

## Likabehandlingsplan/Plan mot diskriminering och kränkande behandling för Åby skola

Gäller från april 2018

Vi vill skapa en trygg miljö där olikheter är en tillgång.

### Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan/Plan mot diskriminering och kränkande behandling för Åby skola .....	1
Åby förskolas verksamhetsidé .....	2
Målsättning för arbetet mot all kränkande behandling.....	3
Aktiva åtgärder.....	4
Att upptäcka och utreda/Handlingsplikt.....	5
Utvärdering och uppföljning .....	6
Varför en plan för likabehandling och mot kränkande behandling? .....	6
Begreppsförtydligande .....	7

## **Åby förskolas verksamhetsidé**

Alla som kommer till vår förskola skall få möjlighet att bli ”sitt bästa jag”.

Vi vill att barn, föräldrar och pedagoger ska känna sig välkomnade och komma till förskolan med glädje.

Tillsammans ska vi lägga grunden till ett livslångt lärande.

Alla barn som kommer till oss ska få ingå i ett sammanhang där pedagogerna är ärligt nyfikna på att barn kan.

Vår förskola skall vara uppbyggd utifrån Delaktighet, Medinflytande och Ansvar.

Pedagogisk dokumentation är en drivkraft att föra verksamheten framåt genom ett processinriktat arbetssätt som också genererar i ett systematiskt kvalitetsarbete.

Hos oss är miljön som ”den tredje pedagogen” föränderlig, inspirerande & lärande utifrån barns kreativitet och lärandeprocesser.

Jag – Du – Vi – Tillsammans

## Målsättning för arbetet mot all kränkande behandling

Förskolan ska erbjuda ett positivt klimat så att alla barn känner sig trygga och tycker att det är roligt att gå dit. Vår målsättning är:

- Att ingen form av kränkande behandling ska förekomma på Åby förskola
- Att ingen är rädd för någon under förskoletiden
- Att alla känner att de blir respekterade och har lika värde

För att försäkra att diskriminering och kränkning inte sker pågår arbete i tre nivåer:

### Främjande arbete

- Vi arbetar medvetet för att skapa en god miljö.
- Vi arbetar medvetet för att öka gemenskapen på förskolan samt stärka barnens förmåga att kunna samarbeta och leka med olika barn genom fria och mer styrda gruppaktiviteter.
- Vi arbetar medvetet för att alla, både barn och vuxna, ska våga säga vad de tänker och känner och att det tas emot på ett respektfullt sätt.
- Personalen är närvarande, lyhörd och stöttande i till exempel konflikthantering.
- Personalen har uppsikt över de platser där barnen leker och har sina aktiviteter
- Personalen agerar goda förebilder genom att bemöta varandra och barnen med respekt.

### Förebyggande arbete

- Avvärja risker genom kartläggning och andra undersökningar.
- Aktiva insatser, vilket innebär ett systematiskt arbete för att upptäcka och åtgärda risker och hinder.

### Åtgärdande arbete

- När vi fått signaler så åtgärdar vi, dokumenterar och utvärderar det skedda omedelbart.

## Aktiva åtgärder

Förskolan är enligt diskrimineringslagen skyldig att arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske på en generell och strukturell nivå, inte individnivå utifrån en specifik händelse. Utgångspunkt för arbetet ska vara att undersöka risker och hinder, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, åtgärda samt följa upp och utvärdera.



## Undersöka

För att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter arbetar vi på Åby förskola på följande sätt:

- Vi samtalar kontinuerligt med barnen för kartläggning och förebyggande arbete. Dessa samtal sker under barnens vistelsetid på förskolan.
- Vi håller utvecklingssamtal en gång/år där bland annat barnets psykosociala trivsel tas upp. I samband med inskolning hålls även ett inskolningssamtal.
- Vi genomför trygghetsvandringar med de äldre barnen. Därigenom kartläggs miljöer som eventuellt barnen upplever som otrygga i förskolan.
- Vi genomför observationer med fokus på de yngsta barnens trygghet och trivsel. Detta görs i samband med de äldre barnens trygghetsvandringar.
- Vi reflekterar varje måndag. Genom didaktiska diskussioner uppmärksammas även risker och hinder för barnens lika rättigheter och möjligheter i den pedagogiska verksamheten.

## **Analysera**

Efter undersökningen görs en analys av risker för diskriminering och trakasserier samt hinder för lika rättigheter och möjligheter. En större analys görs av förskolechef och FUG, förskolans utvecklingsgrupp, efter genomförda trygghetsvandringar och observationer. Om risker eller hinder uppmärksammas i det vardagliga arbetet ska detta rapporteras till förskolechef omgående som då kallar FUG till ett möte för att analysera och åtgärda.

## **Åtgärda**

Utifrån den analys som gjorts ska förskolechefen i samråd med FUG, förskolans utvecklingsgrupp, bedöma vilka konkreta åtgärder som ska göras för att undanröja risker och hinder. Det behöver inte innebära att ett barn kan drabbas idag, utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan drabbas i framtiden. Det ska tydligt framgå i dokumentationen vad som ska åtgärdas, hur detta ska gå till samt vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

## **Följa upp och utvärdera**

En månad efter att senaste åtgärden ska vara genomförd träffas förskolechef och FUG för att följa upp och utvärdera vilket resultat åtgärderna lett till. Erfarenheterna i utvärderingen ska användas som grund i steg ett i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

## **Samverkan**

Samverkan kring aktiva åtgärder sker genom representanter i FUG, förskolans utvecklingsgrupp, genom dagliga samtal med barn och föräldrar samt genom utvecklingssamtal och föräldramöten. Förskolechefen ansvarar för att dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder sker kontinuerligt, men arbetet kan delegeras.

