Södra Ryd
Skövde



Förskolan Kameleontens Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

”Alla barn, föräldrar och personal skall känna att Kameleonten är en trygg, omsorgstagande, lärorik och inspirerande förskola där barn och personal hela tiden kan utvecklas och växa som individer.”

Verksamhetsåret 2022-2023
Elisabeth Ek Rektor

Innehåll

Södra Ryd 1

Skövde 1

Planens antagande 3

Vision 3

Kameleontens profil 3

Mål 3

Målet når vi genom: 3

Inledning 4

Styrdokument 4

Utdrag ur Skollagen (2010:800) 4

Utdrag ur Diskrimineringslagen (2008:567) 5

Definition av begrepp 5

Diskrimineringsgrunderna 6

Ansvarsfördelning 7

Rektor 7

Övrig Personal 7

Främjande arbete 8

Utvärdering av föregående plan och kartläggning av nuläge 9

Utvärdering av målen i likabehandlingsplanen 2021 - 2022 9

Riktade åtgärder – förebyggande arbete läsåret 2022–2023 9

Vi har identifierat följande diskriminering eller kränkning 10

Förebyggande arbete 10

Årets mål i det förebyggande arbetet 2022–2023 10

Åtgärder: 10

Åtgärder vid kränkande behandling 10

Agerande vid kränkning barn – barn 11

Agerande vid kränkning vuxen – barn 11

Agerande vid kränkning vuxen-vuxen 11

Dokumentation 11

Planens antagande

Denna plan ska utvärderas och uppdateras vid varje höststart. I detta arbete skall Rektor och Pedagoger samarbeta för att anta en plan som ingår i det dagliga arbetet på Kameleonten. Pedagogerna skall också observera och ta in synpunkter från barnen för att göra dem delaktiga i arbetet.

Vision

Alla barn, föräldrar och personal skall känna att Kameleonten är en trygg, omsorgstagande, lärorik och inspirerande förskola där barn och personal hela tiden kan utvecklas och växa som individer.

Kameleontens profil

- Språkkommunikation med konkret material, bilder och tecken som stöd.

Mål

Förskolan Kameleonten ska vara fri från diskriminering och kränkande behandling. Alla ska känna en trygghet i att vistas på vår förskola. Barn, personal och vårdnadshavare ska känna sig delaktiga, respekterade och uppmärksammade i vår verksamhet.

Målet når vi genom:

- Att skapa en lugn och trygg barn- och personalgrupp, där alla lyssnar och respekterar varandra.

- Att ha en öppen dialog och regelbundna samtal med vårdnadshavare.

- Att arbeta med social kompetens och empati.

- Att skapa små grupper som stimulerar barnens koncentration i leken och lärandet och där med minskar konflikter och låter alla vara delaktiga.

- Att jobba med språkets tydlighet genom att förstärka med konkreta material, bilder och tecken.

Inledning

Bestämmelser i Skollagen (2010:800) och Diskrimineringslag (2008:576) ställer krav på att varje verksamhet som omfattas av lagen bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling.

Detta arbete ska återspeglas i en plan mot kränkande behandling som årligen skall upprättas i verksamheten. I planen ska det framgå hur arbetet för att främja arbetet med normer och värden genomförs. Det ska också beskrivas hur arbetet för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs och rutiner för det åtgärdande arbetet.

Enligt Skollagen (2010:800) 6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling i 6, 7 och 8 § ska huvudmannen se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avser att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Skollagen (2010:800), läroplan för förskolan Lpfö 18 samt material från Skolverkets hemsida har använts som stöd och underlag för att utforma denna plan.

Utdrag ur FN:s barnkonvention
Alla barn är lika mycket värda. Inga barn får bli diskriminerade, det vill säga sämre behandlade. Varje barn har rätt att bli respekterad som den person den är och har rätt att bli lika behandlad och skyddas mot alla former av våld och övergrepp.

