

# Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling

---

## Förskolan Tallen

Västerviks kommun

2015-12-28

# Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling

## Förskolan Tallen

### **Inledning**

#### **Plan för Likabehandling och plan mot kränkandebehandling**

Vi har valt att lägga samman plan för Likabehandling och plan mot kränkandebehandling och trakasserier i ett och samma dokument. Nedan följer en kort inledning där vår verksamhet och beskrivs tillsammans med vår Vision. Därefter följer lagkrav, mål och syfte vad gäller Likabehandling och plan mot kränkande behandling. Beskrivningen av vårt arbete återfinns under rubrikerna: Delaktighet, främjande och förebyggande arbete. Utvärdera. Kartlägga. Rutiner för att utreda och åtgärda. Ansvar, uppföljning och upprättande av ny plan återfinns i under rubriker med samma namn.

### **Förskolan Tallen**

Förskolan Tallen ligger centralt med närhet till ett fint skogsområde och andra lekparkar. Vi har en stor förskolegård med både lekredskap och gräsplan. Detta tillsammans ger oss stora möjligheter i den pedagogiska vardagen.

Förskolan Tallen är inhyst i äldre lokaler, inte riktigt anpassade efter dagens förskola. Vi har en tillgång till en stor och fin sporthall.

På Tallen finns 70 barn inskrivna. Vi har ofta full beläggning, de tomma platser som finns är de som uppstår på hösten då våra barn som ska börja förskoleklassen slutar hos oss. Vi tar emot nyinskrivningar koncentrerat på hösten och har sedan relativt homogena barngrupper.

Förskolan är uppdelad i två spår, Skogen och Regnbågen. Varje spår är i sin tur indelade i två avdelningar. På Skogen har vi en avdelning för barn i åldrarna 1-3 år och en för barn i åldrarna 3-5 år. På Regnbågen arbetar med åldersblandade grupper. Personalen som arbetar i små- och storarbetslag består av förskollärare och barnskötare, andelen förskollärare är större. Vi har tillgång till ett centralt förskoleteam med olika kompetenser.

Hela förskolan samarbetar med öppningar och stängningar. Vi följer kommunens riktlinjer vad gäller kost, kö, öppettider liksom lov- och sommarverksamhet. Vi har fram till och med 2015 samarbetat med förskolan Resedan. Ny samarbetspartner blir från 2016 förskolan Jurabacken, som vi också kommer att dela förskolechef med.

Vi är i början av ett spännande förändringsarbete där vi med hjälp av en gemensam barn/kunskapssyn, våra miljöer och pedagogisk dokumentation vill utveckla vår förmåga att möta det kompetenta barnet. Parallellt med detta arbetar vi med att utveckla vår förmåga att systematiskt dokumentera, följa upp och analysera vårt arbete. Detta arbete har stor betydelse för vårt värdegrundsarbete som vi menar genomsyrar vår vardagspraktik.

### **Tallens Vision**

*Kompetens för livet-lust att lära rätt att lyckas*

*Här på Förskolan Tallen blir alla sedda, bekräftade och trygga.*

*Hos oss har alla rätt att få utvecklas, lyckas och glädjas tillsammans!*

## **Lagkrav, syfte och mål**

Från och med 1 januari 2009 regleras likabehandlingsarbetet i två regelverk, Diskrimineringslagen(2008:567) och Skollagen (2010:800). Lagarna förbjuder diskriminering och kränkande behandling, och ställer krav på att verksamheten bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns lika värde och möjligheter, samt för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Likabehandlingsplanen och Planen mot diskriminering och kränkande behandling handlar om att främja barns lika rättigheter och möjligheter i förskolan. En trygg miljö i förskolan, fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är en förutsättning för att barn ska kunna utvecklas och lära. Vi skall arbeta för alla barn och vuxnas lika värde, rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller ålder samt motverka trakasserier.

## **Planen upprättas**

Likabehandlingsplanen och Planen mot kränkande behandling gäller för förskolan Tallen från och med 20151228 till 20161228

## **Ansvariga**

Ansvarig för planens utformning och upprättande är förskolechef Ulrika Andersson. Ansvariga för att planen är ett levande dokument är medarbetare och förskolechef tillsammans.

## **Delaktighet, främjande och förebyggande arbete**

### **Barnet och pedagogen**

Vi vuxna strävar efter att utveckla och ha ett förhållningssätt som gör att barnet upplever sig själv som kompetent och tryggt. Genom att dela samma vision och utveckla en gemensamma barn/kunskapssyn strävar vi efter att skapa en atmosfär där barns delaktighet och inflytande är naturligt och självklart. Vårt förhållningssätt lockar till nyfikenhet, förståelse och lust att lära om demokrati, likabehandling och respekt för varandras olikheter avseende alla barn och vuxnas lika värde, rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller ålder samt motverka trakasserier.

