

## **Montessoriförskolan Regnbågens likabehandlingsplan Förskolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.**

### **Inledning**

Det här är vår plan mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling för Regnbågens montessoriförskola. Planen grundar sig på två lagar; Diskrimineringslagen och Skollagen.

Diskriminering och trakasserier grundas på de sju diskrimineringsgrunderna och regleras av Diskrimineringslagen. Annan kränkande behandling regleras av Skollagen. Vi har valt att inte använda oss av begreppet mobbning för att det är underordnat paraplybegreppet kränkning. En fokusering på mobbning kan medföra att den lagrelaterade skyldigheten att arbeta mot andra kränkningar riskerar att förbises.

### **Skolledningens ställningstagande**

Till dig som barn i Regnbågens montessoriförskola

Jag vill att du och alla andra barn på Regnbågen ska vara trygga och trivas både med personalen och med varandra. Det är en förutsättning för att du ska kunna lära dig det du behöver och ha det bra när du är hos oss.

Jag vill gärna att du berättar för en vuxen du har förtroende för om någon behandlar dig illa eller om du vet någon annan som blir det.

Till dig som är vårdnadshavare på Regnbågen

Ditt barn behöver en god miljö för att utvecklas och lära sig det han/hon behöver och då är trygghet och arbetsro viktiga förutsättningar.

Oavsett om ditt barn blir utsatt eller utsätter någon för diskriminering, våld, hot eller kränkande behandling, behöver vi din hjälp att komma till rätta med det. Det är svårt att ta till sig att ens eget barn inte mår bra, vilken än anledningen är. Kontakta mig eller någon annan på Regnbågen, så att vi tillsammans kan hitta en lösning.

20170830 Cariina Björk Johansson, förskolechef

### **Vision**

Alla ska känna glädje och stolthet när de kommer till Regnbågen. Barnen ska känna sig trygga med kamrater och personal så de finner arbetsro och lust att lära. Alla på Regnbågen ska mötas med respekt och känna en delaktighet i sin vardag.

## Definitioner

Diskrimineringsgrunderna består av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder eller ålder.

### *Kön*

*Etnisk tillhörighet* är när någon tillhör en grupp av personer, som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.

*Religion eller annan trosuppfattning* har samband med en religiös åskådning.

*Sexuell läggning*; heterosexuell, homosexuell eller bisexuell läggning.

*Könsöverskridande identitet eller uttryck*: när en person genom klädsel eller andra uttryck bryter mot föreställningar om hur kvinnor och män, flickor och pojkar förväntas vara och se ut. T ex transpersoner som transvestiter, intersexuella eller inter- och transgenderpersoner.

*Funktionshinder*: fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Funktionshindren kan vara sådana som syns, t ex om man använder rullstol, eller sådana som inte syns lika lätt, t ex en allergi eller dyslexi.

### *Ålder*

#### *Diskriminering:*

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.

*Direkt diskriminering* är när någon missgynnas i förhållande till andra och det har ett samband med diskrimineringsgrunderna. T ex när en elev blir behandlad sämre p.g.a. sitt kön.

*Indirekt diskriminering* är när någon missgynnas genom att skolan använder en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men i praktiken missgynnar någon utifrån diskrimineringsgrunderna. T ex om skolan har en årlig tradition, som bidrar till att elever känner sig diskriminerade.

Elever kan i juridisk mening inte diskriminera varandra.

*Trakasserier* är en behandling som kränker individens värdighet och har samband med diskrimineringsgrunderna.

*Kränkande behandling* är uppträdande som kränker elevens värdighet, men som inte har samband med diskrimineringsgrunderna. Kränkningarna kan vara fysiska (bli utsatt för slag), verbala (bli hotad), psykosociala (bli utfryst) eller förekomma i sociala medier.

