



Montessoriförskolan Svanens

Likabehandlingsplan och Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling



Planen gäller från 2022 - 2023

ansvarig: Förskolan Svanens styrelse och rektor Eliana Braga Svensson

Utvärderad senast: april 2022
av alla pedagogerna och Eliana.

Innehållsförteckning

- Inledning
- Lagar och andra regelverk
- Definitioner
- Värdegrund m.m.
- Vision kring likabehandling och arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Mål med arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Ansvarsfördelning
- Främja – Förebygga – Åtgärda
- Handlingsplan – rutiner

Inledning

Montessoriföreningen Svanen ekonomisk förenings förskola (nedan Svanen) består av två avdelningar, Grodan och Näckrosen.

Denna Likabehandlingsplan och Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, har upprättats som stöd för barn, personal och föräldrar. Planen ska ligga till grund för arbetet med värdegrunden i förskolan. Av planen framgår hur Svanen arbetar för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Förskolans viktigaste uppgift är att skapa en främjande miljö där alla barn känner trygghet och trivsel för att kunna utvecklas maximalt och tryggt varje dag.

Planen ska vara ett aktuellt och levande dokument. Alla medarbetare ansvarar för att de är förtrogna med planens innehåll och aktivt verkar i enlighet därmed.

Lagar och andra regelverk

Den 1 april 2006 trädde lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i kraft och den gällde Sveriges alla skolformer. Från och med den 1 januari 2009 gäller istället

- **diskrimineringslagen (2008:567) och**
- **skollagen (2010:800).**
-

Arbetet utgår från:

- Läroplan för förskolan, Lpfö 18,
- FN:s Barnkonvention,
- arbetsmiljölagen (1977:1160),
- socialtjänstlagen (2001:453) och
- brottsbalken.

Nedan beskrivningar av begreppen är hämtade från bl.a. Skolverkets allmänna råd Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Definitioner

Diskriminering

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Med diskriminering menas att någon missgynnas och det har en direkt koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Trakasserier

Ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker någons värdighet.

Likabehandling

Alla ska behandlas så att det har lika rättigheter och möjligheter. Det betyder emellertid inte att alla ska behandlas lika, eftersom det i praktiken kan innebära att någon missgynnas av skäl som har samband med en diskrimineringsgrund.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara fysiska, verbala, psykosociala, ske i text och bild. Som exempel på kränkande behandling kan nämnas att retas, mobbas, frysa ut någon och knuffas.

Både personal och barn kan göra sig skyldig till trakasserier och kränkande behandling. I juridisk bemärkelse kan barn inte diskriminera varandra.

Värdegrund m.m.

Basen för Svanens förhållningssätt, dess organisation och samverkansformer är

- **respekt,**
- **ansvar** och
- **professionalitet.**

Planen innebär bland annat att alla förskolans enheter och medarbetare med utgångspunkt i värdegrunden arbetar efter

- allas lika värde,
- att var och en vågar och får vara den man är,
- att var och en förstår och uppskattar olikheter
- att var och en förstår att alla är viktiga för varandra.

Det förutsätter empati, nyfikenhet, självkänsla/självförtroende och kunskap, något som används, tränas och lärs ut i det dagliga arbetet.

Vision kring likabehandling och arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

På Svanen ska alla känna sig trygga och respekterade samt veta att det vid behov alltid finns en vuxen att vända sig till. Var och en ska bemötas utifrån allas lika värde

och lika rättigheter och ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Var och en ska behandlas med respekt och tillit.

Allt arbete på förskolan ska utgå från FN:s barnkonvention och barns rättigheter.

Om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ändå sker ska var och en vara säker på att Svanen utreder, sätter in åtgärder och följer upp det.

Svanen tar kraftfullt avstånd från alla tendenser till trakasserier, diskriminering eller kränkande behandling.

Verksamheten utgår från och ska

- genomsyras av betydelsen av allas lika värde,
- ha fokus på trivsel för alla som vistas på förskolan,
- vara tydlig beträffande likabehandlingsplanens och planen mot kränkande behandlings innebörd för alla berörda barn, medarbetare och vårdnadshavare.

Arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska hela tiden ses över och revideras, se nedan.

Mål med arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Förskolan mål är att alla barn och vuxna ska känna trygghet och trivsel varje dag i förskolan. Alla barn och vårdnadshavare ska alltid ha någon att vända sig till samt känna och känna till det. Den enskilde eller den vars kamrat blir utsatt för någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, ska kunna vända sig till någon vuxen på förskolan och bli lyssnad till.