Det är viktigt att vi har tydligt uttalade förväntningar på hur vi vill att miljön på vår förskola ska vara. Vi försöker vara så konkreta som möjligt för att undvika dubbla budskap. Vi är tydliga vuxna i både språk och kroppsspråk. Barnen ska veta att vi vuxna hör, ser, stödjer och agerar. Vi använder vardagliga frågor och meningsskiljaktigheter som utgångspunkt, visar på vikten av att tolka varandras uttryck, uppmuntrar problemlösning och lär ut konfliktlösning. Vårt förhållningssätt bygger på respekt för det enskilda barnets behov och en tro på att barn gör rätt om de kan. Vi ska leva vår värdegrund!

### **Miljön som den tredje pedagogen**

Vi har miljöer av skilda slag. En del mer kreativa, andra torftiga. Att forma och utveckla våra miljöer så att vi aktivt använder dem som ”den tredje pedagogen” är ett mål som vi strävar mot och som vi just startat. Vi vill bygga bort otrygghet och konflikter och istället skapa miljöer som lockar till samverkan och gemensamt upptäckande.

### **Pedagogisk dokumentation**

Språk och kommunikation är en stor och viktig del av vår vardag i förskolan. Gemensamt språkande uppmuntras, bildspråk, skriftspråk, kroppsspråk, olika modersmål, språk i form av tecken. I dag används sagor i arbetet. Förhoppningen är att de samtal och reflektioner som möjliggörs i arbetet med den pedagogiska dokumentationen ska öka barnens delaktighet och inflytande i värdegrundsarbetet.

## **Normkreativt perspektiv:**

Vi för att medvetandegöra oss själva samt värna och utveckla vår verksamhet och undervisning vad gäller flerspråkighet, mångkultur, jämställdhet mellan könen och poängtera värdet av både likhet och olikhet i skilda sammanhang har vi valt att börja intressera oss för och ta hjälp av det normkreativa perspektivet.

## **Föräldrars delaktighet och förankring av planen**

Vårt värdegrundsarbete är en stor del av vårt vardagsarbete och är mycket närvarande i praktiken, se ovan. Att skapa goda relationer med föräldrar är mycket viktigt för oss. Vid inskolningen läggs grunden för detta genom information om verksamheten och förskolans uppdrag. Tack vara den dagliga kontakten finns möjligheter att både lyssna till föräldrars behov och tankar om vår verksamhet, liksom att för oss informera om barnets dag hos oss. Verksamhetens arbete kan ses på väggarna, på en bildskärm i hallen, genom skriftlig information och på test stadiet, via mail. Vi har ett föräldrarepresentanter i ett föräldraråd och förskolechef ansvarar för ett årligen återkommande möte.

Vi är måna om att ha en nära och ärlig dialog med våra föräldrar och barn. Planen för Likabehandling och mot kränkandebehandling och arbetet med denna lyfts under inskolningssamtal och utvecklingssamtal. Planen hänger i våra entréer som bläddrexemplar. Den kommer också att finnas på vår hemsida.

## **Traditioner och kultur**

Under vistelsetiden hos oss gör vi ibland utflykter och besök utöver det vanliga. Dessa evenemang, liksom alla andra aktiviteter, ska **alla** ha möjligheten att delta i. Ingen utesluts pga. någon av de olika diskrimineringsgrunderna.

## **Kompetensutveckling och handledning**

För att arbeta utifrån en gemensam barn/kunskapssyn använder vi oss av centralt anordnade förskolelyftet, organiserar egna föreläsningar, litteraturstudier, deltar i kompetensutvecklingsdagar tillsammans med förskolor i vårt område och kommungemensamt. Vi använder vårt förskoleteam (specialpedagoger och förskolepsykolog) som samtalspartners och handledare när vi behöver det. Vårt arbete ska bygga på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, vilket är viktigt att ha i åtanke då olika metoder diskuteras.

## **Utvärdera**

### **Reflektion och analys**

Vi saknar till viss del en rutin för när vi samtalar om vad. Ibland är det nödvändigt att samtala direkt om händelser, dessa prioriteras och hanteras enligt våra rutiner, se nedan. Andra händelser som inte är av akut karaktär behöver finnas med i vardagsarbetet. Eftersom vi är inne i en process där vi lite grann famlar efter en strategi har vi uppdraget framför oss, att använda vår tid tillsammans med barnen och i arbetslagen så att Likabehandlingsarbetet och arbetet mot kränkande behandling är ständigt närvarande och dokumenteras så att vi sedan kan analysera vårt arbete. Vi behöver tänka på att formulera tydliga mål och åtgärder som är utvärderingsbara.

