

Plan mot kränkande behandling och likabehandling.



Snäckstrands förskola läsår 19/20

Innehållsförteckning

Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling	2
Rektors vision	3
Diskriminering	4
Direkt diskriminering	4
Indirekt diskriminering	4
Trakasserier och kränkande behandling	4
Kränkande behandling	5
Sexuella trakasserier	5
Repressalier	5
Diskrimineringsgrunder	5
Kön	5
Könsidentitet eller könsuttryck	5
Etnisk tillhörighet	6
Religion eller annan trosuppfattning	6
Funktionsnedsättning	6
Sexuell läggning	6
Ålder	6
Uppföljning av föregående år	8
Rektors ansvar	10
Personalens ansvar	11
När ett barn kränker ett annat barn	11
När ett barn blir kränkt av en vuxen	12
Kompetensutveckling	13
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	13
Utvärdering	13

Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Syfte

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskolan, skolbarnomsorgen, grund- och gymnasieskolan och vuxenutbildningen ska ha samma rättigheter och alla elever har rätt att vistas i skolvärlden utan att utsättas för någon form av kränkande behandling eller trakasserier.

Det är i lagen förbjudet att diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Syfte med lagen är att förtydliga skolans ansvar när det gäller att garantera alla barns och elevers trygghet i skolan.

Ett levande dokument att använda i verksamheten

Likabehandlingsarbetet i barnomsorgen och skolan styrs av två lagar, diskriminerings- och skollagen. Förskolan och skolan ska varje år upprätta en likabehandlingsplan och en årlig plan mot kränkande behandling. Planerna kan sammanföras till en, så länge innehållet uppfyller lagarnas krav.

Planen ska beskriva hur förskolan och skolan förebygger, upptäcker och motverkar diskriminering och kränkande behandling. Det ska också finnas rutiner för hur man arbetar med att utreda och åtgärda kränkande behandling. Planen ska användas som ett aktivt verktyg i den dagliga verksamheten. Planen utvärderas och arbetas om en gång om året. Varje enhet har sin egen plan som bland annat finns att läsa på enhetens hemsida.

Personal

Lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor.

Rektor

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Rektor har också ansvar för att utreda händelsen samt att vårdnadshavarna informeras.

Anmäla, utreda och vidta åtgärder

Om ett barn blir utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är personalen skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är sedan skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar. Detta innebär att förskolans personal ska ta varje uppgift om kränkande behandling på allvar och på delegation av huvudmannen utreda vad som hänt. Om utredningen visar att kränkning

skett ska förskolan vidta de åtgärder som krävs så att kränkningarna upphör. Åtgärderna ska följas upp och utvärderas för att säkerställa att kränkningarna upphört

Blanketter

Anmälan om kränkande behandling

Utredning och åtgärder i samband med trakasserier och kränkande behandling

Referenser

Skollagen (2010:800). Diskrimineringslagen (2008:567). Skolverkets Allmänna råd - Arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Rektors vision

Arbetet för likabehandling och mot kränkande behandling är ett mycket viktigt arbete. För att trivas och utvecklas på bästa sätt behöver vi uppleva en trygg miljö där vi har tillit till personerna runt omkring oss.

Vi vuxna i förskolan har ansvaret för arbetet. Vi ska arbeta förebyggande men också ha tydliga rutiner om kränkningar inträffar. Upplevelsen av trygghet och tillit till oss vuxna är grunden och vår ambition är att kunna ge alla barn denna upplevelse.

Vårt arbete skall präglas av respekt för människors olikheter. All verksamhet skall vara trygg för barn/elever och fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Ansvarig för *Plan mot kränkande behandling och Likabehandling* är rektor
Lotta Nilsson, lotta.nilsson@morbylanga.se, 0485-478 76

Färjestaden den 26 september 2019

Lotta Nilsson, rektor

Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet

Denna likabehandlingsplan utgår från

”Lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever.”

§ 1 Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100).

Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Ur Lpfö 18, Förskolans värdegrund och uppdrag:

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor.

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever 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/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola 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. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barn/elevs 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/ elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier.

Både personal och barn/elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn/elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet/eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när ett barn/ elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier

- Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej".
[diskriminering]
- Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning.

Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormer kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Förskolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering

Utgångspunkten är att alla barn och elever ska kunna delta i all verksamhet på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

● Diskrimineringsgrund kön:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi inte tilltalar alla lika, oavsett kön	I vardagen är normen stark, även om kunskapen finns	Vi samtalar kring vikten av att se alla som individer.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● Diskrimineringsgrund könsidentitet eller könsuttryck:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi bemöter barn olika utifrån utseende, pojkar-flickor.	Barn bedöms efter utseende. Barnet själv söker uppmärksamhet för utseendet.	Vi samtalar kring vikten av att Uppmuntra barnets personlighet.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi har svårigheter att förmedla oss med vårdnadshavare.	Språket	Hitta material som hjälpmedel, ex appar, penpal mm	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi inte uppmärksammar andra kulturer än den svenska.	Brist på kunskap	Samtala i vardagen, böcker, digitala verktyg, utbildning, läsluft, FUG mm	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning:**

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att barn blir exkluderade i gruppen.	Personaltäthet, organisation.	Anpassa miljön. Samtala kring vad kan vi göra.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund sexuell läggning:**

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att inte förskolan lyfter att familjer kan se olika ut.	Normen är djupt förankrad.	Samtala och arbeta med barnen även om det inte är aktuellt i barngruppen just nu.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund ålder:**

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi ser till barnets ålder och inte till kunskap och mognad då vi planerar för aktiviteter.	Svårigheter att ge rätt utmaningar	Att vi ser barnets kompetens oavsett ålder.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

Uppföljning av föregående år

Mål: Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar respekt för olikheter.

Målkriterier:

Detta sker när:

Barnen visar respekt för varandra samt belyser varandras olikheter som en fördel.

Aktiviteter för att nå målen:

Att som pedagog vara tydlig förebild när det kommer att påvisa olikheters fördelar. Vi pedagoger gör en mindmap där man samlar "kloka" svar på kluriga frågor kring olikheter.

Vi gör ett urval i bilder och litteratur som finns tillgängligt i våra miljöer.

Uppföljning, utvärdering

Gör en nulägesanalys i september ang. hur barnen pratar och reflekterar kring olikheter och uppföljning i december och mars.

Resultat och måluppfyllelse

Barnen har uppfattat att vi är bra på olika saker och tycker om olika saker. Innan när barnen upplevde osäkerhet kring olikheter och hur man bemöter varandra så var deras strategier att skrika, backa undan och påtala varandras olikheter på olika sätt. Personalen arbetade med målen att alla får vara olika och alla är bra på något genom att arbeta i små grupper där vi kunde vägleda, förklara, diskutera och ställa frågor till barnen. Vi kunde på så sätt vara nära och förbereda, förstärka önskat beteende och peppa barnens framgångar.

Genom att återberätta och delge det som kompisarna säger blir det tydligt. Vår närvaro hjälper till att tolka och få alla barn till att fungera bättre, ett hjälp jag.

I grunden är gruppen van vid att det ser olika ut för olika barn. Däremot kan de tränas i att ta mer hjälp av varandra och nyttja varandras kompetenser. Detta kan vi hjälpa till att uppmärksamma dem på.

Om någon gör annorlunda (fel) accepterar man frasen "Hen har inte tränat så mycket på det än.

Det är inte alltid "jag" som får. När man pratar för gruppen gör vi det tydligt för alla att "Nu är det din tur att lyssna, förut lyssnade vi på dig..."

Nu har deras strategier ändrats till att istället för att skrika och backa undan, nu stanna upp och observera och förhålla sig till den information de har processat efter observationen. De ser möjligheten till att vi kan olika saker och att de kan lära av varandra. Man accepterar att vi kan ha olika hypoteser.

Fortsatt utvecklingsområde

Kommande läsår arbetar vi med barns inflytande i verksamheten.

Kartläggning

För att få fram verksamhetens behov har följande kartläggning genomförts:

- Samtal och diskussioner i arbetslag och förskoleråd utifrån observationsveckor.
- Observation i barngrupp och av förskolans miljö
- Reflektion kring pedagogisk dokumentation.
- Samtal med barn

- Samtal med vårdnadshavare
- Analys av tillbudsrapporter

Planerade åtgärder och mål för 2019-2020

Dessa kartläggningar har lett fram till följande planerade åtgärder under läsåret 2019-2020

Mål: Förskolan ska utvärdera hur barnen har möjlighet till inflytande över utbildningen.

Målkriterier:

Detta sker när:

- barnen får inflytande på utbildningen där barnens behov, intressen, uppfattningar och åsikter följs upp.

Aktiviteter för att nå målen:

- Arbetslagen arbetar med boken *Lekande Rätt* - en förskola för barnets rättigheter av Fanny Davidsson.
- Arbetslaget tar vara på barnens kunskaper, vetgirighet, vilja och lust att lära.

Uppföljning, utvärdering:

Varje arbetslag gör ett nuläge i september, avstämning i december och mars, utvärdering i maj. Vi gör en analys vid förskolerådet hur arbetet fortlöper.

Förebyggande och främjande insatser

Rektors ansvar

Rektor ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att aktivt förhindra trakasserier genom att:

- genomföra ett fortlöpande arbete i fem steg (undersöka, analysera, åtgärda, utvärdera och följa upp).
- ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier
- planera insatser för likabehandling och ha strategier för hur man främjar en god lärandemiljö.
- ha rutiner för akuta insatser när alla former av kränkningar uppstår.
- ha rutiner för hur personal ska agera vid olika kränkningar inte bara mellan barn, utan även mellan vuxna och barn.
- ha rutiner för ansvar och kommunikation mellan förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare vid olika former av kränkningar.
- ha strategi för hur och när utvärdering av likabehandlingsplanen ska genomföras.

