

Likabehandlingsplan och Årlig plan mot kränkande behandling

KÅLGÅRDENS FÖRSKOLEOMRÅDE
Lå 2014/2015



Vision

Vi strävar mot:

- En miljö som är fri från diskriminering och annan kränkande behandling
- Att alla barn och vuxna ska känna glädje och trygghet över att vara på våra förskolor

Övergripande mål för Kålgårdens förskoleområde:

- All personal tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling.
- På Kålgårdens förskoleområde, med flera förskolor, medverkar alla vuxna och barn till att främja likabehandling för att förebygga och motverka diskriminering och kränkande behandling i verksamheten.
- Vi visar varandra respekt, hänsyn, tolerans, omtanke och uppmuntran.
- Vi respekterar varandras olikheter.
- Verksamheten främjar goda relationer och trygga lärmiljöer.
- Alla barn och vuxna känner glädje och trygghet att vara på förskolan.

Diskriminering och annan kränkande behandling:

Planen har som syfte att främja barns lika rättigheter oavsett ålder, kön, etnisk tillhörighet, religiös eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, samt att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Vad står begreppen för - förtydligande information

- **Åldersdiskriminering** omfattar alla ingen får diskrimineras eller trakasseras på grund av ålder.
- **Sexuell läggning** är homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet. **Sexuella trakasserier** är kränkningar som anspelar på kön och sexualitet t ex tafsning, blottning, sexualiserat språkbruk och ryktesspridning.
- **Funktionshinder** kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt.
- **Religion och annan trosuppfattning** innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med religiös åskådning.
- **Etniska kränkningar** kan vara rasism och främlingsfientlighet som ligger till grund genom exempelvis människor med annan etnisk

bakgrund än den som utför kränkningen. Kränkningarna kan ta sig olika uttryck.

- **Med könsöverskridande identitet eller uttryck** avses i 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. Den nya grunden infördes för att uppnå ett heltäckande diskrimineringskydd för samtliga transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp för ett antal olika transidentiteter som exempelvis transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) samt inter- och transgenderpersoner (definierar sig bortom kön eller inte inom de traditionella könsidentiteterna).
- **Diskriminering:** ett 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 förfaringssätt (handlingssätt) som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn enligt de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Kränkande behandling delas in i:** trakasserier och annan kränkande behandling
- **Trakasserier och kränkande behandling kan vara:**
 - fysiska (slag, knuffar),
 - verbala (hot, svordomar, öknamn)
 - psykosociala (ryktesspridning, utfrysning, alla går när man kommer)
 - texter och bilder
- **Kränkande behandling:** ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunder. Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller rycka någon i håret. Personal måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa en god miljö för hela gruppen. En befogad tillrättavising är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.
- **Trakasserier:** är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. (ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck). Trakasserier kan ske både barn och barn emellan eller när en vuxen utsätter ett barn.
- **Mobbning** är en upprepad negativ handling under en längre tid när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.
- **Upprepade tillfällen** betyder att mobbningen ska ske flera gånger under en viss tid. Enstaka tillfällen är inte mobbning.
- **En längre tid** betyder: att det måste äga rum under en tidsperiod som är längre än till exempel en dag. Det ska vara en kontinuerlig handling riktad mot en enskild person.

De styrdokument och lagar som denna plan grundar sig på och som finns att tillgå i arbetet med likabehandling och mot kränkande behandling är:

Skollagen 2010:800

Diskrimineringslagen 2008:567

Läroplan för förskolan Lpfö98 (reviderad 2011)

Kålgårdens förskoleområde består av:

Grändens förskola

Östras förskola

John Bauers förskola

Vintergatans förskola

Ekorrens förskola

Kålgårdens förskola

Ansvarig för planen är

Likabehandlingsgruppen som består av representanter från alla verksamheter, specialpedagog och ledning.

Förankring av planen:

- Vid inskolning på förskolan informeras vårdnadshavare om planen. Ansvarig för detta är respektive arbetslag.
- På höstterminens föräldramöten informeras om och diskuteras planen tillsammans med vårdnadshavare.
- Planen finns på enhetens hemsida och på varje avdelning i tryckt form samt på skolkompassen.

Delaktighet

Barns delaktighet

- De regler som gäller i barngruppen arbetas med kontinuerligt och vid uppkomna situationer
- Efter kartläggning, observationer och intervjuer med de äldre barnen ska personalen diskutera det som framkommit och vad som ska åtgärdas.

