



**Åtvidabergs
kommun**

Centrala förskoleområdet Sandtagets förskola

**Plan mot diskriminering och kränkande
behandling samt Likabehandlingsplan
2019/2020**

Åtvidabergs kommun

Besöksadress: Adelsvärdsgatan 7 · Postadress: Box 206, 597 25 Åtvidaberg · Tel: 0120-830 00 · Fax: 0120-352 29 · E-post kommun@atvidaberg.se

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskoleverksamhet

Ansvariga för planen

Rektor: Lena Carlsson-Bergholtz, Biträdande rektor: Hillevi Säberg, Förskollärare Annica Kindström, Johanna Karlström, Lena Zanton.

Vår vision

På vår förskola vill vi att alla barn, vårdnadshavare och personal ska känna sig välkomna, få ett respektfullt bemötande och känna trygghet och tillit. Alla är lika värda och ska respekteras för den man är.

Planen gäller från

2019-08-01

Planen gäller till

2020-07-31

Läsår

2019/2020

Barnens delaktighet

Barnen är delaktiga i värdegrundsarbetet genom en ständig dialog mellan barn och personal. Vi arbetar aktivt med värdegrunden genom bland annat sagor, sånger och samarbetsövningar. I vår grundverksamhet ingår rutiner och förhållningsätt när det gäller vår närmiljö, material och vår sociala samvaro med mera. Barnintervjuer kring barnens upplevelser av sin vardag på förskolan.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Planen presenteras vid varje inskolning, på föräldramöten samt utvecklingssamtal. Planen finns tillgänglig på varje avdelning och på hemsidan, för vårdnadshavare att läsa och ge respons på.

Personalens delaktighet

Vi håller planen levande på respektive avdelning och tar regelbundet upp den på reflektionerna. Planen ingår i vårt systematiska kvalitetsarbete. Planen diskuteras och utvärderas i respektive arbetslag innan den slutligen revideras och fastställs.

Förankring av planen

Information ges till vårdnadshavare vid inskolning, utvecklingssamtal, föräldramöten samt att den synliggörs på respektive avdelning samt på hemsidan. För personalen är planen levande genom löpande arbete på reflektion, möten och diskussioner. För barnen blir det en naturlig del i den dagliga verksamheten. Detta sker genom en ständig dialog mellan personal och barn/ i barngrupp.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Planen är ett levande dokument genom arbetslagens reflektioner, diskussioner och personalmöten. All personal har möjlighet att utvärdera och påverka vår plan. Personalens observationer av barngruppen ligger till grund för utvärderingen. Enkät till vårdnadshavare genomfördes under våren 2019. Barnen har blivit intervjuade.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Vårdnadshavare har givits möjlighet att delta och ge synpunkter genom inskolningssamtal, utvecklingssamtal, enkät och de vardagliga samtalen. Barnen har varit delaktiga genom personalens observationer och dagliga samtal, samt genom intervju. På studiedagen i maj 2019 utvärderade personalen planen i respektive arbetslag.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

- ”Prat över barns huvud” kvarstår delvis, när man delger känslig information. Detta är ett ständigt pågående arbete. ”Välkomstkommittéer” av andra barn i tamburen, när vårdnadshavare lämnar/hämtar förekommer fortfarande och behöver arbetas vidare med.

- Värdegrundsarbetet med fokus på den sociala kompetensen fortgår kontinuerligt i den dagliga verksamheten.

-Personalen har arbetat med barns likheter/olikheter i verksamheten.

-Arbete kring normer och värden samt kränkande språkbruk är något vi aktivt behöver fortsätta arbeta med.

- Vi arbetar utifrån en tydlig och genomtänkt grundverksamhet, där fokus läggs på rutiner och förhållningssätt.

- Hela förskolan startade läsåret med ett kompistema. Vi använde oss av olika pedagogiska verktyg i arbetet.

Årets plan ska utvärderas senast

2020-05-31

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Utvärdering av planen ska ske kontinuerligt med hjälp av kommunens systematiska kvalitetsdokument. Barn och vårdnadshavare ska ges möjlighet att utvärdera genom enkäter/barnintervjuer. Sammanställningen av utvärderingen ska göras i direkt anslutning till studiedagen i maj 2020.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

All personal. Sammanställningen ansvarar Annica Kindström, Johanna Karlström och Lena Zanton för.

Främjande insatser

Namn

Främja likabehandling

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

Alla på förskolan ska behandlas lika oavsett Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder. Alla vårdnadshavare ska få möjlighet att göra sig hörda och att vara delaktiga i förskolans verksamhet. Alla barn ska känna att de kan delta och utmanas i förskolans verksamhet på sina villkor. För att säkerställa att mål uppfylls använder vi oss av kommunens systematiska kvalitetsdokument. Personalens förhållningssätt är förankrade i förskolans grundverksamhet. Vårdnadshavare och barn ges möjlighet att delge sina åsikter genom enkät/barnintervju, i vårt föräldraråd och i den vardagliga kommunikationen. Uppföljning sker kontinuerligt på reflektioner och personalmöte.

