åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling)

**Motivera åtgärder:** (beskriv vilken koppling som finns med kartläggningen)

## Uppföljning:

**Resultat:**

**Analys:**

**Åtgärder för utveckling:**

**Ansvarig:**

**Datum när det ska vara klart:**

## RUTINER FÖR AKUTA SITUATIONER

### Policy

Det ska råda nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på våra förskolor.

### Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

- Barn och föräldrar kan vända sig till pedagogerna på avdelningen eller till rektor vid trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling.
- Pedagogerna dokumenterar och anmäler till rektor omgående. Rektor dokumenterar och arkiverar.

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

- Direkt tillsägelse (Gäller alla vuxna)
- Allvarssamtal (samtal i enrum med barnet som utfört kränkningen)
- Treparsamtal (samtal med alla inblandade parter)
- Vid upprepade förseelser förs samtal med vårdnadshavare
- Personal har skyldighet att alltid reagera och ingripa vid diskriminering, trakasserier och kränkningar samt att dokumentera detta.
- Rektor ska alltid informeras när kränkningar har dokumenterats. **Alla dokumenterade kränkningar tas upp i samverkan.?**
- Rektor arkiverar dokumentationerna.

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

- En anställd som upplever att en kollega kränker ett barn ska så fort som möjligt prata med personen som agerat tvivelaktigt.
- Händelsen ska rapporteras till rektor omgående och dokumenteras.
- Sker upprepade kränkningar av ett barn utreder rektor vad som har hänt. Rektor samtalar med berört barn i vårdnadshavares närvaro.
- Vid fortsatt kränkning trots ovan gjorda insatser kontaktas arbetsmiljöverket via rektor och BUF. Vidare kontaktas ev. polismyndighet.
- Om personal ser rektor uppträda kränkande ska detta anmälas till skolchef.

### Rutiner för att utreda och åtgärda när personal kränks

- En anställd som upplever sig själv eller att en kollega kränks eller trakasseras kontaktar rektor.
- Om rektor diskriminerar, kränker eller trakasserar en anställd kontaktas skolchef.

## Rutiner för uppföljning

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

- Vad har hänt?
- Var och när inträffade det?
- Vilka åtgärder ska sättas in?
- Hur och när följs det upp?

Frågor vi ställer oss på organisationsnivå:

- Vad kan vi lära oss av det som hänt?
- Vad i vårt arbete på organisations-, individ- och gruppnivå har påverkat uppkomsten av händelsen?
- Vad i vårt arbete i verksamheten har försvårat för att de demokratiska principerna inte efterlevts på vår förskola?
- Hur kan vi förändra verksamheten så att de demokratiska principerna efterlevs?
- Uppföljning

## Rutiner för dokumentation

- 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.
- Dokumentation av samtal och genomförda möten sker fortlöpande, ansvarig är berörd personal. Efter avslutat ärende arkiveras dokumenten av rektor.
- Allvarigare kränkningar ska anmälas till Arbetsmiljöverket, vilket görs av rektor.



## Kontaktpersoner

### **Rektor – Område Centrum**

Malin Gnebner

[malin.gnebner@klippan.se](mailto:malin.gnebner@klippan.se)

Tel 0435-285 78

### **Specialpedagog**

Gunilla Nilsson

[gunilla.e.nilsson@klippan.se](mailto:gunilla.e.nilsson@klippan.se)

Tel 0435-286 41

### **Förskolan Himlabacken**

Team organisation:

Daniella Skogh

Sofia Andersson

Tanja Svensson

Malin Windahl