Personalens delaktighet

- Från varje förskola finns det en representant i likabehandlingsgruppen. Denna representant leder diskussioner i arbetslaget utifrån frågor som uppkommer från respektive håll.
- Varje anställd personal på förskolan har ett personligt ansvar att läsa och sätta sig in i planens innehåll.
- Specialpedagog och ledning har ett samarbete med arbetslagen kring frågor som uppstår och som vid behov förs vidare till en barnkonferens.

Vårdnadshavares delaktighet

- Ansvarig personal presenterar planen på första föräldramötet på höstterminen. Då ges möjlighet till diskussioner och påverkan på det konkreta arbetet i respektive grupp/verksamhet.

- På utvecklingssamtalen tas frågor kring värdegrunden och likabehandlingsplanen upp, utifrån värdegrundsmålen i läroplanen. Resultatet av detta är en del av kartläggningen.

Att främja barns lika rättigheter och att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling:

Det främjande och förebyggande arbetet är långsiktigt och omfattar såväl individ- som grupp- och verksamhetsnivå. Det integreras i det vardagliga arbetet som en naturlig del med barn och personal. **Det främjande arbetet** riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning. **Det förebyggande arbetet** omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifierats som risker.

Det kontinuerligt främjande arbetet på Kålgårdens förskoleområde

Gemensamt för hela förskolan är att

- Specialpedagog, tillsammans med ledningen finns att tillgå som stöd i arbetet mot kränkande behandling för barn, föräldrar och personal.
- Det bedrivs kompetensutveckling för Likabehandlingsgruppen samt all personal genom APM (arbetsplatsmöten), med syfte att öka medvetenheten om förekomsten av och kunskap om diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
- I den årliga skyddsronden utgår man från kontinuerliga riskbedömningar i den psykiska och fysiska arbetsmiljön.
- En *Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling* upprättas och revideras årligen, för att visa mål och åtgärder och uppföljning. Denna utvärderas i varje arbetslag/hus i maj, i slutet av vårterminen. Ev. nya mål och åtgärder upprättas/kompletteras efter första föräldramötet vid varje läsårsstart, utifrån samtal med barn och föräldrar. Dessa förs in i planen senast den 31/10.

För att det ska bli ett gott och väl fungerande arbete är det av stor vikt att vi utgår från samma värdegrund på hela förskolan, att *all personal* är observanta på att barn eller vuxna inte diskrimineras eller kränks och att alla tar tillvara på och ser olikheter utifrån diskrimineringsgrunderna som en tillgång.

Att ständigt vara medveten om och reflektera över värderingar och förhållningssätt till varandra och till barnen är nödvändigt.

Det är viktigt att alla är delaktiga i att skapa en positiv arbetsmiljö, där både barn och vuxna trivs och känner sig väl bemötta.

Främjande arbete i förskolan

- I förskolan är de vuxna med barnen i den dagliga verksamheten.
- Dela barngrupperna i mindre utifrån aktiviteter, vara där barnen är.
- Uppmuntra barnen att ta hjälp av varandra
- Under inskolningsperioden arbetar vi med att få både vårdnadshavare och barn trygga i vår verksamhet.
- Vi uppmuntrar alla barn att använda allt material oavsett kön

Kartläggning

Metoder förskolan

- Närvarande personal som observerar barn och verksamhet.
- Dagligt samarbete sker med vårdnadshavare, där de kan delge synpunkter.
- Vid utvecklingssamtalen tas barnets sociala situation upp.
- Husmodellen används av pedagogerna, där man tillsammans med barngruppen kartlägger den fysiska miljön utifrån trygghet.
- Intervjuer genomförs med de äldre barnen inför utvecklingssamtal.

Utvärdering av förra årets plan, insatser och åtgärder

Utvärdering och sammanfattning av de gemensamma främjande insatserna som ständigt pågår, på icke förekommen anledning:

Varje enskilt arbetslag utvärderar kontinuerligt sina mål och åtgärder för att skapa ett gott klimat, fritt från diskriminering och kränkande behandling. En större utvärdering av årets arbete gjordes i april-maj, vilken sammanfattas här.

Lå 13/14: De gemensamma främjande insatserna som gjorts har i stort fungerat mycket bra i alla verksamheter.