Insats

Personalen är närvarande och lyhörda i barnens lek. Genom personalens förhållningssätt, attityder och handlingar visar vi barnen att alla är lika mycket värda. I vår grundverksamhet ingår observationer och konflikthantering, demokrati och värdegrundsarbete. På de yngre avdelningarna används Babblarna och ett kompisstema med Kanin och Igelkott som verktyg i värdegrundsarbetet. På de äldre avdelningarna har bl.a. Snick och Snack, ett Bamsetema samt ett projekt med Superhjälparna använts i värdegrundsarbetet. Hela förskolan är en äventyrsförskola, där profileringen äventyrspedagogik står i fokus. Läsårets första äventyr fokuserade också på den sociala kompetensen. Vi arbetar kontinuerligt med kompisbanor och kompisövningar som främjar barnens samarbete och stärker barnens självkänsla. Hela förskolan har arbetat med projekt kring mångfald, där vi har arbetat med olika länder, kulturer och traditioner samt påvisat allas lika värde. Vårdnadshavare ges möjlighet att göra sig hörda och delaktiga genom inskolningssamtal, utvecklingssamtal, föräldramöte, föräldraråd och det dagliga samtalet. Vårdnadshavare får även fylla i en utvärderingsenkät. Miljön förändras och utvecklas för att tillgodose barnens individuella behov och förutsättningar genom tillgängligt och synligt material.

Ansvarig

All personal på förskolan

Datum när det ska vara klart

Ständigt pågående

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Genom observationer och med stöd av kommunens kvalitetsdokument. Ständigt pågående dialoger i personalgruppen, tillsammans med barn och vårdnadshavare. Genom förskolans föränderliga miljö. Närvarande vuxna. Genom enkäter till vårdnadshavare och genom barnintervjuer.

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

Genom den dagliga kontakten med vårdnadshavare, uppföljningssamtal efter inskolning, utvecklingssamtal, föräldraråd samt föräldramöte. Ett ständigt pågående värdegrundsarbete sker kontinuerligt genom samtal med barnen, både enskilt och i grupp. Vårdnadshavare involveras genom utvärderingsenkäter. Barnen involveras genom barnintervjuer.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Genom våra kommungemensamma kvalitetsdokument. Kontinuerligt värdegrundsarbete. Diskussioner och reflektioner i arbetslagen.

Resultat och analys

- Det förekommer fortfarande att personal och vårdnadshavare pratar över barns huvud när man delger känslig information. Flera avdelningar upplever att det ofta blir en "välkomstkommitté" av andra barn när vårdnadshavare ska lämna/hämta sitt barn på förskolan. Personal har blivit mer medveten om detta men vi ser att vi behöver arbeta vidare med vårt förhållningssätt.
- Det förekommer hårdhänta lekar, konflikter och grovt språkbruk mellan barnen. Vissa barn har ett respektlöst beteende.
- Många barn är väldigt starka i sitt JAG och har svårt att se andras behov, respektera andra och dela med sig.
- Det förekommer mycket tävlande mellan barnen, t.ex. att stå först, komma fram först. Detta ger upphov till flera konflikter.
- Vi upplever att flickor och pojkar tar för sig i lika stor utsträckning och får lika stort utrymme i verksamheten.
- Enkäter och intervjuer visar att man är positiv och nöjd med förskolan.

Förebyggande åtgärder

Namn

Att motverka kränkande behandling

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

Personalen eftersträvar nolltolerans mot kränkande behandling. Vi fortsätter arbeta aktivt med värdegrunden och våra förhållningssätt gentemot varandra. Det innebär att vi bl.a. arbetar för att motverka slag, sparkar, knuffar, bett och verbal kränkning.

Ny uppföljning sker kontinuerligt genom arbetslagens reflektionsdokument, samt på studiedagen i maj 2020.

Åtgärd

- Vi fortsätter arbeta med vårt förhållningssätt, att inte prata över barns huvud och att gå undan med vårdnadshavarna när någon vill delge känslig information. Vi tänker på att låta vårdnadshavarna lämna sina barn i lugn och ro utan någon ”välkomstkommitté” av andra barn i tamburen.
- Vi är närvarande i barnens lek. Värdegrundsarbetet fortgår kontinuerligt med fokus på den sociala kompetensen, där vi bl.a använder olika pedagogiska verktyg som arbetssätt. Via äventyrspedagogiken arbetar vi med kamratövningar och kamratbanor, som ger barnen möjligheter att utveckla samarbete, ansvarstagande och positivt ledarskap.
- Personalen arbetar aktivt med normer och värden samt motverkar kränkande språkbruk och nedlåtande attityder genom ett direkt bemötande, vara närvarande och vara goda förebilder.
- Vi arbetar kontinuerligt med mångfald och att respektera varandra för den man är.
- Vi gör en omorganisation på förskolan som innebär att verksamheten blir mer anpassad utefter barnens behov och förutsättningar.

