

**Likabehandlingsplan läsåret 15/16**  
**Handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling och för  
likabehandling**

**Alfabo och Kvarnliden**

**Förskola**

**Anne Hall**

**Till förvaltningen senast 2014-08-15**



## 1 Inledning

Alla förskole- och skolverksamheter inom Svalövs kommun arbetar metodiskt med att främja likabehandling samt att förebygga och åtgärda trakasserier och kränkande behandling.

Arbetet mot kränkande behandling och för likabehandling är delegerat från huvudmannen till verksamhetschef/rektor (Delegeringsordning för kommunstyrelsen i Svalövs kommun avsnitt 6.3.1 och 6.3.2. Daterad 2014-01-13)

Med hjälp av detta gemensamma verktyg för Svalövs kommun systematiseras och tydliggörs arbetet med likabehandling. Avsikten är att skapa en tydlig struktur och på så sätt effektivisera arbetet i verksamheterna.

I likabehandlingsplanen behandlas diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De sju diskrimineringsgrunderna är

1. Kön
2. Etnisk tillhörighet
3. Religion eller annan trosuppfattning
4. Funktionsnedsättning
5. Sexuell läggning
6. Könsoverskridande identitet
7. Ålder

## 2 Nuläge

Skolans vision

*Förskolans Vision.*

*På Alfabo och Kvarnlidens förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat, utsatt för mobbning eller annan kränkande behandling.*

Ansvarig för planen

*Förskolechef*

Hur är barn/elever, vårdnadshavare och personal delaktiga?

*Barn: Barnsamtal och intervjuer kring trygghet och trivsel utifrån ålder och mognad.*

*Vårdnadshavare: Inskolningssamtal, dagliga samtal vid lämning och hämtning, månadsbrev, utvecklingssamtal, föräldraenkäter.*

*Personal: APT, pedagogisk utvecklingstid.*

Hur är planen förankrad?

*Lokalt råd, föräldramöte*

### 3 Utvärdering av föregående plan

Utvärderingen kan vara utgångspunkten för den nya planen.

Hur har fjolårets plan utvärderats?

*Planen har utvärderats i lokala ledningsgruppen i området.*

Vilka var delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan?

*Arbetslagsledare tillsammans med förskolechef.*

Vad blev resultatet av utvärderingen?

*Likabehandlingsplanen har fungerat under året. Vi har ändrat några ord, där vi känner att de gamla orden vi använt är förlegade utifrån arbetet med Lpfö.*

*Vi har också lagt till en skrivning som gäller vårt arbetet kring att familjer ser olika ut.*

Vilket datum ska årets plan senast utvärderas?

*April 2016*

Hur ska årets plan utvärderas?

*Via barnsamtal/ enkäter och intervjuer. föräldra enkäter, utvecklingssamtal.*

*På APT och utvecklingstider för personalen.*

Vem är ansvarig för att årets plan utvärderas?

*Förskolechef*

## 4 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån förskolans eller skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla barn och elever och ska genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem. Det främjande arbetet är en av verksamhetens fortgående uppgifter och bör därför bedrivas på ett kontinuerligt, systematiskt och målinriktat sätt.

Beskriv det främjande arbetet utifrån diskrimineringsgrunderna

*Gemensamma aktiviteter som barnen är med och planerar på förskolan.*

*Barn i olika åldrar och från olika avdelningar blandas för att lära känna varandra. .*

*Förutom kommungemensamma normer, så samtalar vi med barnen om olika förhållningssätt mot varandra.*

*Utifrån barnens mognad och ålder samtalar vi om likabehandlingsplanen.*

*Vid inköp av lekmaterial ska både pojkar och flickor vara delaktiga.*

*Försöka hitta sagor och sånger som har både flickor och pojkar i huvudrollen.*

*Ta vara på tillfällen där vi kan använda de olika språk som representeras på förskolan.*

*Uppmuntra barnen i deras lekar att prova könsöverskridande roller.*

*Samtala med barnen om att familjer kan se olika ut.*

*Låta barn oavsett ålder prova likvärdiga aktiviteter.*

*Planera aktiviteter så att alla oavsett psykiskt eller fysiskt funktionshinder kan delta.*

*Personalen finns i barnens närhet för att stödja dem i deras samvaro med varandra och därmed också förekomma barnen i olika situationer så att trakasserier, diskriminering, mobbning eller annan kränkande behandling inte sker.*

## 5 Förebyggande arbete

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. Problem- och riskområden som har identifierats ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Vilken/vilka kartläggningsmetoder har använts vid det förebyggande arbetet?

*Samtal, intervjuer, vuxennärvaro bland barnen ute och inne, enkäter.*

Vilka specifika målformuleringar kopplade till de olika diskrimineringsgrunderna arbetar ni efter?

*På Alfabo och Kvarnlidens förskola ska alla barn känna sig trygga. Inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat, utsatt för mobbning eller annan kränkande behandling, kopplat till de 7 olika diskrimineringsgrunderna.*

Hur har barn/elever, vårdnadshavare och personal involverats i kartläggningen?