Förskolan betonar att den grundläggande tanken med *medvetna, närvarande vuxna*, att dela barnen i *mindre grupper* och att *aktivt vara med barnen*, är avgörande för god kvalitet. Det bidrar till en bättre överblick, alla barn har större chans att komma till tals och det skapar en större trygghet. En positiv inskolningsperiod är också av stor vikt för god trivsel och trygghet.

Förebyggande arbete

Utvärdering och sammanfattning av föregående års mål, insatser och resultat i det förebyggande arbetet har genomförts.

Utifrån resultatet av kartläggningen av respektive förskola har vi kommit fram till att arbeta vidare med följande konkreta åtgärder för att förebygga och förhindra och avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

Grändens Förskola:

Vad: Lyfta barnens positiva handlingar i verksamheten

Hur: Genom att vi pedagoger bekräftar när barnen gör positiva saker för varandra och uppmuntra barnen att hjälpa varandra

Vem: Alla pedagoger ansvarar

Klart: Påbörjat i September och klart i maj

John Bauers förskola:

Vad: Lugna och trevliga situationer vid påklädning och utgång

Hur och vem:

Trollet: Personalen ska gå ut och in med några barn i taget till ”skohallen”

Älvan: Personalen tar med 3-4 barn åt gången till tamburen. En personal går sen ut med de klara barnen.

Klart: Utvärderingsdagen i maj, samt kontinuerligt.

Östra förskolan:

Vad: Att oavsett hur lokalen ser ut, ska pedagogerna vara där barnen är. Pedagogerna ska mer medvetet välja de platser man är på och veta varför.

Att skapa en flexibel fysisk miljö, utifrån behov.

Hur och vem: Alla personal ansvarar för målen i respektive grupp, genom att tillsammans i arbetslagen samtala och förbereda för en bra organisation.

Klart: September och maj.

Vintergatans förskola:

Vad: Rutiner kring förråden

Ny förskola, till hösten flyttar avdelningarna och vi ska tillsammans skapa nya rutiner kring de lokaler vi är i.

Hur och vem: All personal bestämmer och följer tillsammans upp hur rutinerna ska vara, samt hur det fortsättningsvis fungerar.

Klart: September och maj

Ekorrems förskola:

Vad: Utveckla det "sociala spelet" mellan barnen

Personalen ska mer medvetet välja de platser man är på och veta varför

Få med barnen i arbetet med "husmodellen"

Hur och vem: Alla pedagoger ska tillsammans utveckla arbetet kring det sociala spelet, samt organisationen kring att placera ut sig, gm att kontinuerligt ta upp det på möten med arbetslagen. Representanten i likabehandlingsgruppen ser till att arbetet med husmodellen blir av.

Klart: Pågående under hela året, men väl fungerande i maj.

Kålgårdens förskola:

Vad: Få en starkare samsyn bland pedagogerna kring de främjande och förebyggande åtgärder som arbetas efter.

Fortsätta skapa en gård som inbjuder ännu mer till fler aktiviteter för lek och fantasi.

Rubinen: Eliminera konflikter i tamburen

Hur och vem:

Representanten i likabehandlingsgruppen ansvarar för att arbetet kring förebyggande och främjande åtgärder blir av.

Personalen på alla fem avdelningarna ansvarar för målet kring gården, genom att :

- en karta på gården ritas och används på avdelningarna för att prata med barnen om hur de trivs på gården och vad som kan göras bättre
- använda de leklådor som finns i förrådet

Rubinen personal delar in barngruppen i smågrupper, som går ut efter hand.

Klart: Pågående under hela året, men väl fungerande i maj.

Rutiner

Att upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling

Ett systematiskt och kontinuerligt arbetssätt, t ex genom kartläggning och observationer, ger kunskap om den aktuella situationen i verksamheten. Det är viktigt att personalen uppmärksammar olika signaler på utsatthet. Vuxennärvaro är av central betydelse då kränkningar mellan barn ofta händer då barnen inte ser någon vuxen.

- Redan misstanke om att kränkningar förekommer uppmärksammas av ledning och personal.
- Förskolechefen informeras och gör en "Anmälan om kränkande behandling" till skolhuvudmannen.
- Rutiner finns för att upptäcka trakasserier och annan kränkande behandling genom kartläggningsmetoder nämnda ovan. Kontinuerliga samtal förs med barn, personal och vårdnadshavare. Det är viktigt att alla *direkt* tar tag i och följer upp konflikter som uppstår.