Styrdokument

Utdrag ur Skollagen (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Utdrag ur Diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Definition av begrepp

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till lika behandling. Alla som vistas i förskolan ska ha samma rättigheter och kunna vistas i förskolan utan att utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

1 Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt (med indirekt kan t.ex. menas bristande tillgänglighet, instruktioner att diskriminera), av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse (till skillnad mot när det gäller trakasserier, kränkande behandling och mobbning).

2 Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är, enligt diskrimineringslagen, ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier kan vara fysiska, verbala, psykosociala, texter och bilder och uppträdande av sexuell natur.

3 Kränkande behandling

Enligt skollagen är definition av en kränkning när ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. Vad gäller begreppet "i samband med" menas att personalen ska ingripa mot kränkning som har nära samband med vad som har förekommit i verksamheten. Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskrimineringslagen, kränker barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda eller subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon, sms, internet och sociala medier. Trakasserier och kränkande behandling kan till exempel uttryckas genom nedsättande tal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysas ut eller att hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

4 Mobbning
Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Diskrimineringsgrunderna

- **Kön**
  Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

- **Könsöverskridande identitet eller uttryck**
  Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kallas personens sociala kön, till exempel genom klädsel, kroppsspråk, smink eller frisyr.
  Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed skyddet mot diskriminering.

- **Etnisk tillhörighet**
  Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster, ex de nationella minoriteterna samer och romer.

- **Religion eller annan trosuppfattning**
  Med religion avses religiösa åskådningar som ex hinduism, judendom, kristendom eller islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Politiska åskådningar liksom etiska eller filosofiska värderingar, som inte har samband med religion, omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

- **Funktionsnedsättning**
  Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i lagens mening.

- **Sexuell läggning**
  Med sexuell läggning avses läggning enligt diskrimineringslagen homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

- **Ålder**
  Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor oavsett ålder omfattas av lagen skydd mot diskriminering.

Ansvarsfördelning

Rektor

Ansvarar för att:

- All personal, barn och vårdnadshavare har kunskap om att alla former av diskriminering och kränkande behandling inte ska förekomma på förskolan.
- Förskolans verksamhet bedriver ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling.
- Genomföra åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling.
- Varje år upprätta en plan där rutiner för förskolans främjande, förebyggande och åtgärdande arbete mot diskriminering och kränkande behandling framgår.
- Skapa rutiner för hur personal som får kännedom om att någon blivit utsatt för kränkande behandling ska agera.
- Utreda de omständigheter som ligger till grund för en inkommen anmälan om kränkande behandling.
- Anmäla till huvudman att en anmälan om kränkande behandling kommit till rektors kännedom.
- Vidta åtgärder som förhindrar fortsatta kränkningar i framtiden.

Övrig Personal

Ansvarar för att:

- Aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att utveckla förståelse för vårt samhälles gemensamma demokratiska värderingar och efterhand omfatta dem. (Lpfö 18, Normer och värden 2.1, s.12)
- I det dagliga mötet med barn och vuxna i förskolan reflektera över sitt eget förhållningssätt för att bidra till en miljö där alla känner sig trygga och respekterade utifrån sina förutsättningar.
- Omgående anmäla till rektor vid kännedom om någon är utsatt för kränkande behandling. (Enligt Skollagen 2010:800, 6 kap. 10§).
- Aktivt delta i det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet i förskolan.
- Vara uppdaterad och ha god kunskap om innehållet i förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Främjande arbete

Alla medarbetare på förskolan skall arbeta kontinuerligt och systematiskt för att motverka trakasserier, kränkande och diskriminerande handlingar. Främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde. Det omfattar alla diskrimineringsgrunderna och riktas mot alla. Det bedrivs utan förekommen anledning och är en naturlig del i arbetet. Det främjande arbetet integreras i förskolan och återspeglas i förhållningssätt/bemötande, i lärmiljöns utformning och valet av material.

