

Likabehandlingsplan Plan mot diskriminering och kränkande behandling för Grimman, Skeppet och Vikaholms förskolor

Framtagen aug -21, reviderad sep -23



Likabehandlingsplan för Grimman, Skeppet och Vikaholms förskolor
Utbildningsförvaltningen Växjö Kommun

Innehållsförteckning

Inledning	3
Likabehandlingsplanen	4
Bilagor	12

Dokumenttyp	Fastställd	Senast ändrad
Enhetsspecifikt styrdokument	2021-09-01 av rektor Sara Gustinger och bitr. rektor Emma Hervestad	2023-09-20
<p>Dokumentinformation</p> <p>Varje enhet ska årligen upprätta dokumentation som klargör vilka riktlinjer och rutiner som verksamheten har för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt följa upp och utvärdera dessa. Varje enhet ska även upprätta en plan med en översikt av de åtgärder som behövs för att förebygga eller förhindra kränkande behandling, och vilka åtgärder som avses genomföras under det kommande året; föregående års genomförande av de planerade åtgärder ska redogöras för.</p> <p>Likabehandlingsplanen möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen.</p>		

Inledning

Grimman, Skeppet och Vikaholms förskolor har ca 255 barn i åldrarna 1 år upp till 6 år. Rektor för enheterna är Sara Gustinger och biträdande rektor är Emma Hervestad

Sara och Emma arbetar tillsammans fram likabehandlingsplanen. Den och delar ur den lyfts på våra APT minst 1 gång/termin. Likabehandlingsarbetet är både främjande, förebyggande och åtgärdande.

Likabehandlingsplanen

Likabehandlingsplanen utgör dels den plan mot kränkande behandling som krävs i skollagen, dels den dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering som krävs i diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns värdighet. En plan mot kränkande behandling ska finnas för varje enhet och rektor ansvarar för att så sker. Som en del av detta ska Grimman, Skeppet och Vikaholms förskolor göra en kartläggning av verksamheten och utifrån denna dra slutsatser om vilka risker som finns för kränkningar och hur vi ska arbeta för att förebygga dessa.

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks mot bakgrund av en eller flera av diskrimineringsgrunderna¹. Dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering ska finnas för varje enhet. Som en del av detta ska Grimman, Skeppet och Vikaholm göra en undersökning och analys av verksamheten, utifrån respektive diskrimineringsgrund, och utifrån dom dra slutsatser om vilka risker för diskriminering och hinder mot likabehandling som kan finnas, samt hur vi ska arbeta för att förebygga dessa och främja likabehandling.

Barnen/eleverna och vårdnadshavare kommer till viss del delta i arbetet med framtagandet av planen. I planen finns utbildningsförvaltningens rutin för anmälan av kränkande behandling med som bilaga. Rutinen anger hur personal och rektor ska agera, både om personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn/elever och om barn/elever kränker eller trakasserar varandra.

¹ Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

*Förbud mot diskriminering och kränkande behandling.
Huvudmannen eller personalen får aldrig utsätta ett
barn eller en elev för diskriminering eller kränkning.*

*Det **FRÄMJANDE** arbetet*

*Skapa en god miljö , riktas mot alla
utan förekommen anledning. (basen i
verksamheten)*

*Det **FÖREBYGGANDE** arbetet*

*Avvärja risker genom kartläggning och
andra undersökningar*

*Det **ÅTGÄRDANDE** arbetet*

*När vi får signaler så åtgärdar vi,
dokumenterar och utvärderar det
skedda.*

Förskolornas främjande arbete

Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i utbildningen och behöver inte utgå ifrån ett identifierat problem (till skillnad från de aktiva åtgärderna som utgår från när kränkande behandling förekommer). De syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt utveckla en förskola där alla barn känner sig trygga och utvecklas. Arbetet ska vara en naturlig del av vardagen med aktiva främjande insatser. Effekterna av dessa synliggörs genom vårt SKA-arbetet. (Systematiskt kvalitetsarbete)

- Hur är det att möta mig som pedagog i förskolans alla situationer?
- Tillsammans i arbetslaget ha regelbundna pedagogiska diskussioner kring värdegrund, bemötande och förhållningssätt, ibland även tillsammans med specialpedagog.
- Skapa en gemensam, förankrad vision.
- Uppträda som viktiga förebilder genom att möta barn med värme, empati och ödmjukhet.