- Barn som känner sig diskriminerad eller kränkt, skall vända sig till tillgänglig personal i dess närhet.
- Barn som känner till att något barn diskrimineras/kränks skall alltid berätta det för någon vuxen.
- Personal eller annan vuxen som uppmärksammar att en personal diskriminerar eller kränker ett barn tar kontakt med förskolechefen.
- Förälder tar kontakt med personal, specialpedagog eller ledning när misstanke finns om diskriminering eller annan kränkande behandling.

Att utreda trakasserier och annan kränkande behandling

- Så snart personal på förskolan får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkningar skall uppgifterna utredas genom enskilda samtal med alla inblandade.
- Förskolechefen har ansvar för att en utredning genomförs. Utredning genomförs av personal eller förskolechef.
- Utredningen skall alltid ske med all möjlig hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. När det handlar om mobbning talar man aldrig med mer än en i taget.
- Kontakt med vårdnadshavare tas alltid samma dag.
- Om kollega misstänker eller när barn upplever sig vara utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling av en vuxen, är denna skyldig att anmäla detta till förskolechefen omedelbart. Om personal misstänks för kränkning av barn ska förskolechefen ansvara för utredningen.
- Alla händelser skall dokumenteras, följas upp och utvärderas (se bilaga 1).
- Anmälan till huvudman ska göras direkt (se bilaga 2).

Det är den enskildes upplevelse av det inträffade som är utgångspunkt för en bedömning och utredning av vad som hänt. Det är viktigt att komma ihåg att personalen har fortsatt ansvar för att komma tillrätta med problemen även om anmälan görs.

Utredningen ska ligga till grund för de åtgärder som utförs.

Att åtgärda trakasserier och annan kränkande behandling

När någon i verksamheten fått kännedom om att någon är utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling ska åtgärder vidtas för att få kränkningarna att upphöra.

- Vid akut situation ingriper den vuxne direkt för att bryta och förhindra att händelsen fortsätter.
- Åtgärder som görs ska grundas på utredningen av det enskilda fallet och som regel riktas till såväl den eller de som utfört kränkningen som till det barn som blivit utsatt.
- Personalen har samtal med de berörda. Det kan vara enskilda samtal, tvåpartssamtal eller i grupp beroende på situation.
- Personal kontaktar vårdnadshavare till barn som är inblandade för information om händelsen samt förslag på åtgärder. Detta görs omgående vid akut händelse eller senast samma dag. När det handlar om mobbning är det bättre att tala vid personligt möte än att ringa hem.
- Om personal misstänks för kränkning av barn ska förskolechefen ansvara för utredning och åtgärder.

Uppföljning och *dokumentation* av trakasserier och annan kränkande behandling

- När bedömning skett att det handlar om diskriminering eller annan kränkande behandling ska blanketten "*Genomförda kommunikationer och åtgärder i samband med diskriminering och annan kränkande behandling*" (bilaga 1) användas för dokumentation. Stödanteckningar vid sidan av denna bevaras av pedagogen själv som personliga.
Viktigt att det ifylls ett dokument barn.
- Vid behov kontaktas specialpedagog för förslag på vidare åtgärder.
- Eventuell anmälan till annan myndighet görs av förskolechef.
- Anmälan till huvudman görs av förskolechef (bilaga 2).
- Kontinuerlig återkoppling och uppföljning sker av ansvarig pedagog med berörda barn och föräldrar, utifrån vad som bestämts.
- När ärendet anses avslutat ska kopia på blanketten "*Genomförda kommunikationer...*" lämnas till förskolechef, för vidarebefordran till förvaltning.
Originalen ska vid terminsslut lämnas till specialpedagog för förvaring i barn- eller elevakten.

Ansvarsförhållande

Personalen har samtal med de berörda

Personal kontaktar vårdnadshavare till barn, samt informerar förskolechef.

Förskolechef har ansvar för att en utredning genomförs. Utredning genomförs av personal eller förskolechef.

Förskolechef bedömer om huruvida en anmälan ska göras till annan myndighet eller inte.

Ansvarig personal tillsammans med specialpedagog ansvarar för ev upprättande av handlingsplan.

Samtlig personal, alla anställda på Kålgårdens Förskoleområde, ansvarar för planen och att följa det som står skrivet!

