



# Röda Stugans förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling

## **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Förskoleverksamhet

## **Ansvariga för planen**

Förskolechef Cecilia Norling Thilderkvist

## **Vår vision**

På vår förskola arbetar vi aktivt för att alla ska känna sig trygga och delaktiga, samt ges möjlighet till utveckling efter sina förutsättningar. Vår vision är att alla ska behandlas och respekteras på lika grund. Ingen ska bli diskriminerad på grund av sitt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. På vår förskola ska ingen bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

## **Planen gäller från**

2018-03-01

## **Planen gäller till**

2019-03-01

## **Barnens delaktighet**

Pedagogerna och barnen pratar om hur man ska vara mot varandra mm. Frågor om otrygga miljöer tas upp. På förskolan pratar vi om lika rättigheter bli vid matbordet, i smågrupper i den dagliga verksamheten. Vi har alla har skyldighet att ej kränka varandra, inte förstöra för andra, lära sig att lyssna på andra samt respektera andra. Barnen görs delaktiga genom samtal om likabehandling; de får möjlighet att uttrycka sina åsikter samt tillfrågas om förslag på åtgärder.

## **Vårdnadshavarnas delaktighet**

På föräldramöten berättar vi om vårt pågående arbete och då ges också möjlighet att komma med förslag och synpunkter. Vid utvecklingssamtal ställs frågor till vårdnadshavare och barn om trivsel, otrygga miljöer mm.

## **Personalens delaktighet**

Personalen är delaktig i arbetet med hela arbetsplanen. Löpande diskussioner vid reflektionstid, på APT och utvecklingsdagar. Vi arbetar aktivt med att uppmärksamma fördomar och diskuterar de för att öka våra kunskaper och insikter i dessa frågor. Personalen har skyldighet att ej kränka barn eller vuxna, att lyssna på andra samt respektera andra.

## **Förankring av planen**

Planen ska finnas tillgänglig för alla på förskolan. Alla berörda har möjlighet att ta del av och komma med synpunkter på planen.

# Utvärdering

## **Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats**

Diskussion på arbetsplatsträffar (APT), reflektionstid samt vid andra typer av personalmöten. Stående punkt på skydds rond och barnskydds rond. Vårdnadshavare uppmuntras att komma med synpunkter. Frågor ställs vid utvecklingssamtal. Intervjuer med barn samt tal i den dagliga verksamheten.

## **Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan**

Förskolechef, personalgrupp, barn och vårdnadshavare har varit delaktiga.

## **Resultat av utvärderingen av fjolårets plan**

Vissa mindre justeringar har gjorts bl har vi lagt till frågor vid utvecklingssamtal.

## **Årets plan ska utvärderas senast**

2019-03-01

## **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Genom diskussioner på personalmöten, föräldramöten samt i barngrupperna. På utvecklingsdagen i februari ska den slutgiltiga utvärderingen ske. Vårdnadshavares och barns synpunkter ska tas hänsyn till.

## **Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Förskolechef Cecilia Norling Thilderkvist

## Främjande insatser

**Namn**

Främjande av likabehandlingsarbetet mot kränkande behandling.

**Områden som berörs av insatsen**

Kränkande behandling

**Mål och uppföljning**

Vårt mål är att ingen ska utsättas för kränkande behandling.

**Insats**

Vi vill utveckla barnens förmåga till empati och respekt för allas lika värde samt ge dem möjlighet att med öppna sinnen möta andra människor.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främja likabehandling oavsett kön.

**Områden som berörs av insatsen**

Kön

**Mål och uppföljning**

En människas kön ska inte på något sätt vara en begränsning för utvecklingen av förmågor och intressen samt möjligheten att delta i samhället.

**Insats**

Personalen måste aktivt arbeta för att förhindra stereotypa könsroller.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främja likabehandling oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.

**Områden som berörs av insatsen**

Könsidentitet eller könsuttryck och Sexuell läggning

**Mål och uppföljning**

Barnen ska ha förståelse för att människor uttrycker sin könsidentitet eller sexuella läggning på olika sätt.

**Insats**

Personalen måste aktivt arbeta för att alla människor oavsett könsidentitet eller sexuell läggning bemöts på samma sätt.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet.

**Områden som berörs av insatsen**

Etnisk tillhörighet

**Mål och uppföljning**

Alla barn ska känna sig lika värda oavsett etnisk tillhörighet.