Arbetet ska ske i samverkan med barn och elever, samt med anställda inom verksamheterna. Utbildningsanordnaren ska löpande dokumentera arbetet.

Personalens ansvar

På vår enhet arbetar vi förebyggande och främjande på individ-, grupp- och verksamhetsnivå genom att:

- Aktivt vara närvarande och stödja barnet.
- Barn och personal samtalar om värdegrundsfrågor och förhållningssätt.
- Personalen lyfter fram barnens olikheter och ser det som en tillgång
- Barnen får möjlighet att vara resurser för varandra.
- Personalen förstärker barnens positiva beteende.
- Vi strävar efter ett språk fritt från kränkningar och trakasserier.

Arbetsgång vid kränkande behandling

Upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning

Rutiner för tidig upptäckt och för kommunikation mellan rektor, personal, barn och vårdnadshavare när kränkning upptäcks. Beskrivning av utredning och dokumentation.

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller mobbning förekommer.

Uppgifter att kränkning skett kan komma från t.ex. barn/elev, personal eller vårdnadshavare.

När ett barn kränker ett annat barn

1. Personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn.
2. Personal som gjort iakttagelser eller tagit emot uppgifter om kränkande behandling ska alltid informera rektor som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. På delegation av huvudmannen ska förskolan skyndsamt utreda, anmäla och vidta åtgärder. Rektor utreder eller kan utse någon i personalgruppen som ansvarig för att utreda händelsen. Utredningens omfattning beror helt på omständigheterna i det enskilda fallet. Rektor eller ansvarig för utredningen kontaktar vårdnadshavare för berörda barn och informera om händelsen och hur förskolan arbetar med händelsen.
4. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredning tar fram åtgärder som leder till att kränkningarna upphör. Utredning samt framtagande av

åtgärder bör göras i samråd med arbetslaget. Åtgärderna dokumenteras i en handlingsplan. Utredning och åtgärder dokumenteras av rektor och delges huvudmannen. Det finns särskild blankett för utredning och ev. åtgärder.

5. Vid behov sammankallas till möte med vårdnadshavare, personal och rektor.
6. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredningen ska följa upp och utvärdera insatta åtgärder. Utvärderingen dokumenteras.
7. Vid uppföljningssamtal med samtliga avgörs om en ny handlingsplan ska upprättas eller om nytt möte skall bokas in. I annat fall avslutas ärendet. Rektor dokumenterar.

Rektor sammanställer och går igenom befintliga anmälningar och utredningar kontinuerligt. Detta för att kartlägga om det finns något mönster bland utsatta barn som inte uppmärksammats tidigare. Om rektor vid genomgång får fram dold upprepad kränkning ska åtgärder vidtas omgående enligt ovanstående rutiner.

När ett barn blir kränkt av en vuxen

1. Om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling av en vuxen följs nedanstående plan:
2. Händelsen anmäls till rektor som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. Vårdnadshavare kontaktas.
4. Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Rektor dokumenterar och återkopplar till huvudman.
5. Rektor följer upp ärendet med barnet och dess vårdnadshavare.
6. Rektor har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
7. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef, skolchef. Barnets vårdnadshavare kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen (www.skolinspektionen.se/BEO).

Fr.o.m. 2011-07-01 är lärare, förskollärare eller annan personal skyldiga att anmäla till rektorn om de får kännedom att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. På samma sätt har rektorn skyldighet att anmäla att ett barn/elev anser sig kränkt till huvudmannen (utbildningsnämnden). Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra framtida kränkning.

Kompetensutveckling

Följande kompetensutvecklingsinsatser är planerade:

- Kollegialt lärande genom diskussioner.
- Arbeta med boken *Lekande rätt* - en förskola för barnets rättigheter av Fanny Davidsson.

Involvering av barn, personal och vårdnadshavare

Vi involverar barn, personal och vårdnadshavare i arbetet med likabehandlingsplanen genom att:

- Personal och vårdnadshavare informeras varje läsår om plan mot kränkande behandling och likabehandling på föräldramöte.
- Plan mot kränkande behandling och likabehandling finns tillgänglig på hemsidan.
- Personalen utvärderar likabehandlingsplanen årligen.

Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.

Vi förankrar och gör planen känd internt och externt genom:

- Information från skolledningen till personalen.
- Information från personalen till vårdnadshavare på föräldramöten och inskolningssamtal.
- Planen finns på förskolans hemsida.

Utvärdering

- Årligen utvärderas likabehandlingsplanen.
- Vid våra gemensamma planeringar, förskoleråd och personalmöten diskuteras likabehandlingsarbetet regelbundet.
- I början på hösten sker en ny kartläggning och målbeskrivning för kommande period.