

Årlig plan

mot diskriminering och kränkande behandling

Kyrkbackens förskola

Innehåll

Inledning	1
Definition av nyckelbegrepp	2
Utformning och förankring av planen	3
Det förebyggande arbetet	4
Utreda, åtgärda och följa upp	5
Nulägesanalys	6
Särskilda målområden	7
Utvärdering av särskilda målområden	8
Bilagor	9

Inledning

Från och med den 1 januari 2009 ersätts barn- och elevskyddslagen av diskrimineringslagen (SFS 2008:567), som samlar innehållet från fler olika lagar om diskriminering i en enda lag. Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Enligt skollagen (6 kap. 10§), är huvudman skyldig att skyndsamt utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Varje enskild förskola måste genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och upprätta en årlig plan mot kränkande behandling.

Diskriminering (tillika alla andra former av kränkande behandling) hör inte hemma i ett demokratiskt samhälle och inte i verksamheter som genomsyras av att alla människor har ett lika värde. Alla, barn som vuxna, har rätt att bli bemötta på lika villkor.

Planens främsta syfte är att främja människors lika rättigheter och att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Definition av nyckelbegrepp

Med *alla* menas samtliga, barn som vuxna, som på något sätt står i förbindelse med vår verksamhet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Alla är skyddade mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna *diskrimineringsgrunderna*. De sju *diskrimineringsgrunderna* är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon av diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Med *förebygga* menas de insatser vi gör dagligen i vår verksamhet och som görs utan förekommen anledning för att skapa en demokratisk samvaro i verksamheten.

Med *åtgärda* menas de åtgärder som vidtas i händelse av situationer då diskriminering och/eller kränkande behandling förekommit.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Med diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Med diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Med *funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med *sexuell läggning* menas homo-, bi- eller heterosexuell läggning.

Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25kap i SFS 2010:800 (skollagen).

Delaktighet i utformandet av planen

Barns delaktighet

Barnen får vara med och peka ut kritiska platser inne och ute på förskolan, genom samtal i samband med att eventuell konflikt uppstår. Vi går en barnrond i samband med att skyddsronden utförs. Pedagogerna har som särskild uppgift att medla i konflikter. De behöver vara särskilt lyhörda för multimodala signaler då konflikter inbegriper de yngre barnen.

Pedagogers delaktighet

Alla pedagoger som arbetar på Kyrkbackens förskola är delaktiga i arbetet och väl insatta i planen och dess betydelse för verksamheten. Planen hålls ständigt levande genom att den lyfts som en naturlig del vid APT. Planen och dess intentioner genomsyrar hela pedagoggruppen. Kartläggning kommer att göras med hjälp av förgående plans mål, analys och barnrond. Nya åtgärder i form av mål sammanfattas av hela arbetslaget och utvärderas så att de ständigt är aktuella. Målen revideras årligen och då behov uppstår.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarna får i samband med utvecklingssamtal svara på en enkät gällande sitt barns trygghet på förskolan och om barnen uttryckt någon oro över sin vistelse på förskolan. De kommer även att få ta del av planen och har då möjlighet att göra sina röster hörda och tydliggöra sin åsikter. Vi kommer även vara inlyssnade till vårdnadshavarnas dagliga uttryck kring oro kring kritiska platser på förskolan.

Huvudmannens delaktighet

Huvudmannen har ett ansvar att hålla sig uppdaterad kring de mål som anges i den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling. Löpande information kring innehållet ges huvudman av rektor i samband med sammanträde i huvudmannaråd.

Förankring av planen

Personal

All personal ska vara väl förankrad i planen och dess innehåll. Detta sker genom att kontinuerligt under året diskutera planen och dess innehåll som en naturlig del på exempelvis studiedagar eller under APT. Datum för uppföljning och utvärdering anges i målformuleringarna.

Alla har ett eget ansvar och håller sig informerad kring planen och eventuella förändringar eller nytillkomna mål.

Kartläggning är en ständigt pågående process. När något barn, personal eller vårdnadshavare uppmärksammar en risk lyfts detta direkt i arbetslaget, dokumenteras och åtgärdas.

Vikarier som tillfälligt vistas i verksamheten ska veta att en årlig plan gällande diskriminering och kränkande behandling finns på förskolan. Vikarier som arbetar i verksamheten två veckor eller längre ska få en mer grundlig information kring mål och arbetssätt. Rektor på Kyrkbacken ansvarar för att informationen ges.

Förankring av planen till barnen

Genom samtal med barnen tar de del av planens innehåll och innebörd. Vi för diskussioner med barnen både under spontana och planerade samtal/situationer.

Förankring av planen till vårdnadshavare

Planen görs synlig för vårdnadshavare vid föräldramöten, utvecklingssamtal och inskolningssamtal. Då planen ska vara ett levande dokument i verksamheten vill vi även att föräldrar ska se arbetet med denna i verksamheten. Planen finns därför tillgänglig i hallen.

Det förebyggande arbetet

Arbetet med värdegrund är en ständigt pågående process. Förskolans uppdrag är att främja grundläggande demokratiska värderingar. Detta innebär för oss ett arbete med värdegrunden i samtal med barn och vuxna kring människors lika värde, jämställdhet och implementering av demokratiska värderingar som solidaritet, frihet och integritet.