**Insats**

Personalen ska aktivt arbeta för att alla ska respektera olika kulturer och värderingar. Bland annat genom att visa nyfikenhet och uppmuntra barn med annat modersmål än svenska att prata sitt modersmål och berätta vad olika saker heter på modersmålet.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främjande av likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning.

**Områden som berörs av insatsen**

Religion eller annan trosuppfattning

**Mål och uppföljning**

Barnen och deras familjer ska känna sig lika värda oavsett religion eller trosuppfattning.

**Insats**

I förskolans verksamhet ska vi respektera önskemål och synpunkter utifrån familjernas olika trosuppfattning och religion.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning.

**Områden som berörs av insatsen**

Funktionsnedsättning

**Mål och uppföljning**

Verksamheten ska vara planerad och utformad så att alla barn, utifrån sina förutsättningar, kan delta på sina villkor.

**Insats**

Vi fungerar som goda förebilder genom ett förhållningssätt, som uttrycker respekt för det enskilda barnets förmågor och förutsättningar.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

**Namn**

Främja likabehandling oavsett ålder.

**Områden som berörs av insatsen**

Ålder

**Mål och uppföljning**

Alla har rätt till sin egen ålder.

**Insats**

Utifrån barnens ålder kan man ge olika förtroenden samt möjligheten för barnen att vara positiva förebilder för varandra istället för att bygga upp åldersbestämda makthierarkier.

**Ansvarig**

Personalen på förskolan

**Datum när det ska vara klart**

2019-01-03

# Kartläggning

## Kartläggningsmetoder

Vi observerar barngruppen och reflekterar kring vad det visar på våra gemensamma planeringar. Vi genomför intervjuer med barnen en gång per läsår. Vid utvecklingssamtal ställer vi frågor till vårdnadshavarna om otrygga miljöer, om barnens nämnt något hemma som vi kan ha nytta av i kartläggningen. Genom att reflektera över våra fortlöpande dokumentationer så kan vi kartlägga olika områden. Vi går igenom och diskuterar regler, rutiner samt vår miljö tillsammans i arbetslagen. På utvecklingsdagar diskuterar och lyfter vi våra olika reflektioner på hela förskolan.

## Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

## Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

I den dagliga kontakten och samspelet. Genom intervjuer och samtal.

## Hur personalen har involverats i kartläggningen

Observationer, reflektioner och analys av verksamheten och förskolemiljön.

## Resultat och analys

Vår målsättning är att det alltid ska finnas någon vuxen tillgänglig för barnen. Det är viktigt att barnen får känna att vi har förtroende för och litar på dem. Vi är deras beskyddare. Vi vet vilka barn som behöver stöd och uppmärksamhet och arbetar utifrån det. Vi har inte funnit några brister i den fysiska miljön mer än möjligen undangömda platser utomhus. Pedagogerna måste cirkulera på gården och speciellt titta till de undangömda platserna i buskarna. Det är viktigt att ALLA bemöts med respekt på ett positivt sätt.

## Förebyggande åtgärder

### **Namn**

Respekt för allas lika värde.

### **Områden som berörs av åtgärden**

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

### **Mål och uppföljning**

Att alla ska bli sedda och behandlade utifrån sina förutsättningar och sin personlighet.

### **Åtgärd**

Genom samtal med barnen prata om hur man behandlar varandra på ett bra sätt. Vuxna ska vara närvarande förebilder, uppmärksamma, vara tydliga och reagera. Att hjälpa barnen att uttrycka känslor på ett acceptabelt sätt som inte kränker eller skadar andra.

### **Motivera åtgärd**

När många människor (barn och/eller vuxna) ska vara tillsammans måste också samspelet mellan dem fungera. För att kunna och våga utvecklas måste man känna trygghet i gruppen.

### **Ansvarig**

Personalen på förskolan.

### **Datum när det ska vara klart**

2019-03-01

# Rutiner för akuta situationer

## Policy

Ingen får kränka eller trakassera någon i vår förskola.

## Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Närvarande personal. Personal som reagerar när något händer. Personalen håller god uppsikt över alla platser där barn leker, såväl inom- som utomhus. Personal som lyssnar på föräldrars oro. Personal och föräldrar är uppmärksamma på kännetecken, som kan tyda på att ett barn kan vara utsatt för kränkningar. Tecken: - Att verka ledsen och olycklig, håglös och passiv. - Att ha svårigheter att koncentrera sig. - Att sakna vänner. - Att ha svårigheter att tala i grupp eller göra sig hörd bland kamraterna. - Att sova dåligt och/eller ha mardrömmar. - Att inte vilja gå till förskolan. - Att ha trasiga, förstörda eller "bortappade" kläder utan förklaringar. - Att ha blåmärken eller sår utan att kunna förklara varför. - Att muta eller köpa kompisar med pengar eller saker.

## Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Pedagoger samt förskolechef. Förskolechef Cecilia Norling Thilderkvist: 046- 359 4278, [cecilia.norlingthilderkvist@lund.se](mailto:cecilia.norlingthilderkvist@lund.se) Gula avd: Förskollärare Marie Rosvall 046 -359 5678, [marie.rosvall@lund.se](mailto:marie.rosvall@lund.se) Blå avd: Förskollärare Elsa Ralfsson 046 - 359 56 78, [91els22@utb.lund.se](mailto:91els22@utb.lund.se) Röda avd: Förskollärare Lena Björklund 046 - 359 5678, [len0031@utb.lund.se](mailto:len0031@utb.lund.se)

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

1. Den personal som får kännedom om eller upptäcker händelsen informerar övrig berörd personal samt likabehandlingsgruppen och beslutar vilka åtgärder som ska genomföras.

Ansvar: Den person som fått kännedom om/eller upptäckt incidenten.

2. Någon utses av likabehandlingsgruppen att utreda vad som hänt och om det förekommit någon kränkande behandling/trakasserier. Utsedd person informerar förskolechef samt vårdnadshavare. Ansvar: Likabehandlingsgrupp samt utsedd person.

3. Förskolechefen informerar utvecklingsledarna på förvaltningen, som sedan informerar huvudmannen.

4. Likabehandlingsgruppen diskuterar och föreslår åtgärder som behöver vidtas för att kränkningen/trakasserier inte ska upprepas samt informerar förskolechefen, som beslutar om vilka åtgärder som ska vidtas. Ansvar: Likabehandlingsgruppen.

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

Ett barn som blir kränkt av någon anställd är i en särskilt utsatt situation eftersom de befinner sig i beroendeställning.

Kränkningar som begås av personal betraktas därför som mycket allvarliga.

1. Den som får kännedom om att ett barn kränkts/trakasserats av personal, ansvarar för att förskolechefen eller ev. ersättare snarast blir informerad.

2. Förskolechefen eller ev. ersättare vidtar de åtgärder som anses behövas utifrån kränkningens/trakasserieras grad. Ansvar: Förskolechefen eller ev. ersättare.

Vid allvarliga fall av trakasserier eller kränkande behandling kan det bli aktuellt att överväga disciplinära åtgärder gentemot den eller de anställda som har utfört trakasserier eller kränkningar. I lagen om anställningsskydd (LAS) finns en rad arbetsrättsliga åtgärder som arbetsgivaren kan vidta mot arbetstagare som misskött sig och utsatt någon för trakasserier eller kränkande behandling. De åtgärder som kan bli aktuella är: Varning (enligt LAS 30§) Omplacering (enligt LAS 7§) Uppsägning (enligt LAS 7§) Avsked (enligt LAS 18§) Innan någon av dessa arbetsrättsliga åtgärder kan vidtas ska den anställdes eventuella fackliga organisation kontaktas. Arbetsgivare som vidtar arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd för att stävja trakasserier eller kränkande behandling bör erbjuda henne eller honom stödsamtal.

## Rutiner för uppföljning

Förskolechefen eller den förskolechefen utser ska efter en månad kontrollera att åtgärderna fungerar. Om något inte fungerar är det viktigt att personalen informerar förskolechefen eller ersättare om det snarast. Vid den årliga revideringen av planen följs rutinerna upp. Om någon innan dess upptäcker att en rutin inte fungerar ska detta åtgärdas omgående. Information om att rutinen inte fungerar ges till likabehandlingsgruppen som ändrar rutinen tillsammans med förskolechefen.

## Rutiner för dokumentation

Likabehandlingsgruppen utser personal, som snarast ska dokumentera på särskild blankett om kränkande behandling. Dessa blanketter samlas hos förskolechefen och hänsyn tas till dessa vid nästa kartläggning. Förskolechefen rapporterar även till nämnden.

## Ansvarsförhållande

Förskolechefen är ytterst ansvarig för åtgärderna men berörd personal ansvarar för genomförandet av åtgärderna.