

Förskolan Lillgårdens

årliga plan för främjande av likabehandling och förebyggande mot kränkande behandling

2019-2020



Vision

Lillgårdens förskola ska ha ett klimat där alla tillåts vara den man är och där inget barn känner sig kränkt eller diskriminerat.

Policy

Ledning och personal vill med denna plan tydliggöra att inga former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling accepteras i vår verksamhet. Varken i möten mellan människor som vistas på förskolan, i verksamhetens innehåll eller organisation accepteras något som missgynnar ett barn på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Förskolans förhållningssätt och arbete ska följa läroplanens värdegrund samt skollagen 6 kap, och diskrimineringslagen 2008.

Ansvariga

All personal på Lillgårdens förskola har ett personligt ansvar för att i alla avseenden medvetet planera, följa upp och utvärdera sitt arbete med verksamhet, stöd och bemötande av barn så att det främjar barns lika rättigheter och motverkar diskriminering och kränkande behandling.

Arbetet genomförs kontinuerligt i nära samarbete med rektor/förskolechef.

Vid uppkomna eller påtalade situationer där något barn missgynnas utifrån någon av diskrimineringsgrunderna eller utsätts för kränkande behandling eller trakasserier ska alltid rektor informeras. Ansvaret för hantering och åtgärder har berörd personal samt rektor i beskriven ordning, beroende av situationens allvar. Närmaste chef ska alltid kontaktas om en vuxen utsätter ett barn så att det missgynnas, diskrimineras, trakasseras eller kränks.

Definitioner

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper t.ex. om kommunen eller den enskilda skolan har lokaler, scheman, regler eller arbetssätt som missgynnar en elev utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) övervakar diskrimineringslagen.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionsnedsättning
- Könsöverskridande identitet eller uttryck (ej identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet eller genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön)
- Ålder

Direkt diskriminering:

Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunder som lagen omfattar t.ex. om en elev inte får vara med på skolidrottsdagen för att han sitter i rullstol.

Indirekt diskriminering:

Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom att till synes neutrala ordningsregler etc. tillämpas så att det får en diskriminerande effekt i praktiken t.ex. om samma mat serveras missgynnas de som av religiösa skäl inte äter viss mat.

Trakasserier och kränkningar:

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier är diskriminering och kan utföras av vuxna och barn mot både vuxna och barn. Det kan också vara sexuella trakasserier, dvs. att använda nedvärderande könsord, att tafsa och liknande. (Exempel: Barn som använder uttryck för att kränka varandra som ADHD, CP, DAMP etc).

En kränkning kan vara:

- fysisk (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- verbal (t.ex. muntliga hot, öknamn, hora, neger, böj eller liknande)
- psykosocial (t.ex. blickar, suckar, miner, att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning)
- text- och bildburen (t.ex. klotter, sms, e-post, brev och lappar)

De flesta handlingar som ryms under begreppet ”kränkande behandling” till exempel misshandel, ofredande och olaga hot, är brottsliga handlingar även om de begås av underåriga. Barn- och elevombudsmannen, BEO, har som uppgift att tillvarata den enskilda elevens eller barnets rätt i frågor som rör begreppet ”kränkande behandling”.

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan äga rum i alla miljöer, när som helst. Trakasserier och kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna. Begreppet elev innefattar även barn i det här fallet.

De kan ske på flera nivåer:

elev-elev elev-personal personal-elev personal-personal

Att upptäcka och utreda kränkande handlingar

Så snart någon på förskolan får kännedom om att kränkningar har eller kan ha inträffat skall uppgifterna utredas. Detta gäller alla former av kränkningar som äger rum mellan elever såväl mellan personal och elever. Utredning skall alltid ske med hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. Alla uppkomna kränkningar ska skyndsamt anmälas till huvudmannen.

Om en elev upplevt sig utsatt för kränkande handling bör information till vårdnadshavare ske snarast.

Annan kränkande behandling – mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Mobbning har inget med en konflikt att göra. En person är mobbad om hon/han, upprepade gånger och blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer (Dan Olweus).

Med mobbning avses medvetna, ickelegitima fysiska eller psykiska angrepp och/eller uteslutningar ur gemenskapen som riktas mot en enskild individ i underläge av en grupp vars medlemmar förstärker varandras beteende i interaktion (Anatol Pikas).

Vilken definition man än ansluter sig till kan vi konstatera att det är mobbning då en eller flera personer medvetet utsätter andra för kränkande behandling. Konflikt utspelar sig, till skillnad från mobbning, mellan ungefär lika starka parter och det kan röra sig om sak- eller värdefrågor. Det kan leda till gräl, bråk eller slagsmål. Vid konflikthantering så löser vi det direkt vid händelsen.