*Jämlikhet*: Alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, religion, trosuppfattning, etnicitet, sexuell läggning, könsövergripande identitet och uttryck eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

*Jämställdhet* avser förhållandet och villkor mellan flickor och pojkar. Alla ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

## Repressalier

Personal får inte utsätta ett barn för någon form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller annan kränkande behandling. Det gäller även när ett barn, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

## Främjande arbete

Regnbågens främjande arbete syftar till att förstärka respekten för allas lika värde och omfattar alla diskrimineringsgrunderna. Detta arbete sker i alla barngrupper, som en naturlig del i det vardagliga arbetet.

- Pedagogerna är goda förebilder, som aktivt arbetar med alla frågor rörande kränkande behandling, t ex genom kompis-materialet. Vi läser även litteratur för barnen, som speglar olika livsvillkor och andra olikheter.
- Pedagogerna finns nära barngruppen och försöker förutse eventuella konflikter. De finns till hands, när barnet behöver berätta något och litar på vad barnet berättar och hjälper barnen att lösa konflikter.
- Vi har rutiner för det dagliga arbetet, så att det finns en tydlig struktur i det vi gör.
- Pedagogerna uppmuntrar barnen att hjälpa varandra.
- Vi börjar varje läsår med en inskolningsperiod för att barnen i de nya grupperna ska lära känna varandra. Vi arbetar med tryggheten och rutinerna i fokus.
- Vi delar in barnen i mindre grupper, så de lär känna varandra bättre och uppmuntrar till nya relationer mellan barn som inte vanligtvis är tillsammans.
- Vi har noll tolerans mot alla kränkande handlingar. Pedagogerna ingriper alltid aktivt i eventuella konflikter.
- Pedagogerna pratar med barnen om vikten av att säga nej till aktiviteter de inte vill ingå i samt att de säger till en vuxen om de känner sig otrygga eller utsatta för någon negativ behandling.
- Vi strävar efter att hela tiden öka vår kunskap om olika kulturer, familjerelationer mm genom samtal, litteraturläsning och genom att visa nyfikenhet.
- Vi arbetar med genus perspektiv och normkritik och erbjuder material för alla barn. Personalen diskuterar kontinuerligt sitt förhållningssätt med varandra.
- Personal finns alltid ute på förskolegården, när barn är där. De äldsta barnen kan vid enstaka tillfällen få gå ut en kort stund innan personalen är på plats.
- Om ett barn eller dess vårdnadshavare upptäcker eller befarar att någon inte mår bra (t.ex. är ensam, blir retad) uppmuntrar vi att han/hon berättar detta för någon i personalen eller någon i trygghetsgruppen.
- Samtal om hur man är som kompis genomförs regelbundet på samlingar i samtliga barngrupper. Pedagogerna visar hela tiden vad som är rätt och fel.
- Trygghet och trivsel tas alltid upp vid utvecklingssamtalen.
- På varje personalmöte finns en punkt på dagordningen om trivsel och trygghet. Då lyfts också individ- och grupprelaterade glädjeämnen och bekymmer.
- Vi har tydliga inskolningsrutiner för övergångarna mellan avdelningarna på förskolan. Pedagogerna på förskolan genomför pedagogiska och sociala överlämningar varje vår mellan avdelningarna samt informerar vårdnadshavarna.
- Avdelningarna delar upp barnen på ett medvetet sätt vid gruppaktiviteter, så att nya relationer kan skapas och barnen tränas att vara/samarbeta med vem som helst.
- Varje avdelning sammanställer ordningsregler för verksamheten tillsammans med barnen. Dessa utvärderas av barn, personal och föräldrar vis Föräldraföreningen i slutet av vårterminen.
- Vi arbetar dagligen med vårt montessorimaterial på avdelningarna, där barnen lär sig att vårda och ta hand om vårt material och därigenom utveckla respekt och omsorg för vår miljö.

## Kartläggning

**Utvecklingssamtal** Ansvarspedagogen erbjuder utvecklingssamtal en gång per läsår där man tar upp barnets trivsel och trygghet.

**Trygghetsenkät** I mitten av vårterminen genomförs en trygghetsenkät för alla vårdnadshavare på förskolan. Förskolechefen ansvarar för att den genomförs och sammanställs.