*Samtal och intervjuer med barn, utvecklingssamtal, enkäter med föräldrar.*

*Under arbetsplatsträffar (APT), planeringsdagar och utvecklingskvällar för personalen där diskussioner och reflektioner äger rum.*

Resultat och analys

*Vi menar att i dessa åldrar 1-5 år, sker oftast ingen medveten mobbning, trakasserier eller diskriminering, utan när olika situationer uppstår bland barnen handlar det oftast om vilken mognad barnen har och i vilken/ vilka sammanhang barnen befinner sig i.*

*Personal finns alltid i närheten av barnen och är delaktiga i deras lek och aktiviteter för att motverka kränkningar och stödja barnen i deras sociala utveckling.*

## 6 Åtgärdande arbete

I detta steg ska ni utifrån resultatet i kartläggningen formulera konkreta åtgärder/rutiner för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det förebyggande arbetet syftar nämligen till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i er verksamhet.

Beskriv det åtgärdande arbetet utifrån diskrimineringsgrunderna

*Vara närvarande pedagoger i barnens lek och aktiviteter under hela dagen ute och inne.*

*Vi samtalar med barnen utifrån ålder och mognad om barns rättigheter och skyldigheter utifrån likabehandlingsplanen och FNs barnkonvention.*

*Barnen arbetar tex med: Alla barns rätt ( app), Tio små kompisböcker.*

*Pedagogerna är alltid förebilder för barnen och föräldrarna. Det är i den pedagogiska vardagen som olika värderingar och attityder förmedlas och där i sker ett lärande.*

*Det som framkommer under våra iakttagelser av verksamheten, ligger till grund för att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.*

*Utifrån dessa iakttagelser ansvarar pedagogerna för att ta fram olika arbetsmetoder som tex vilket lekmaterial, sagoböcker man använder för att skapa en trygg och lärorik förskola för alla.*

*Vi strävar ständigt efter att ha en öppen dialog med föräldrarna och är lyhörda för deras förslag och idéer via samtal, enkäter och utvecklingssamtal.*

*Vid inskolningssamtal informerar vi om likabehandlingsplanen. Likabehandlingsplanen går också igenom på föräldramöten och hänger i alla tamburer på förskolan.*

## 7 Rutiner vid akuta situationer

Som personal inom förskole- och skolverksamheten är du skyldig att uppmärksamma, reagera och stoppa trakasserier och kränkande handling.

Om ett barn/elev berättar om en situation eller verksamhetens personal får kännedom om alternativt misstänker att barn/elev utsätts för trakasserier eller kränkande behandling ska åtgärder vidtas.

Om den som är utsatt eller utsätter annan för trakasserier eller kränkande behandling är personal bör rektor eller förskolechef ansvara för utredningen.

Det är kränkningens karaktär och omfattning som avgör åtgärden.

### A. Upprätta ärende

Berörd personal/chef i den akuta situationen ansvarar för att ärendet upprättas.

Dokumentationsblankett fylls i av personal/chef.

### B. Utredda

Rektorn har ansvaret för att en utredning genomförs. Rektor fattar beslut om vem/vilka som ska genomföra den. Det kan vara lämpligt att den person som upprättat ärendet utreder eller ingår i utredningsgruppen.

Parterna ska höras och beskriva händelsen. Dokumentationsblankett fylls i av de berörda barnen/eleverna, vid behov kan personal stödja.

Ta alltid barnen/eleverna på allvar.  
Det är deras upplevelse och känsla som avgör  
om det är en kränkning.

Utredningen bör allsidigt belysa vad som inträffat och omfatta både den eller de som kan ha eller har utövat kränkningen och den som blivit utsatt. Utredningen bör utröna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen.

### C. Kontakta vårdnadshavare

Vårdnadshavare tillkallas om det anses lämpligt/behövligt. Informera och lyssna på vårdnadshavarens synpunkter. Underrätta även utbildningschef.

### D. Beslut om åtgärdsplan

Det ska upprättas två åtgärdsplaner. En för den som blivit utsatt för kränkningen och en för den person som utfört kränkningen. De ska utformas tillsammans med personal från *trygghetsteamet*. Dokumentationsblankett fylls i av representant för trygghetsteamet. Den ska vara individuellt utformad och åtgärderna ska avhjälpa den akuta situationen samt ge långsiktiga lösningar. Övrig personal ska informeras om situationen.

### E. Tidsbestämd uppföljning

I åtgärdsplanen ska det framgå *hur och när* uppföljning ska ske. Första uppföljning ska ske inom 1 vecka från trakasseri- och/eller kränkningstillfället.

### F. Rapport till huvudman

I rapporten till huvudman bifogas samtliga dokument.



Vid allvarliga eller upprepade kränkningar samt då personal är inblandad bör huvudman kontaktas i samband med att kontakt tas med vårdnadshavare.