- Utmana barn och personal att synliggöra likheter och skapa förståelse för olikheter.
- Närvarande, engagerade och medforskande pedagoger med genuint intresse i barnen och det de är intresserade av.
- Göra barnen medvetna om barnkonventionen och deras rättigheter.
- Reflektera tillsammans med barnen hur vi vill vara mot varandra, både i ord och handling.
- Bekräfta och uppmuntra positiva beteenden.
- Ta barns konflikter på allvar, inte skuldbelägga utan hjälpa dem att finna alternativa lösningar.
- Tillsammans med barnen utveckla de pedagogiska lärmiljöerna.
- Utbildningen planeras så att ingen diskriminering ska förekomma.
- Utbildningen organiseras med tydlig struktur och ansvarsfördelning.
- Skapa förtroendefulla, tillitsfulla och öppna relationer med alla barn och alla vårdnadshavare.
- Informera om likabehandlingsplanen och arbetet för nya medarbetare samt vårdnadshavare.
- Vissa dagar uppmärksamma olikheter berikande ännu mer såsom världsdagen för down syndrom/rocka sockor, fn-dagen, pride mm
- Vi uppmuntrar barnen att vara hjälpsamma mot varandra och goda kamrater.
- Vi hjälper barnen att kunna vänta på sin tur men också att våga ta för sig i olika situationer.
- Vi observerar och dokumenterar hur vi ser trygghet och trivsel bland barnen, samt hur det förändras över tid.
- Vi lägger vikt vid att ha överlämningssamtal mellan personal då barn byter avdelning.

Vi har BHT (barnhälsoteam) där vi träffas en gång per termin. På dessa möten ingår specialpedagog, rektor/biträdande rektor, en pedagog från varje avdelning samt en representant från tidiga insatser (arbete och välfärd). Här kan vi belysa olika slags dilemman samt hur vi kan tänka nytt i hur vi kan stödja barnen i frågor som rör demokrati och solidaritet. Även detta team arbetar främjande, förebyggande och

åtgärdande. Vi utgår också ifrån de fem viktiga frågorna som är framtagna av Barnets bästa utvecklad av Kronobergs kommuner och Region Kronoberg.

1. Vad är det som hindrar det här barnet från att må bra?
2. Har jag all information jag behöver för att hjälpa det här barnet?
3. Vad kan jag göra nu för att hjälpa det här barnet?
4. Vad kan min verksamhet göra för att hjälpa det här barnet?
5. Vilken ytterligare hjälp kan behövas från andra verksamheter?

Bilagor:

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Bilaga C: Begreppsförtydliganden

Uppföljning av föregående års likabehandlingsplan

Planen för läsåret 2021-2022 var att få en levande likabehandlingsplan som pedagogerna känner till och arbetar med i sin vardag på förskolan. Vi införde därför att likabehandlingsarbetet skulle finnas i pedagogerna systematiska kvalitetsarbete där de följer upp minst en gång i månaden. Revidering av likabehandlingsplanen görs HT-2024

Kartläggning och analys

Varje månad ska ett nuläge göras kring barngruppen där pedagogerna svarar på följande frågor:

- **Vad ser vi i barngruppen?**
- **Trygghet och trivsel** (vilja delta, uttrycka egen vilja, visa känslor, tillit till egen förmåga)
- **Ta fram strategier för att hjälpa barnen att bli sitt bästa jag.**
- **Socialt samspel** (Relationer, kommunikation, värdegrund)
- **Ta fram strategier för att hjälpa barnen att bli sitt bästa jag.**
- **Pedagogiska lärmiljöer** (Tillgänglighet, tillåtande, barns inflytande)
- **Ta fram strategier för att hjälpa barnen att bli sitt bästa jag.**
- **Har våra strategier fungerat, hur går vi vidare?**

- **Vad ser vi nu? Vad har vi för strategier för att hjälpa barnen att bli sitt bästa jag? Vad behöver vi förändra i vårt arbetssätt/förhållningssätt med barnen? Vem tar ansvar för vad?**

På APT i oktober får alla arbetslag sitta ner och planera vilken slags kartläggning som ska göras utefter deras barngrupp. Är det kring trygghet? Går alla barn till alla pedagoger? Är det kring miljön? Finns det något rum eller del av avdelningen som känns otrygg? Varför? När får barnen vara med och bestämma? När säger vi till våra kollegor om vi anser att hen bemöter barnen på ett professionellt sätt?