Det görs genom att:

- vara tydliga och bemöta varandra med respekt och lyhördhet.
- vara närvarande pedagoger i all verksamhet och stödja barnen i deras empatiska och sociala utveckling.
- vara uppmärksamma på att alla barn får lika stort inflytande och utrymme i verksamheten
- erbjuder kost och miljöer som är anpassade till alla barn, oavsett religion, allergi eller någon form av funktionshinder.
- alla barn ges möjligheter att påverka sin dag på förskolan,
- alla barn har möjlighet att uttrycka tankar och idéer, och deras ord och upplevelser ska tas på allvar.
- Ha god uppsikt över de platser där barnen vistas, pedagogerna ska vara på olika platser både inom- och utomhus.
- Skapa ett tillåtande klimat där barn, vårdnadshavare och pedagoger påtalar problem och agerar vid kränkningar.
- Observera och dokumentera barnens samspel.
- Kompetensutvecklingsinsatser genomförs kontinuerligt ex i form av gemensam litteratur och nätverksmöten
- Arbeta för ett gott samarbete med vårdnadshavare.

En naturlig del av Förskolan Kameleontens arbete i barngruppen är att arbeta utifrån läroplanen med fokus på normer och värden. Vårt pedagogiska arbete ska uppmuntra till samarbete, lyssnande och kommunikation. Alla ska känna sig trygga i gruppen både med varandra, rutiner och riktlinjer vi har för lek och samvaro. Vi arbetar för att barnen ska ha förståelse för att vi har olika behov och att rättvist inte alltid är lika för alla.

Utvärdering av föregående plan och kartläggning av nuläge

Utvärdering av föregående plan bygger på dokumentation och analys utifrån delområdet Normer och värden Lpfö 18, både utifrån pedagogers och rektors samlade analys.

Barnens trygghet och trivsel kartläggs under höstterminen genom observationer och pedagogiska diskussioner.

Exempel på kartläggningsarbete:

- planerade samtal med barnen, hur de trivs, var de helst leker,
- gå trygghetsvandring och prata med barnen, finns det någon plats på förskolan som de upplever otrygg,
- vad leker barnen helst med och i vilka miljöer finns det "lekmönster" utifrån kön som behöver brytas/vidgas,
- upplever barnen att de får vara med och bestämma,
- finns det annat utifrån diskrimineringsgrunderna som vi vuxna behöver vara uppmärksamma på,

Ansvarig för utvärderingen och kartläggning är rektor och arbetslagen på förskolan. Därefter fastställs planen och läggs ut på hemsidan. Planen tas upp vid introduktionen och andra samtal med vårdnadshavare.

Utvärdering av målen i likabehandlingsplanen 2021 - 2022

Regnbågen hade identifierat utanförskap i barngruppen som ett problemområde

- Vi märkte att när vi delade in barnen i små grupper och var närvarande så fick alla vara med i leken. Vi samtalade kring hur man är en bra kompis och märkte att empatin förstärktes bland barnen.

Norrskenet hade identifierat bråklekar utomhus och rädsla för ett av de andra barnen som ett problemområde

- Med hjälp av gruppstärkande övningar så ökade empatin i gruppen och bråklekarna minskade. Barnen började lyssna mer på varandra.
- Kring barnet blev det en liten förbättring men arbetet fortsätter även nästa läsår.

Riktade åtgärder – förebyggande arbete läsåret 2022–2023

Arbeta utifrån de områden som identifierats som verksamhetens riskfaktorer efter kartläggning. Vi arbetar för att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Vi har identifierat följande diskriminering eller kränkning

Regnbågen har identifierat
- Barnen använder sig av hårda tag i leken. Knuffar och drar i kläder.

Regnbågen ska:
- Stötta barnen i leken
- arbeta med att skapa empati i gruppen.