Exempel på mobbning:

Himla med ögonen, kasta menade blickar, göra miner, sucka, vända ryggen till, inte svara på tilltal, behandla någon som luft, viska, sprida rykten, prata illa om någon, retas, håna, härma, hota, anmärka på utseende eller kläder, kommentera allt den utsatte gör eller säger, fnittra eller hånskratta åt någon, skicka kränkande mail, sms eller ”skämta”, sparka, ge slag, krokben eller knuffar.

Det åtgärdande arbetet vid akuta situationer

- Personal som upptäcker att någon diskrimineras, kränks eller trakasseras avbryter händelsen direkt och stoppar alla former av kränkande beteenden direkt.
- Personalen samtalar direkt med berörda barn för att snabbt klarlägga och förhindra att händelser mellan barn riskerar att utvecklas till allvarligare konflikter eller mobbning.
- Alla händelser där barn upplever sig diskriminerad, kränkt eller trakasserad utreds av ansvarig personal.
- Ansvarig personal dokumenterar och informerar vårdnadshavare och rektor/förskolechef.
- Bedöms händelser som mycket allvarliga incidenter och fall av mobbning utreds dessa av rektor/förskolechef.
- I de fall rektor/förskolechef hanterar händelse dokumenterar rektor/förskolechef och informerar vårdnadshavare.

Rutiner när vuxna kränker barn:

All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till rektor/förskolechef om man får kännedom om att vuxna kränker barn.

1. Rektor/förskolechef samlar information om vad som hänt.
2. Rektor/förskolechef samtalar med personalen.
3. Facklig representant kontaktas.
4. Rektor/förskolechef dokumenterar enligt vår policy.
5. Uppföljningssamtal inom en vecka.

Uppföljning

Arbetsmodell för allvarliga incidenter och händelse där diskriminering, kränkning eller trakasserier upprepas

- Personalen går aktivt in i varje uppkommen problemsituation, samtalar och vägleder barnen i deras vardagliga relationer.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse informerar berörda vårdnadshavare och kommer överens om vilket gemensamt förhållningssätt som behövs för att stödja barn som blivit kränkt/och som kränker.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse upprättar en handlingsplan med vårdnadshavarna om situationen inte upphör.
- Den personal som påbörjar hanteringen av ett fall följer dagligen upp att vidtagna åtgärder ger resultat i alla konstaterade fall.
- All personal informeras om uppkomna händelser och den hantering som situationerna kräver.
- All personal informeras för att särskilt observera barnen som är inblandade i händelser av diskriminering, kränkning eller trakasserier efterföljande dagar.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse ansvarar för att ytterligare uppföljning sker om behov finns.
- Rektor/förskolechef kontaktas om ytterligare stöd behövs från t.ex. Elevhälsan.
- All personal genomför kontinuerlig uppföljning, utvärdering och sammanställning av sitt arbete vid terminernas slut.
- Rektor/förskolechef kallar till nätverksmöte med Individ- och familjeomsorgen inom kommunens socialtjänst eller om nätverksmöte inte kan genomföras gör en skriftlig anmälan till Individ- och familjeomsorgen.
- Rektor/förskolechef anmäler till förvaltningschef och Familje- och utbildningsnämnden om ytterligare behov av åtgärder bedöms nödvändiga

Dokumentation och arkivering

- Ansvarig personal dokumenterar hela hanteringen löpande från första samtalet med utsatt barn vid uppdagad händelse och vidare efter varje uppföljningstillfälle.
- Dokumentationen utformas som ett handläggningsärende där varje steg beskrivs löpande.
- Dokumentationen arkiveras och granskas varje terminsslut för analys av hanterade händelser och mobbingfall. Detta i syfte att utvärdera personalens arbete och upptäcka

brister i hantering av uppkomna händelser samt för att upptäcka mönster såsom upprepade fall av kränkningar mellan samma barn.

Kartläggning och nulägesbeskrivning

Den **främjande** delen ska leda till att förstärka respekten för allas lika värde. Samtidigt ska arbetet omfattas av alla diskrimineringsgrunder och vara en naturlig del av det vardagliga arbetet.

Det **förebyggande** arbetet ska leda till att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inte uppstår. Arbetet ska riktas in på de områden som kartläggningen visar kan vara en riskfaktor.