I januari kommer pedagogerna sedan att få göra sin kartläggning i form av observation men dokumentation eller intervjufrågor. Allt detta skrivs ner och följs i likabehandlingsarbetet på varje avdelning.

Kränkande behandling

Uppgifterna kommer att analysera utefter de kommer in.

Diskriminering och trakasserier

Grimman, Skeppet och Vikaholm kommer att analysera uppgifterna i kartläggningen av verksamheten och konstatera om det kan finnas brister/risker relaterat till diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, och repressalier.

Plan och åtgärder

Grimman, Skeppet och Vikaholm ska utifrån kartläggningen och analysen bestämma vad man ska fokusera sitt utvecklingsarbete mot följande målsättningar. I varje avdelnings likabehandlingsarbete beskrivs planer och startegier man tar fram.

Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen

Barnen på Grimman, Skeppet och Vikaholm kommer medverka i en kartläggning. Se under kartläggning och analys. Kartläggning görs med barnens delaktighet genom exempelvis observationer. De kommer också bidra med sina tankar i vardagliga samtal med pedagogerna.

Vårdnadshavarna vid Grimman, Skeppet och Vikaholm kommer medverka genom möjligheten att ta del av likabehandlingsplanen samt få information om vår arbetsgång med likabehandlingsarbetet.

Rektor och bitr. rektor kommer medverka i arbetet med att ta fram likabehandlingsplanen. När likabehandlingsplanen är färdigställd kommer planen att implementeras för övrig personal.

Förhållningssätt:

- Jag bemöter alla barn respektfullt utifrån behov och förutsättningar.
- Jag skapar goda relationer till alla barn på förskolan.
- Jag lyssnar aktivt på barnen för att förstå och för att ta tillvara på barnens tankar och åsikter.
- Jag för diskussioner med barnen i det dagliga arbetet och ser det som en tillgång i barngruppen.
- Jag förstärker och synliggör positiva saker och handlingar som sker i relationerna barn-barn, barn-vuxen, vuxen-vuxen.
- Jag tar tillvara på barnens funderingar kring etik, moral och solidaritet.
- Jag samtalar med barnen kring frågor som rör empati.
- Jag agerar direkt om jag ser/upplever att ett barn blir kränkt eller utsatt på något annat sätt.
- Jag pratar inte över barnens "huvud". Varken med ord, viskningar, miner eller annat språk.

Läsårsstart:

På alla avdelningar har vi en anknytningsperiod. Då lägger vi stor vikt vid att lära känna barn och föräldrar, bygga upp förtroendefulla relationer samt involvera dem i de pedagogiska projekt/temaarbeten som pågår på förskolan.

Vi lär känna varandra genom gemensamt utforskande, lek, gruppstärkande aktiviteter och samarbetsövningar och på så vis bli trygga med varandra.

Alla avdelningar arbetar med hur man är mot varandra på olika sätt.

Vi erbjuder alla vårdnadshavare ett inskolningssamtal där vi samtalar kring barnets trygghet och trivsel och hur den första tiden på förskolan har upplevts.



Aktiva åtgärder

Undersöka risker och hinder

Enheten undersöker risker och hinder bl.a. genom reflektioner i arbetslaget, BHT, trygghetsvandringar, observationer, dokumentationer, barnintervjuer samt utvecklingssamtal.

Analysera orsaker

Analysen sker bl.a. genom personalens reflektionstillfällen 1 ggr/v, samtal i barngruppen, BHT.

Genomföra åtgärder

Enheten genomför åtgärder som är förebyggande och främjande utifrån vad undersökningen och analysen visar. Vi ser till varje barns och verksamhetens behov.

Följa upp och utvärdera

Kontinuerlig uppföljning vid reflektionstillfällen, BHT samt en grundligare uppföljning när likabehandlingsplanen revideras.

Fyra O:en

- Obehagligt
- Olustigt
- Obegripligt
- Orättvist

Om vi ser att något barn upplever eller uttrycker något inom de fyra O:en agerar i första hand arbetslaget och gör aktiva åtgärder. I de fall detta arbete inte ger effekt kopplas rektorer in för vidare åtgärder.