Norrskenet har identifierat
- Rädsla i barngruppen för ett av de andra barnen
- Fula ord sinsemellan

Norrskenet ska:
- Hjälpa barnen att knyta kontakt med hjälp av en närvarande pedagog
- Alltid ha en närvarande pedagog vid barnet
- Gruppstärkande övningar för att öka empatin i gruppen.
- Arbeta med kompisböckerna

Förebyggande arbete

Detta arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Arbetet omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.

Årets mål i det förebyggande arbetet 2022–2023

Kartläggning:
Under läsåret 2022–2023 arbetar vi med utgångspunkt i Läroplanens område; Normer och Värden

Åtgärder:

Kontinuerliga diskussioner i arbetslagen och barngrupperna med utgångspunkt ”Normer och Värden” i Förskolans Läroplan. Arbeta medvetet med barnen på våra avdelningar utifrån läroplanens tankar och vårt främjande arbete i likabehandlingsplanen.
Varje avdelning ansvarar för att sammanställa hur arbetet har fortlöpt och rapportera detta till Rektor.

Åtgärder vid kränkande behandling

All personal på förskolan har gemensamt ansvar att uppmärksamma och meddela kränkningar till Rektor. I de fall då kränkningar rapporteras ska insatserna bestå av samtal med båda parter samt information till vårdnadshavarna både till den utsatte och

den eller de som utsatt någon för kränkande behandling. Som stöd för pedagogerna finns möjlighet för förskolan att konsultera specialpedagog.

Agerande vid kränkning barn – barn

Rektor och vårdnadshavare kontaktas. Pedagog samtalar med berörda barn i syfte att förhindra fortsatta kränkningar genom att uppmärksamma barnen på händelsen, att tydligt visa att kränkande beteende inte är acceptabelt och genom att använda sig av öppna frågor, exempel:

- Vad var det som hände?
- Hur tänkte/kände du?
- Hur tror du att den andra kände sig?
- Kunde du gjort på något annat sätt?

Agerande vid kränkning vuxen – barn

När en vuxen, pedagog eller vårdnadshavare, kränker ett barn måste den som upptäcker detta agera utan dröjsmål.

- Enskilt samtal om händelsen.
- Rektor informeras.
- Vårdnadshavare kontaktas och informeras
- Rektor ansvarar för att utreda, åtgärda, dokumentera och följa upp kränkningen.

Agerande vid kränkning vuxen-vuxen

Misstanke om att kränkande behandling förekommer anmäls till rektor, facklig företrädare och/eller huvudman som anmälaren har förtroende för.

- Vid anmälan skall rektor, facklig företrädare och/eller huvudman göra en bedömning av anmälan snarast och träffa berörda parter för att göra en utredning och enas om en strategi för hanterande av situationen.
- Facklig organisation underrättas.
- Enskilda samtal med den/de som anses ha utfört den kränkande handlingen genomförs av ansvarig mottagare av anmälan. Vid behov upprättas en åtgärdsplan.
- Företagshälsovården kopplas in vid behov.
- I vissa fall kan polis och arbetsmiljöverk kontaktas.

Dokumentation

Dokumentationen är ett viktigt stöd i arbetet med att följa upp åtgärderna och eventuellt förändra dem eller sätta in nya åtgärder. Det är även en rättssäkerhetsfråga eftersom den ger berörd personal, barn och vårdnadshavare möjlighet till insyn. Följande arbetsgång är avsedd att användas som underlag för dokumentation och uppföljning av händelser som kan relateras till planen mot diskriminering och kränkande behandling.

1. Vad har hänt?
2. Vem har anmält?
3. Vilka åtgärder har vidtagits med omedelbar verkan?

4. Vad kommer att ske ytterligare? Tidpunkt.
5. Berörda som har informerats i ärendet: Personer. Tidpunkt. På vilket sätt.
6. Tid för uppföljning.
7. Deltagare vid uppföljningen.
8. Dokumentation/arkivering.
9. Dokumenterat av. Datum. Inkommen anmälan