Motivera åtgärd

- Vårdnadshavare ska kunna lämna/hämta sina barn samt delge information vid behov, i lugn och ro.
- Närvarande personal leder till trygghet i barngruppen.
- Värdegrundsarbete ger barnen möjligheter att utveckla social kompetens. Då barnen visar stort intresse för vår äventyrspedagogik används detta som ett av flera verktyg.
- Ett kontinuerligt arbete med mångfald ger barnen insikt i att alla är olika och har olika förutsättningar, men är lika mycket värda och ska behandlas respektfullt.

- Omorganisationen på förskolan ska ge ett ökat samarbete bland både barn och pedagoger.

Ansvarig

Samtliga anställda

Datum när det ska vara klart

Pågående

Rutiner för akuta situationer

Policy

På vår förskola ska det råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling. Vi värnar om allas lika värde.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Personalen har en gemensam uppfattning om vad som menas med trakasserier och kränkande behandling och vad personalen ska reagera på. Vårdnadshavarna och personalen är uppmärksamma på kännetecknen som kan tyda på att ett barn är utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Det ska råda en öppen dialog. Personalen är närvarande, lyhörda och observanta.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Barn och vårdnadshavare kan vända sig till all personal i förskolan. Det ger dem möjlighet att söka sig till den de känner förtroende för.

Rektor: Lena Karlsson Bergholtz lena.karlsson-bergholtz@atvidaberg.se

Bitr. rektor: Hillevi Säberg hillevi.saberg@atvidaberg.se

Förskollärare: Annica Kindström annica.kindstrom@atvidaberg.se

Förskollärare: Johanna Karlström johanna.karlstrom@atvidaberg.se

Förskollärare: Lena Zanton lena.zanton@atvidaberg.se

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

I första skedet ligger ansvaret på den personal som uppmärksammat kränkningen. Den blir då ansvarig för att samla information från alla inblandade, samtala med den som blivit utsatt och den som utfört kränkningen, samt dokumentera i en incidentrapport. Ärendet delges hela personallaget. De åtgärder man vidtagit följs upp på det kommande reflektionstillfället. Vårdnadshavare delges av ansvarig personal. Rektor informeras och ansvarar för att dokumentationen arkiveras och delges till huvudman. Ansvarig personal återkopplar till vårdnadshavare.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Om personal misstänks för kränkning av barn ansvarar rektor för utredningen. Utredningen dokumenteras och vid varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen är och vilka åtgärder som ska vidtas.

Rutiner för uppföljning

Uppföljning sker i hela personallaget på berörd avdelning/avdelningar. I ärenden där personal kränker barn ansvarar rektor för uppföljningen.

Rutiner för dokumentation

Berörd personal ansvarar för dokumentation i incidentrapport. I vissa ärenden ansvarar rektor för dokumentation.

Ansvarsförhållande

All personal är ansvarig för utredning och dokumentation. Rektor är ansvarig för åtgärd. I vissa ärenden är rektor ansvarig för såväl utredning, dokumentation och åtgärd.

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

- En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
- När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande ”Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima”. Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: ”Det får vara någon måtta med tramset.” Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i ”riktiga kläder” eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning.
[diskriminering och trakasserier]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp.
[diskriminering]
- En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
- Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

Funktionsnedsättning

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

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

Atvidabergs kommun

Besöksadress: Adelsvärdsgatan 7 · Postadress: Box 206, 597 25 Atvidaberg · Tel: 0120-830 00 · Fax: 0120-352 29 · E-post kommun@atvidaberg.se

- Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]
- David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbelfot”. Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:

- Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en ”äcklig” storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]
- Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det. [trakasserier]

Vi har tagit del av förskolans diskriminering och likabehandlingsplan

Åtvidaberg, datum:

Barnets namn:

Enhet och avdelning:

Vårdnadshavare:



**Åtvidabergs
kommun**

Incidentrapport

Datum:

Namn:

Enhet/Avd.:

Vad gäller händelsen/kränkningen:
Vilka var inblandade? Diskrimineringsgrund

Hur och av vem har händelsen utretts:

Vad visade utredningen:

Reflektion och främjande insatser:

Datum för kontakt med vårdnadshavare:

Dokumentation av kontakt med vårdnadshavare:

Åtgärder för att förhindra fler kränkningar:

Har plan mot diskriminering och kränkande behandling använts:

Ja

Nej

Datum för uppföljning:

Utvärdering/uppföljning:

Följande är informerade:

Vårdnadshavare

Rektor

Förskolan

Huvudman

Andra åtgärder:

Socialtjänsten

Arbetsmiljöverket

Polis

Spec.ped.

Datum:

Underskrift:

Befattning:

Ett ex. av dokumentationen sparas inlåst i pärm på förskolan tills barnet slutar, originalet lämnas till rektor.