Vad som händer när någon blivit kränkt

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev kan antas ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn som i sin tur är skyldig att anmäla till huvudman. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de anmälda kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Grimman, Skeppet och Vikaholm har som rutin att kontakta vårdnadshavare direkt när dennes barn har kränkts, och informerar om hur enheten hanterar arbetet med anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning.

Att anmäla kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Du som vårdnadshavare eller barn/elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen, eller rektor/bitr. rektor, utan det räcker att berätta att du som vårdnadshavare eller ditt barn upplevt sig vara kränkt till vem som helst i personalen som du känner dig bekväm att tala med. Det spelar heller inte någon roll hur personalen får informationen till sig – om du föredrar att skriva ett brev eller liknande går det bra.

Du som vårdnadshavare eller barn har möjlighet att få ta del av den dokumentation som upprättas i samband med utredningen och uppföljningen. Det spelar inte någon roll vem du pratar med om att få ta del av handlingarna, eftersom alla som arbetar inom utbildningsförvaltningen har ansvar att själva eller med hjälp från en kollega lämna ut handlingarna till dig.

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

1. När personal får kännedom om att en händelse inträffat där ett barn/elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till rektor.
 - Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en anmälan också upprättas i DF-respons. DF-responsanmälningar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.

2. Rektor ska dels inleda en utredning av händelsen, dels upprätta en anmälan när hen får kännedom om händelsen. Om händelsen involverar mer än ett barn/elev ska dessa anmälas och utredas separat.
 - Då utredningen inleds erhåller rektor ett nytt diarienummer för ärendet ifrån enhetens administratör.
 - För att anmäla till huvudmannen skickar rektor ett e-postmeddelande till utbildningsnamnden@vaxjo.se i vilken hen anger:
 - Att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten
 - Ärendets diarienummer
 - Om enheten har kännedom om att barnet/eleven har varit utsatt för kränkande behandling tidigare
 - Var noga med att inga personuppgifter inkluderas i anmälan.

3. Rektor ska skyndsamt utreda händelsen och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Utredning och åtgärder dokumenteras i blankettens Del 2. Om utredningen har visat att ingen kränkande behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras; ärendet avslutas i dessa fall.

4. Rektor ska följa upp oavslutade ärenden inom ett 1-3 veckor för att utvärdera om åtgärderna har förhindrat nya händelser av kränkande behandling.

- Om uppföljningen visar att åtgärderna inte förhindrat ytterligare kränkningar ska rektor fylla i fältet eventuellt nya åtgärder. Nya uppföljningar av åtgärderna görs kontinuerligt till dess att kränkningarna har upphört. Eventuellt nya kränkningar anmäls och utreds som separata ärenden.
5. Rektor ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört.
- Rektor säkerställer att en kopia av den färdiga blanketten organiseras till dess att barnet lämnar förskolan då handlingarna gallras.
 - Rektor säkerställer att den färdigställda blanketten läggs till elevakt.

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans - vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

- Jag möter alla med respekt
- Jag kan jobbet
- Jag gör verksamheten bättre
- Jag skapar en hållbar framtid

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

Jag möter alla med respekt

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

Jag kan jobbet

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med

omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

Jag gör verksamheten bättre

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

Jag skapar en hållbar framtid

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter - samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushåller med våra resurser.

Bilaga C - Begreppsförtydliganden:

Diskriminering: 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 handlingsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn enligt de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier: Uppträdande som kränker barns värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling: Förskolan skall förebygga och förhindra det som i lagen benämns som kränkande behandling (6 kap Skollagen) Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara mobbing men också enstaka händelser. Utfrysning, knuffar eller rycka i håret räknas också som kränkande behandling.

Kön: Här kan avses trakasserier som har samband med kön, könsdiskriminering men också sexuella trakasserier.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion och annan trosuppfattning: Innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning.

Funktionshinder: Är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Sexuell läggning: Här menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet.

Könsöverskridande identitet och uttryck: I diskrimineringslagen avses här de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på lika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och köns uttryck. De bryter motföreställningar om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter-och transgenderpersoner (personer som identifierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna)

Ålder: Omfattar alla individer, unga som gamla och ingen får diskrimineras pga. sin ålder