

Plan mot diskriminerande och kränkande behandling.

Förskolorna Morkullan, Måsen och Rapphönan.



Grunduppgifter

Verksamheter som omfattas av planen

Förskolorna Morkullan, Måsen och Rapphönan

Ansvarig för planen mot diskriminerande och kränkande behandling

Förskolechef Anna Lagerholm

Planen upprättad av

Anna Lagerholm, Jonas Malmgren, Malin Rosén, Sara Jönsson, Marie Jönsson.

Verksamhetsidé

I vår verksamhet skall barn, föräldrar och personal känna sig välkomna och trygga. Verksamheten genomsyras av en glädjefull vardag där vi tillvaratar barnens nyfikenhet samt lust att lära och leka. Pedagogerna stödjer och uppmuntrar barnen till att bli självständiga och initiativtagande. Tillsammans lägger vi grunden till det livslånga lärandet. När barnen lämnar förskolan vill vi att de fått många glada skratt och minnen samt en stark självkänsla och positiv självbild.

Planen gäller från

2018-10-24

Planen gäller till

2020-01-01

Barnens delaktighet

Förskolan arbetar aktivt mot kränkande behandling utifrån läroplanen genom att barnen får ta del av planen i den dagliga verksamheten samt möjlighet att samtala enskilt och i grupp (intervjuer). Gå trygghetsvandringar och får stöttning vid konflikthantering.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarna tar del av planen när det är färdigställt. Planen publiceras på respektive förskolas hemsida samt ska finnas tillgängligt för vårdnadshavare på respektive avdelning.

Personalens delaktighet

Förankra planen i de tre ovannämnda förskolorna samt i arbetslagen. Genomförande av kartläggningar. Planera samtal med föräldrarna (utvecklingssamtal) och barn. Skriva incidentrapporter vid behov. Genomföra trygghetsvandringar. Personalen ska sammanställa, analysera samt utvärdera kartläggningsmaterialet.

Förankring av planen

Pedagogerna ska diskutera och förankra planen.

Planen mot diskriminerande och kränkande behandling ska vara en stående punkt på dagordningen vid våra arbetsplatsträffar och den ska diskuteras i våra arbetslag. Diskutera på avdelningen och planera praktiska handlingar med barnen. Förklara för barnen att planen finns och ha diskussioner och samtal kring innehållet. Förtydliga med praktiska övningar och lyfta händelser i vardagen utifrån planen.

Innehållsförteckning

1 Inledning	5
2 Regelverk som styr förskolans arbete	5
3 Definitioner av regelverkets förordningar och lagar	6
3.1 Diskriminering	6
3.2 Direkt diskriminering	6
3.3 Indirekt diskriminering	6
3.4 Kränkande behandling	6
3.5 Trakasserier	6
3.6 Annan kränkande behandling	6
4 Förväntansdokument	7
5. Arbetsgång vid misstanke om diskriminering och/eller kränkande behandling	7
6 Fortlöpande arbete i fyra steg	8
6.1 Undersöka risker för diskriminering	8
6.2 Analysera orsaker	9
6.3 Genomföra åtgärder	9
6.4 Följa upp och utvärdera	9
7 Utvärdering av föregående plan	10
7.1 Delaktiga i utvärderingen av handlingsplanen	10
7.2 Beskriv hur handlingsplanen har utvärderats	10
7.3 Resultat av utvärderingen av handlingsplanen	10
8 Bilagor	10
8.1 Anmälan till förskolechef	10

1 Inledning

Alla som arbetar inom förskolan har ett gemensamt ansvar att arbeta för en god miljö där alla barn skall kunna känna gemenskap och trygghet. Som vuxna människor och förebilder för våra barn har vi en skyldighet att ingripa när vi ser kränkande behandling. Detta gäller såväl handlingar mellan barn/barn, vuxen/barn, barn/vuxen som vuxen/vuxen. Det är viktigt att ta alla upplevelser på allvar.

Om du som förälder misstänker att ditt eller något annat barn på förskolan utsätts för någon typ av diskriminering eller kränkande behandling så tveka aldrig att prata med oss personal. Det kan vara svårt att acceptera att ens eget barn kränker andra barn, men om detta upplevs så är det viktigt att ni tar upp detta med personalen.

2 Regelverk som styr förskolans arbete

I Diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen 6 kap. (2010:800) har förskola och skola fått i uppdrag att alla barn och elever skall känna sig trygga och bemötas med respekt för sin egenart. Utgångspunkten för lagen är principen om alla människors lika värde. Lagen ställer krav på att verksamheten bedriver ett målinriktat arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling och att det upprättas en plan mot diskriminerande och kränkande beteende. Planen ska skapa trygghet och tydlighet för barn, vårdnadshavare och personal så att man tydligt kan se och agera efter lagens intentioner.

Diskrimineringslagens första paragraf säger följande: ”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”

Skollagen 6 kap. åtgärder mot kränkande behandling. ”Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever”

3 Definitioner av regelverkets förordningar och lagar

3.1 Diskriminering

Om förskolan behandlar någon sämre än andra utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt.

3.2 Direkt diskriminering

När lika behandlas olika. Innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan sett utifrån de sju diskrimineringsgrunderna t.ex. förskolan anordnar en fotbollsturnering där endast pojkar får vara med.