**Avdelningarnas observationer**

**Barnintervjuer**

**Tillbudsrapportering**

**Överlämningsamtalen mellan avdelningarna**

**Utvärderingsmöte för vårdnadshavarna i slutet av läsåret**

## Ansvarsfördelning

**All personal** ansvarar för att trygghet och trivsel råder på Regnbågen. Alla ska tydligt reagera på oönskat beteende, konflikter mellan barn och då barn verkar må dåligt samt ge information till ansvarspedagogen, som för denna information vidare till vårdnadshavaren.

**Trygghetsgruppen** ansvarar för utredningsarbetet, samtal med den utsatta och den/de som kränkt, dokumentationen av ärendena och för information till ansvarspedagog och vårdnadshavare. De ansvarar även för sammanställning av kartläggningen och göra en skriftlig analys.

**Pedagogerna** ansvarar för att fortlöpande informera vårdnadshavare om deras barn blir utsatt eller utsätter andra för någon form av kränkning

**Förskolechefen** ansvarar för arbetet då ett barn blir diskriminerad/kränkt av en vuxen.

**Förskolechefen** har det övergripande ansvaret för att genomföra, följa upp och utvärdera Regnbågens rutiner avseende kränkande behandling och diskriminering samt de främjande och förebyggande insatserna för likabehandling.

**Förskolechefen** ansvarar för att gå igenom likabehandlingsplanen med personalen på kick-offen i augusti, så att alla har kännedom om vad som gäller och hur arbetet bedrivs.

**Förskolechefen** ansvarar för att informera vårdnadshavare om likabehandlingsplanen på föräldramöte i början av läsåret, så att alla vet hur Regnbågen arbetar för att förebygga, upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

**Förskolechefen** ansvarar för att personalen får kompetensutveckling inom området, genom att lyfta frågor gällande likabehandling i olika forum, som personalmöten, utvecklingsgrupper och fredagsmöten.

**Alla barn.** Vi strävar efter att barnen ska känna sig så trygga att de kan komma och berätta för någon vuxen om de märker att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer här.

**Vårdnadshavare** uppmuntras vara uppmärksam på signaler, som barnen ger uttryck för när det gäller hur de behandlas av andra eller hur barnen själva behandlar andra.

Vi strävar efter att ha en sådan bra kontakt med vårdnadshavarna att de informerar oss om de får vetskap om några missförhållanden oavsett om det gäller deras egna barn eller andras.

**Regnbågens trygghetsgrupp**

Carina Björk Johansson, förskolechef	0480-43 22 17
Petra Bremer, personal gröna	0480-43 22 20
Annelie Ulmborg, personal rosa	0480-43 22 24

**Analys**

Detta läsår hade vi inte genomfört någon trivselenkät. Svarsfrekvens tidigare år 62 % 2016, 89 % 2015 och 58 % 2014.

Vi har istället lyssnat av föräldrarna hur de upplever sitt barns vistelse hos oss i utvecklingssamtalen. Även förskolechefen har erbjudit föräldrar samtal.

En del föräldrar har varit oroliga för personalbyten och upplever att det ofta är vikarier i verksamheten. Vi är mycket angelägna om att föräldrarna ska känna trygghet, förtroende och tillit till oss och verksamheten. Förskolechefen har vid ett par tillfällen informerat om rekrytering och personalförändringar.

Utemiljön är inspirerande och utmanande. Trädetaljerna i lekredskapen har målats. En ny rutschkana har installerats för de yngre barnen som är mycket uppskattad. Brister är solskydd som vi försökt ge genom att köpa in stora segel och parasoller.

De flesta vårdnadshavarna tycker att de blir bra bemötta av personalen och är nöjda.

Tillbuden har minskat, 8 jämfört med 14 förra läsåret. Det är mestadels samma sorts tillbud, med ett undantag som innebar att ett barn fick söka vård och sy.

Överlämningssamtal har genomförts enligt rutinerna för detta.