Denna likabehandlingsplan och plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt det dagliga arbetet ska tydligt visa dels att Svanen tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, dels hur Svanen arbetar med dessa frågor samt utvärderar det arbetet.

Arbetet med likabehandling ska vara en självklarhet för alla som arbetar på Svanen.

Ansvarsfördelning

Styrelsen

Svanens ledning, styrelsen, har det yttersta ansvaret för att arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling bedrivs och ska därmed i olika sammanhang tydliggöra förskolans policy och denna plan samt följa upp och utvärdera insatserna. Styrelsen på Svanen strävar efter att en anda av omtanke och ömsesidig respekt skall genomsyra all verksamhet på förskolan. Det främjande och förebyggande arbetet varje dag är en förutsättning för att lyckas i detta arbete.

Styrelsen ska sprida information och kunskap till föräldrar om förskolans arbete kring likabehandling, diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genom informations pärm som föräldrarna får.

Rektorn

Rektorn ansvarar för att

- planen följs upp och revideras varje år,
- nyanställda informeras om planen,

- planen aktualiseras och diskuteras så att varje medarbetare på förskolan är införstådd med de regler och förhållningssätt som gäller,
- medarbetarna fortbildas i arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
- stödja medarbetare i det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet,
- tydliggöra konsekvenser om barn och vuxna inte följer våra värdegrunds-regler,
- när rektorn får kännedom om att någon anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, anmäla det till styrelsen och utreda anmälan och
- vid behov skyndsamt vidta åtgärder.
- Anonym anmälan lämnas i lådan: "Ris o ros".

Medarbetaren

Alla som arbetar på Svanen har ett ansvar för att

- arbeta utifrån denna plan,
- hålla planen aktuell,
- arbeta främjande i sin planering för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
- vara uppmärksam på, reagera, motverka och utreda och alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
- omedelbart ta upp händelser som kan utgöra eller utgör diskriminering, trakasserier och kränkande behandling med berörda barn och medarbetare,
- snarast anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling till förskolechefen och,
- när det är fråga om barn, alltid informera berörda vårdnadshavare

Pedagoggruppen

All personal ska vid personalmöten analysera planen, diskutera aktuella ärenden och arbetet enligt planen på förskolan. Förskollärarna har en stödjande funktion till övriga medarbetare i arbetet kring likabehandling.

Revidering och kartläggning

För att säkerställa att förskolan alltid har en aktuell plan, revideras planen enligt nedanmodell. Barn, föräldrar och medarbetare är med i processen.

Hösten

Inför samtal med vårdnadshavare genomförs barnintervjuer med de äldre barnen.

Planen går igenom med medarbetare och barn.

Vid första föräldramötet på hösten presenteras planen.

Barn/Elevråd.

FN - veckorna

Våren

Inför samtal med vårdnadshavare genomförs barnintervjuer om bland annat kamratskap/gemenskap.

Planen går igenom med medarbetare och barn.

Barn/Elevråd

Utifrån läsårets arbete, det som framkommit vid enkäter (Nackas kommunkundundersökning och Svanens egen enkät), föräldramöten, utvecklingssamtal och enhetens utvärderingar. Likabehandlingsplanen revideras på planeringsdagen, höstterminen.

Revidering av planen och kartläggning ska ske i enlighet med modellen ovan. Till hjälp i arbetet används

- psykosociala enkät
- samtal,
- intervjuer med barnen,
- föräldramöten 2 ggr/år
- samtal med vårdnadshavare 2 ggr/år
- medarbetarnas egna utvärderingar och systematiska kvalitetsarbete,
- medarbetarsamtal 2–3 ggr/år februari, maj och november.
- pedagogmöten 8-10 ggr/år
- Förskollärarnas möten med rektorn
- kundenkäten
- övrigt

Styrelsen ansvarar för att sammanställa trivselenkäter/ samtal samt lämna in dessa till styrelsen skyndsamt efter detta genomförande.

Kartläggningsmetoder:

- Barnobservationer görs hela tiden
- Inskolningssamtal med vårdnadshavaren.
- Samtal för förälder / vårdnadshavare 2 ggr/ år.
- Genomgång av rutiner och regler
- Regelbundna samtal med på avdelningsmöten och p-möten
- Prata med barnen på samlingen om värdegrunden och när incidenter uppstår.
- Genomgång av förskolans regler upprepande gånger.
- Värdegrunden på medarbetarsamtalen. (nov)
- Psykosociala enkät

Främja – Förebygga – Åtgärda

I arbetet med likabehandling och mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska en röd tråd följas av alla som arbetar på förskolan och inom alla områden, oavsett dignitet av den kränkande behandlingen.