## **Att upptäcka och utreda/Handlingsplikt**

Förskolans personal är skyldig att motverka att kränkande behandling uppkommer och, om så ändå sker, se till att den upphör. Förskolan ska ta varje uppgift eller annan signal om kränkande behandling på allvar och utreda vad som ligger bakom. Alla samtal och åtgärder som sker ska dokumenteras skriftligt av den som genomför samtalet.

## **Akut hantering av diskriminering och kränkande behandling. Barn – barn.**

- Den som upptäcker att ett barn är mobbad eller utsatt för annan kränkande behandling, kontaktar den mobbades avdelningspersonal eller någon annan vuxen på förskolan, som i sin tur kontaktar barnets avdelningspersonal. Upptäckare kan vara både barn och vuxna i förskolan, men även föräldrar.
- Förskolechef ska omgående informeras och därefter skyndsamt utreda och vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.
- Personalen utreder hur barnet har kränkts.
- Personalen pratar med berörda barn.
- Personalen informerar föräldrarna.
- Personalen har samtal med berörd barngrupp.
- Personalen dokumenterar händelserna och vad man har gjort.
- Förskolechef hålls informerad under hela processen.
- Återkoppling till berörda föräldrar.

- Förskolechef återkopplar till huvudmannen.

### **Akut hantering då vuxna diskriminerar eller kränker barn**

- Den pedagog som ser eller upplever en situation med diskriminering eller kränkande behandling ska tala om för berörd vuxen hur situationen uppfattats.
- Händelsen ska omedelbart rapporteras till förskolechef som skyndsamt ska utreda och vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra liknande situationer.
- Förskolechefen eller pedagog har samtal med barnet/barnen och därefter med den vuxne för att ta reda på fakta.
- Förskolechef eller pedagog tar kontakt med barnets/barnens vårdnadshavare och informerar om den uppkomna situationen.
- Förskolechef har samtal med den vuxne som kränkt eller diskriminerat barnet/barnen för att informera om det oacceptabla beteendet.
- Förskolechef dokumenterar händelsen och återkopplar till huvudman.

### **Förankring**

För att likabehandlingsplanen ska bli ett effektivt redskap i arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är det viktigt att den är väl förankrad hos personal, barn och föräldrar.

- Alla vuxna inom förskolan ska känna till och aktivt arbeta för att likabehandlingsplanen följs.
- Vikarier, nyanställd personal och VFU-studenter informeras om likabehandlingsplanen. Förskolechefen ansvarar för att introduktion genomförs, men uppdraget kan delegeras.
- Likabehandlingsplanen ska finnas på förskolans hemsida.
- Föräldrar informeras på höstens föräldramöte.

### **Utvärdering och uppföljning**

Likabehandlingsplanen utvärderas och revideras en gång om året. Detta sker i november efter att trygghetsvandringar och observationer genomförts och analyserats.

### **Varför en plan för likabehandling och mot kränkande behandling?**

#### **Skollagen**

Enligt kapitel 6 i skollagen så ska huvudmannen, i Åby är det Växjö kommun, se till att förskolan:

- Målmedvetet arbetar mot kränkande behandling av barn och elever.
- Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.
- Varje år gör en plan mot kränkande behandling. Den ska till exempel innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska barn och elever engageras i arbetet med att ta fram planen.

- Lever upp till den så kallade handlingsplikten. Den innebär att så snart förskolan får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt så måste de agera och ta reda på vad som hänt. De måste också göra allt de kan för att det inte ska hända igen.

I skollagen finns också ett förbud för vuxna i skolan att kränka ett barn eller en elev, till exempel genom att säga elaka saker, hota eller använda våld.

Lärarna har också en skyldighet att skapa en trygg miljö i förskolan. Det kan ibland innebära att de måste använda sig av vissa disciplinära åtgärder, till exempel avskilja ett barn från resten av gruppen en stund. Även om det kan upplevas kränkande behöver det inte vara det i lagens mening.

### **Diskrimineringslagen**

Enligt diskrimineringslagen ska den som ansvarar för förskolan, i Åby är det Växjö kommun, se till att förskolan:

- Arbetar målmedvetet för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Det innebär att skolorna ska göra allt för att ingen ska bli diskriminerad eller trakasserad.
- Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev utsätts för trakasserier som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder.
- Varje år upprättar en plan mot kränkande behandling och diskriminering som innehåller en översikt över det som behövs göras för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever, dels förebygga och förhindra trakasserier.

Det är förbjudet att diskriminera ett barn på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Begreppsförtydligande**

Här följer en kort definition av begreppen diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

- **Diskriminering:** Övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.
- **Direkt diskriminering:** Innebär att ett barn missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering:** Innebär att ett barn missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller handlingssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn enligt de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Trakasserier:** Uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Kränkande behandling:** Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara mobbing men också enstaka händelser. Utfrysning, knuffar eller rycka i håret räknas också som kränkande behandling.

Här följer en kort definition av de sju diskrimineringsgrunderna.

- **Kön:** Här kan avses trakasserier som har samband med kön, könsdiskriminering men också sexuella trakasserier.
- **Etnisk tillhörighet:** Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion och annan trosuppfattning:** Innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning.
- **Funktionshinder:** Är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
- **Sexuell läggning:** Här menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** I diskrimineringslagen avses här de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck. De bryter mot föreställningar om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).
- **Ålder:** Omfattar alla individer, unga som gamla och ingen får diskrimineras på grund av sin ålder.