### **Delaktighet i utvärderingen**

Vi kommer att utvärdera vårt likabehandlingsarbete kontinuerligt med hjälp av SKA där pedagogisk dokumentation är en del, barnintervju och observation andra delar. Vi använder oss av också av utvecklingssamtal, föräldraenkät, medarbetarsamtal och på Apt:er.

Vi har planer och organisation för en ansvarsgrupp med särskild inriktning på att stödja vårt värdegrundsarbete. Hur våra strategier och vår organisation stödjer arbetet och hur vi lyckas med våra mål utvärderas i samband med upprättandet av en ny plan.

## **Kartlägga**

För att säkerställa att inte någon form av diskriminering eller trakasserier finns hos oss använder vi oss av följande kartläggningsmetoder:

### **Barnintervjuer:**

Pedagogerna intervjuar alla barn som i muntlig form själva kan berätta om sin situation. Pedagogen ansvarar för att alla diskrimineringsgrunder som är relevanta för barnet finns med. Barnintervjuerna sker minst en gång vare år inför utvecklingssamtalet.

### **Barnobservationer:**

Pedagogerna använder sig av barnobservationer i det dagliga arbetet. Det är en väl inarbetad metod. Den är en förutsättning för att pedagogerna ska kunna följa ett barns lärande. Observationen erbjuder möjligheten att bejaka goda beteenden och observera mindre goda. I det perspektivet observerar vi barn extra noga där vi har kunskap om beteenden i "riskzonen".

### **Föräldrasamtal:**

Pedagogernas viktigaste uppgift när det gäller föräldrarna är att skapa tillitsfulla relationer (Lpfö 98). Redan idag vet vi att många föräldrar berättar för oss om det skulle vara så att deras barn på något sätt skulle nämna eller visa att det är utsatt på förskolan. Utifrån det agerar vi omedelbart.

I utvecklingssamtalet tar vi upp likabehandlingsplanen med föräldrarna, diskuterar de olika diskrimineringsgrunderna och hur viktigt det är att vi tillsammans är mycket observanta.

### **Barnsamtal enskilt eller i grupp:**

I det vardagliga arbetet uppstår många olika situationer där pedagogerna har en vana och ett tydligt arbetssätt att fånga dessa. Det kan vara positiva händelser som man fångar och bygger vidare på men även mindre bra händelser som man "använder" i diskussioner med barnen där de även får tillfälle att reflektera över det hända. Exempel på bra tillfällen där personal kan göra fördjupade diskussioner är matsituationerna, samlingar, utevistelse mm.

### **All personal:**

Vi har på Apt:er samtalat och diskuterat vårt värdegrundsarbete och arbetet med att upprätta en ny Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling. Vi har i SAM envist och aktivt gjort stora insatser för att använda oss av DO:s Planforskola.se som ett verktyg, men gett upp! Nätverktyget fungerade inte, dock finns ju information och kunskap som vi kunnat ta del av i upprättandet av vår nya plan.

All personal på förskolan (inkl. städ, kost och vaktmästeri) ska vara uppmärksamma på barns/vuxnas beteende när det gäller att motverka diskriminering. Vi har, förutom en väl fungerande vardagskontakt, kontinuerliga matråd/ städråd med personal och chefer för kost och städ. Vid behov har vi det även med fastighetsskötare/ägare.

### **Ny modell för kartläggning**

Vi kommer att fortsätta att kartlägga genom observation och barnintervju, men vi har också blivit nyfikna på en kartläggningsmodell som finns på DO:s hemsida "Husmodellen".

## **Nuläge**

I nuläget har vi riktat vår uppmärksamhet mot vår innemiljö. Vi har vid upprepade tillfällen fått erfara att barnen känt sig otrygga. Vi har diskuterat händelserna och ser att det finns flera anledningar. En faktor som påverkat både yngre och äldre barn är arbetslagens sjukfrånvaro och svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens. Vi upplever att våra barn är beroende av den trygghet som en känd relation ger. Vi har påbörjat ett arbete som syftar till att ”utbilda” våra vikarier och leda till en gemensam barnsyn och ett gemensamt förhållningssätt. Arbetet med rekrytering är en del i en större helhet där arbetsgivare och fackliga representanter samarbetar för en gemensam sak.