Det främjande arbetet ska stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten. Det omfattar alla diskrimineringsgrunderna. Det ska riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning och vara en naturlig del i det vardagliga arbetet

Det förebyggande arbetet ska ta sikte på att minimera risken för kränkningar och utgå från identifierade riskfaktorer. Det omfattar områden som i en kartläggning av verksamheten identifieras som riskfaktorer.

Det åtgärdande arbetet förutsätter goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det arbetet ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en medarbetare känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Vidare innebär det att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Handlingsplan – rutiner

Upptäckt av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kräver bland annat

- uppmärksamhet på hur barn möts och bemöts i olika aktiviteter – t.ex. vem har inte någon att leka med, blir inte vald, ställs utanför,
- kontinuerliga samtal med barn, medarbetare och föräldrar,
- tid att lyssna och
- vara närvarande.

Medarbetare som direkt eller genom annan (barn, föräldrar eller utomstående) får **kännedom om** diskriminering, trakasserier, kränkande behandling mellan några parter eller på gruppnivå, har det inledande uppdraget att lösa konflikten.

Den primära uppgiften är att omedelbart stoppa diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det krävs inte bevis för att inleda en utredning av vad som har inträffat.

Arbetet sker utifrån

- *direkt tillsägelse* – kort markering omedelbart när något inträffar,
- *trepartssamtal* – den som uppmärksammat beteendet och berörda barn/vuxna berättar sin version och den som endast uppmärksammat beteendet lyssnar och tolkar,
- *allvarssamtal* – enskilda samtal med berörda, vårdnadshavare kontaktas eller närvarar vid allvarligare händelser i vilka fall samtalet sker i närvaro även av förskolechefen och eventuellt företrädare för styrelsen.

Samtalen anpassas utifrån ålder och mognad. Vid behov ska vårdnadshavare vara med vid dessa samtal.

Syfte med samtalen är bland annat att

- ta reda på vad som har inträffat,
- bedöma om det rör sig om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och
- identifiera vad som ligger bakom det som har inträffat

för att kunna

- analysera det inträffade,
- bedöma behovet av vidare åtgärder,
- åtgärda samt
- följa upp och utvärdera med berörda parter och vårdnadshavare.

Återkoppling och information till berörda parter ska ske kontinuerligt.

Dokumentation av vad som skett och åtgärder som har vidtagits, ska ske i en

händelserapport. Rektorn tar del av rapporten och rapportera vidare allvarligare händelser till styrelsen. Åtgärder ska vid allvarligare händelser vidtas i samråd med styrelsen.

Förhållningssätt

Det är den enskilda individens egna upplevelser som är utgångspunkt för bedömning och utredning av det som har hänt.

Vid konflikt med barn och mellan barn är det viktigt att ha en positiv syn till barnens förmåga att själva klara av att lösa sina konflikter. Genom ett demokratiskt förhållningssätt och genom att visa respekt blir barnen involverade och ansvarstagande i konfliktlösning.

Alla måste hjälpa och stödja varandra för att underlätta konfliktlösning.

Om personal diskriminerar, trakasserar eller kränker barn

Vid information om att medarbetare diskriminerar, trakasserar eller kränker barn ska anmälan ske till förskolechefen som ansvarar för utredningen.

Rektorn ska

- ha samtal med berörda parter,
- kontakta vårdnadshavare,
- besluta om fortsatta åtgärder,
- eventuellt kalla in facklig organisation,
- dokumentera förloppet och
- rapportera till och ha en kontinuerlig dialog med styrelsen.

Rutin för akut händelse

Rutiner för att upptäcka trakasserier och kränkningar	Lyhörd för vad som sägs eller vad som sker bland barnen / vuxna. Alltid ha kontroll över vad barnen gör.
Vem vänder man sig till?	Rektorn, Eliana Braga i första hand. Skyddsombuden, Åsa Erlandsson i andra hand.
Rutiner för utredning och åtgärder	Kontaktar berörda personer med efterföljande samtal. Åtgärdsplan skrivs.
Uppföljning	Med berörda personer och pedagoger.
Dokumentation	Allt skrivs ner och dokumenteras. Skador rapporteras.