3.3 Indirekt diskriminering

När olika behandlas lika. Till synes neutrala bestämmelser och regler missgynnar ett barn i samband med de sju diskrimineringsgrunderna t.ex. alla barnen får samma mat oavsett religion eller kultur (endast fläskkött serveras i förskolan).

3.4 Kränkande behandling

Kränkningar kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, blickar, ryktesspridning,)
- materiella (förstörelse av kläder, böcker etc.)

Kränkande behandling kan delas in i **trakasserier** och **annan kränkande behandling**.

3.5 Trakasserier

När någon har ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna t.ex. några barn på förskolan sprider rykten om ett annat barn.

3.6 Annan kränkande behandling

Ett uppträdande som är utan koppling till någon särskild diskrimineringsgrund kränker ett barns värdighet. Det kan vara mobbning (kränkande över tid), men även enstaka kränkande händelser.

4 Förväntansdokument

- Pedagogerna arbetar med att skapa en förtroendefull relation till barnen så att de ska våga anförtro sig till dem om de känner sig utsatta.
- All personal är skyldig att rapportera diskriminering och kränkande behandling till sin förskolechef.
- Kontinuerliga samtal ska föras, förskolechefen kan konsultera förskoleteamet, som består av specialpedagog, psykolog och socionom, eller företagshälsovården vid behov. Pedagogerna har även möjlighet att få handledning av förskoleteamet.
- Den som upptäcker diskriminering eller kränkande behandling, ansvarar för att dokumentation med namn och datum sker. (Bilaga 1)
- Förskolechefen ansvarar för att alla samtal och beslut dokumenteras.
- Vi förväntar oss att vårdnadshavare är införstådda med planen mot diskriminering och kränkande behandling och inrättar sig efter den. Vi kommer att informera om detta vid inskolningen. Dokumentet finns tillgängligt på varje avdelning. Vi kommer även att lägga ut den på vår hemsida.

5. Arbetsgång vid misstanke om diskriminering och/eller kränkande behandling

Den personal som upptäcker kränkningen ansvarar för att åtgärderna nedan vidtas

- Samla in fakta
- Skriv incidentrapport
- Rapporterar till förskolechefen om det inträffade
- Informera berörda föräldrar

6 Fortlöpande arbete i fyra steg

6.1 Undersöka risker för diskriminering

Förskolechefen tillsammans med ansvarig för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling på respektive förskola undersöker den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, kränkningar eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Genom att undersöka den egna verksamheten säkerställs att de åtgärder som vidtas motsvarar en verksamhets faktiska behov.

Så här går vår undersökning till

Arbetet ska göras på ett generellt plan, till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer. Undersökningen kan göras på olika sätt. Det kan handla om att vi undersöker vår verksamhet genom

- Enkäter pedagoger/ föräldrar
- Individuella intervjuer
- Gruppintervjuer
- Trygghetsvandringar

Vi arbetar för att göra undersökningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten.

Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena inom verksamheten och inte enskilda individers etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. (Det ska alltså inte göras någon kartläggning på individnivå avseende personliga förhållanden och undersökningen måste skötas på ett sådant sätt att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå framkommer inte kan kopplas ihop med någon individ på ett sätt som strider mot personuppgiftslagstiftningen.)

6.2 Analysera orsaker

Efter undersökningen analyseras det insamlade materialet av berörd enhet. Analysens omfattning beror i stor utsträckning på vilken typ av verksamhet det handlar om och hur stor den är.

6.3 Genomföra åtgärder

Ansvarig för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i berörd verksamhet genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Ansvarig tillsammans med förskolechef ska bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

Ansvarig ska genomföra åtgärder för att undanröja de upptäckta riskerna och hindren, främjande åtgärder i syfte att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper, det vill säga undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Åtgärderna ska motsvara faktiska behov. Det betyder inte att det måste finnas ett barn/en elev i verksamheten som kan drabbas idag, utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan bli diskriminerad.

Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning

Ansvarig bör planera in nödvändiga resurser, och ledningen bör ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna.

Ansvarig för planen ansvarar för att åtgärderna planeras och genomförs så snart som möjligt.

Omständigheterna avgör vilka åtgärder som behövs

Det går inte att generellt ange vilka åtgärder en ansvarig ska genomföra, utan det får bedömas med hänsyn till resurser, behov och andra omständigheter i det enskilda fallet.

Om ansvarig i sin undersökning har funnit risker för diskriminering eller andra hinder ska ansvarig som huvudregel vidta åtgärder för att undanröja dem.

6.4 Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

7 Utvärdering av föregående plan

7.1 Delaktiga i utvärderingen av handlingsplanen

7.2 Beskriv hur handlingsplanen har utvärderats

7.3 Resultat av utvärderingen av handlingsplanen

8 Bilagor

8.1 Anmälan till förskolechef

2018-03-05

Diarienummer BSN/

**Skollagen 6 kap Åtgärder mot kränkande behandling
Diskrimineringslagen 2 kap 7 §**

Anmälan till förskolechef/rektor

Definitioner

6 kap 3 § skollagen: Kränkande behandling, ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Förbud mot kränkande behandling

6 kap 9 § skollagen: Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller annan kränkande behandling

6 kap 10 § skollagen: En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen eller kränkande behandling i samband med verksamheten, är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn.

Anmälarens namn		Anställd som		Förskole-/skolenhet	
Namn och personnummer på berört barn/elev		Datum och tid för händelse		Plats för händelse	
Beskrivning av händelsen:					
Datum		Underskrift (+ funktion)			
		Namnförtydligande			