Vi har också barn som är rädda för andra barn. Detta är något vi tar på stort allvar och arbetar aktivt med, både i barngrupperna, med föräldrar och i arbetslagen. Händelser dokumenteras, rapporteras och följs upp. Vi behöver förändra vår användning av befintliga miljöer för att möta olika barns behov. Hur vi kan använda våra befintliga miljöer och skapa nya miljöer i miljöerna så vi erbjuder utmaning och lockar till nyfikenhet.

Med hjälp av handledning arbetar vi med vårt bemötande och förhållningssätt. Arbetet dokumenteras och följs upp i arbetslag och i nätverksmöten.

Organisationsstruktur och arbetslagsstruktur kan utvecklas för att skapa bättre förutsättningar att möta våra barns olika behov. Det kan ses som en av flera viktiga bitar i vårt värdegrundsarbete.

## **Utvecklingsplan**

Fortsatt SKA arbete där värdegrundsarbetet har en betydande roll.

Under våren 2016 kommer vi att delta i en central kompetensutvecklingsdag med inriktning mot flerspråkighet och mångfald.

Utveckla vår gemensamma barn/kunskapssyn med hjälp av pedagogisk dokumentation och Normkreativitet.

## Rutiner för att utreda och åtgärda

Om personal på något sätt får information om att ett barn känner sig kränkt eller utsatt för kränkande behandling händer följande:

Arbetslaget

- Gör en bedömning vidtar åtgärder. Tidiga misstankar tas på största allvar. Informera förskolechef.
- Börjar dokumentera tidigt.
- Ansvarig pedagog lyssnar på/pratar med berört/berörda barn
- Pedagog tar kontakt föräldrar
- Om kränkningen trots detta fortsätter informeras förskolechef.
- Förskolechef tillsammans med ansvariga pedagoger och föräldrar träffas för samverkan och åtgärdsbehov
- Ev. arbetslaget, förskolerektor (teamet) och ev. förskolepsykolog träffas snarast för att diskutera vilka åtgärder som bör vidtagas. Åtgärdsplan och ev. nya rutiner upprättas.
- Åtgärder för enskilda barn eller i barngruppen ska ske så snabbt som möjligt. Informera förskolechef.
- Träff med föräldrar. Dessa träffar ska utmynna i ett samarbete och ett gemensamt handlingsplan där personal skall vara lyhörda men också styra utformningen. Noggrann dokumentation, uppföljning och utvärdering av utredande personal.
- Om kränkningen inte upphör har förskolechef ansvaret för att nödvändiga åtgärder genomförs enligt de lagar och förordningar som finns.

Om ett barn kränks/känner sig kränkt av en personal eller annan vuxen i förskolans verksamhet ska förskolechef omgående informeras. **All personal har ansvar för att rapportera detta.** Den åtföljande utredningen leds direkt av förskolechef.

- Förskolechef och skyddsombud kallar genast till samtal med berörda parter. En åtgärdsplan upprättas. Åtgärdsplanen ska förutom åtgärder innehålla rutin för uppföljning och datum för utvärdering.
- Finns misstanke om sexuella övergrepp följs en särskild rutin för detta.
- Förskolechef har ansvar för att ev. anmälan till annan myndighet och ev. samarbete med annan myndighet.
- Förskolechef ansvarar för att rapportera till huvudmannen.

Om en anställd känner sig kränkt av förskolechef.

- Om en anställd känner sig kränkt av förskolechef vänder sig hen till skyddsombudet.

## Uppföljning och upprättande av ny plan

Händelser hanteras direkt i vardagspraktiken utifrån våra rutiner. Arbetet dokumenteras, följs upp och utvärderas. I vårt nyligen påbörjade SKA arbete kommer värdegrundsarbetet finnas med som en röd tråd. Analyspunkten Normer och värden i november tar särskilt upp området.

Likabehandlingsplanen och plan mot kränkandebehandling upprättande årligen. Förskolechef ansvarar.

Upprättad av Ulrika Andersson, förskolechef  
i samarbete med personalen på förskolan Resedan.

## **Källor**

- Skollagen (2010:800)
- Diskrimineringslagen(2008:567)
- Lpfö 98
- 2§ förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.
- Allmänna råd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling (SKOLFS 2012:10)
- Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (2010:800). 2 § En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2008:567) och en plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen (2010:800) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.
- Barn och utbildningsförvaltningens rutiner vid hot och våld.
- Barn och utbildningsförvaltningens rutiner vid sexuella övergrepp.
- Socialtjänstlagen.
- Brottsbalken.
- Föräldrabalken



### Definitioner och begrepp

Följande definitioner och begrepp används i de allmänna råden och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95).

En person är skyddad 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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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 diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

*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. (Allmänna råd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling (SKOLFS 2012:10))