Värdegrunden ska genomsyra hela Kyrkbackens verksamhet, det handlar om relationer med människor och om hur vi behandlar varandra som barn, unga och vuxna samt förståelse för alla människors lika värde oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Det förebyggande arbetet syftar till att:

- Främja likabehandling oberoende av kön
- Främja likabehandling oberoende av etnisk tillhörighet
- Främja likabehandling oberoende av religion eller annan trosuppfattning
- Främja likabehandlingen oberoende av funktionsvariation
- Främja likabehandling oberoende av sexuell läggning
- Främja likabehandling oberoende av ålder
- Främja ett socialt klimat, fritt från kränkningar

Det förebyggande arbetet kännetecknas av:

- Pedagogernas förhållningssätt; Pedagogerna som finns i verksamheten ska fungera som förebilder. Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle.
- Pedagogerna är närvarande i barnens lek eller i närheten av barnen när de leker.
- Vi uppmuntrar positiva interaktioner
- Vi pratar med barnen om rätten att säga nej till sådant som inte känns bra och som man inte vill göra. Jag kan sätta STOPP genom att hålla upp handen och säga NEJ!
- Vi pedagoger reflekterar kring hur barngruppen fungerar tillsammans och hur samspelet ser ut mellan barnen.
- Vi intervjuar de äldsta barnen kring hur de upplever verksamheten 1gång/termin
- Värdegrundsdiskussioner är en stående punkt på våra arbetsplatsträffar
- Förankring av värdegrundsarbetet sker via föräldrasamtal/möten
- Personalen planerar och genomför aktiviteter tillsammans med barnen för att kunna utveckla barns förståelse för demokratiska värderingar.
- Årligt upprättande av handlingsplan gällande det förebyggande arbetet enligt instruktion, se flik ❖❖❖

Utreda, åtgärda och följa upp

Så snart du får kännedom om eller misstänker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska uppgifterna skyndsamt anmälas till och utredas av rektor eller annan person på uppdrag av rektor

Vid uppkommen situation barn-barn sker följande

- Samtal i arbetslaget
- Samtal med berörda barn där barnen får ge sin bild av situationen
- Handlingsplan med beskrivning av händelseförloppet påbörjas. Både akuta och långsiktiga åtgärder ska vidtas. Åtgärderna ska rikta sig till den utsatte såväl som den som utsätter.
- Vid akut händelse – kontakta rektor
- Information till vårdnadshavare och samtal
- Åtgärdsplan dokumenteras och följs upp tillsammans med vårdnadshavare och personal
- Rektor ansvarar för utredningen

Vid uppkommen situation vuxen-barn sker följande

- Personal ska agera omedelbart vid misstänkt fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling om något barn anser sig blivit utsatt
- Informerar berörd kollega om hur man uppfattat situationen och att ärendet kommer anmälas till rektor
- Ärendet anmäls skyndsamt till rektor, muntligt och via bilagt formulär, se flik **☘☘☘**
- Rektor ska ansvara för utredningen. Utredningen ska allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den som blivit utsatt och den som utsatt. Utredningen bör ta uträna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen. Långsiktiga lösningar kan bli aktuella t.ex. Förändringar av strukturer och förhållanden på arbetslags- och verksamhetsnivå. Viktigt att allt dokumenteras.

Vid uppkommen situation vuxen-vuxen sker följande

- Samtal mellan berörda personer där det inträffade lyfts. I händelse av att detta inte är möjligt/hjälper ska följande ske:
- Rektor ska agera omedelbart vid misstänkt fall av att en vuxen anser sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. I händelse av att rektor är en av parterna är det istället huvudman (kyrkoherde) som ansvarar.
- Rektor informerar berörda kollega eller kollegor/vårdnadshavare om situationen och att en utredning av händelsen inletts.
- Rektor ska ansvara för utredningen. Utredningen ska allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den som blivit utsatt och den som utsatt. Utredningen bör ta uträna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen. Långsiktiga lösningar kan bli aktuella t.ex. förändringar av strukturer och förhållanden på arbetslags- och verksamhetsnivå. Viktigt att allt dokumenteras.
- Rektor eller huvudman ansvarar för att tillse att eventuellt behov av juridiska påföljder utreds och efterlevs.

Nulägesanalys

Nulägesanalysen består av två delar; nulägesbeskrivning samt analys av nulägesbeskrivning. Nulägesanalysen ligger till grund för de särskilda målområden som identifieras för nästkommande läsår.

Nulägesbeskrivning

Beskriv verksamheten ur följande perspektiv (målområden): **fysisk miljö, social miljö, pedagogisk verksamhet** samt **barnens och föräldrarnas inflytande** utifrån förskolornas ledord med hjälp av mall (finns på gemensam G:\Kyrkbacken\Systematiskt kvalitetsarbete\Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling\mallar).

Förskolornas ledord med förklaringar hittar du i vår lokala arbetsplan under fliken bilagor.

Analys av nulägesbeskrivning

Efter att nulägesbeskrivningarna är färdigställda ska arbetslaget gemensamt analysera texten och utifrån det identifiera förbättringsområden i verksamheten.

Förbättringsområden formuleras med hjälp av avsedd mall (finns på gemensam G:\Kyrkbacken\Systematiskt kvalitetsarbete\Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling\mallar).