Det främjande arbetet:

- All personal är medveten om sin skyldighet att vara uppmärksam på alla former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Rektor/förskolechef informerar vårdnadshavare om förskolas årliga plan för främjande av likabehandling och att motverka kränkande behandling.
- Personal vistas alltid i barnens direkta närhet i lek och aktiviteter under hela verksamhetstiden.
- Personalen iakttar, lyssnar och deltar i barnens kommunikation och samspel med varandra i den dagliga verksamheten.
- Personalen ansvarar för hur barnen placeras och grupperas så att ingen ska känna sig ovälkommen och uppleva utanförskap.
- För varje barn finns en personal särskilt ansvarig men alla barn är alla vuxnas ansvar vilket ger god kännedom och engagemang kring alla barn.
- Personalen stödjer aktivt barnen i att föra fram sina tankar, lyssna på varandra och respektera varandra i alla vardagliga aktiviteter.
- Barnens trygghet och trivsel är stående ärenden under personalens möten.
- Personalen har god kännedom om varje barns psykosociala situation genom samtal med vårdnadshavarna vid dagliga möten och i utvecklingssamtal.
- Vårdnadshavarna besvarar enkätfrågor om barnens trivsel och trygghet varje läsår.
- Det är personalens ansvar att vara positiva förebilder och tydligt ta avstånd från all diskriminering och kränkande behandling.

Förebyggande åtgärder:

- Personalen använder sig själva som förebilder i samarbetet med varandra.
- Personal och barn samtalar om etik i den dagliga verksamheten och vid uppkomna situationer.
- Uppföljning och åtgärder utifrån behov i barngruppen och för enskilda barn, finns på dagordningen under arbetslagens möten.
- Inskolningssamtal/utvecklingssamtal

Utvärdering och uppföljning:

Det råder ett lugnt klimat samt att vårdnadshavare är nöjda med hur vi arbetar med vårt likabehandlingsarbete. Vi arbetar mycket med den enskilda individen samt att personal använder sig av vår arbetsmodell Pinocchio på ett framgångsrikt sätt på förskolan. Vi arbetar mycket med att skapa självförtroende och att man ska stå till svars för sina handlingar.

- **Arbeta för att befästa rutinerna vid dokumentation i olika ärenden.**

Det tar tid att förankra våra rutiner då vi även ibland byter personal på våra olika enheter. Vi har tagit fram gemensamma mallar vi använder oss vid olika incidenter. Denna dokumentation använder sig personal av vid incidenter. I vårt års hjul ska ledningen gå igenom likabehandlingsplaner med de nyanställda samt att alla ska informeras vid varje terminsstart. En rutin som har fungerat bra är att rektor/förskolechef anmäler alla kränkningar till huvudmannen.

- **I eventuella återkommande kränkningar upprätta en handlingsplan tillsammans med vårdnadshavare.**

Vi har inga återkommande fall där vi behövt upprätta en handlingsplan. Vi har enstaka händelser men vi kan inte utläsa att enskilda individer återkommer. Miljön är viktig för barnens trygghet och trivsel och därför har vi jobbat mycket med hur vi är mot varandra och hur vi talar till och med varandra. Personalen har gett barnen olika verktyg för att öppna upp deras medvetenhet men också gett dem bra förutsättningar till att kunna sätta ord på det som hänt. Utifrån det har vi hjälpt barnen att lösa olika konflikter som uppstått under dagen. Barnen/eleven har fått sätta ord på sina känslor och få en förståelse om att vi har olika känslor och att man får visa sina känslor. Det har stärkt barnen/eleven och de är mer uppmärksamma på varandras känslor.

- **Säkerställa att all dokumentation tillhandahålls rektor för att kunna göra en analys.**

Vi får in de incidenter som uppkommit genom våra gemensamma mallar vi använder oss av. Man kan inte utläsa att enskilda individer återkommer flertalet gånger. Vi gör utredningar samt kontaktar vårdnadshavare för att informera genom en dialog i varje ärende. Vårdnadshavare är nöjda med återkopplingen. Incidenterna handlar framförallt om verbala kränkningar men även någon knuff kan förekomma.

Nya mål inför 2019-2020:

Den nu gällande Likabehandlingsplanen ska utvärderas och skrivas om under höstterminen 2020.

- Trivselsfrågor till de lite äldre barnen**

- Trygghetsvandring i syfte att ta reda på var barnen eventuellt känner sig utsatta**

- Utöka ansvaret för personalen så arbetet med likabehandlingsplanen omfattar minst 2 personer för att inte vara så sårbara**

Trygghetsansvarig är:

Malin Söderlund 0240-66 88 24

Övergripande ansvar:

Josephine Molin, rektor/förskolechef. 0240-66 04 71

Fredrik Hedlund, biträdande rektor/förskolechef tel. 0240-66 04 72