**Mål**

Alla barn och vuxna känner trygghet och erbjuds en lustfylld miljö där möjlighet till att lära finns. Alla visar respekt till varandra, material och miljö.

**Förebyggande arbete 2017/18**

Regelbundna observationer av barngrupperna genomförs och diskuteras på avdelningsmötet. Minst en gång per termin tas observationerna upp på avdelningens barngruppsgenomgång tillsammans med förskolechef.

*Det är genomfört och personalen upplever att det gett resultat i hur barnen försöker lösa konflikter och samtalar med varandra.*

Gula och gröna avdelningarna startar höstterminen med ett "vara-en-bra-kompis-tema". Drama-övningar genomförs på alla avdelningar. Utifrån aktuella situationer och barnens mognad. Vi använder "kompis-kort" från Kreativ Insikt och serien "Kompis-böcker" från N&K. Gula-gröna avdelningarna använder sig under året av filmer från AV Media som berör aktuella ämnen inom likabehandling tillsammans med barnen.

*Ett material kan vara bra att starta ett arbete kring bemötande och förhållningssätt med som sedan får möjlighet att ta olika vägar då barnen bjuds in i det fortsatta arbetet att ska en bra trygg och stämning i gruppen.*

Rosa avdelningarna bryter ner "kompis-böckerna" till barnens mognadsnivå och börjar arbeta med dessa under hela läsåret. Så att "kompis-böckerna" följer som en röd tråd igenom hela verksamheten.

**Förebyggande arbete**

Regnbågens förebyggande arbete syftar till att minimera riskerna för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och stärka positiva förutsättningar för att alla elever ska ha lika rättigheter och möjligheter.

## Åtgärdande arbete - rutiner

Det är det utsatta barnet som avgör om ett beteende eller en handling är oönskad eller kränkande. Barnet har rätt att få stöd och hjälp när han/hon känner sig kränkt. Kränkningen får inte avfärdas. Vem barnet än kontakter, har han/hon rätt att bli tagen på allvar och få stöd. Om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling, upptäcks eller anmäls ska likabehandlingsplanens rutiner och ansvarsfördelning tillämpas. Förskolechefen avgör om handlingen ska anmälas till socialtjänst eller polis. Trygghetsgruppens arbete beslutar om en tidsplan för uppföljning.

### Arbetsgång vid utredning av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Trakasserier/Kränkningar	Diskriminering
<p>Den som först får kännedom om någon kränkning informerar samma dag förskolechef. Om ingen av dessa är tillgänglig kontaktas någon annan i trygghetsgruppen. Han/hon ansvarar även för att ärendet dokumenteras. (<i>Rapport om trakasserier eller kränkande behandling</i>).</p>	<p>Den som först får kännedom om någon diskriminering informerar samma dag förskolechefen.</p>
<p>Förskolechef anmäler uppgift om kränkande behandling till huvudman.</p>	<p>Förskolechef anmäler uppgift om diskriminering till huvudman.</p>
<p>Förskolechef utser två ur trygghetsgruppen att ansvara för utredningen.</p>	<p>Förskolechefen ansvarar för att en utredning inleds och att en åtgärdande plan upprättas.</p>
<p>Ansvariga från trygghetsgruppen samlar omgående in information i ärendet. De ansvarar även för att ärendet har dokumenterats. (<i>Rapport om trakasserier eller kränkande behandling</i>).</p>	<p>Förskolechefen samtalar snarast med den utsatta barnet/barnen.</p>
<p>Ansvariga från trygghetsgruppen samtalar med alla berörda barn. Anteckningar förs och dokumenteras. (<i>Underlag för samtal vid trakasserier och kränkningar</i>).</p>	<p>Personal kallas för samtal hos förskolechefen.</p>
<p>Ansvariga från trygghetsgruppen kontaktar berörda vårdnadshavare samma dag som samtalet ägt rum. Beslutade åtgärder genomförs för att uppnå en trygg situation. Åtgärderna dokumenteras. (<i>Åtgärder vid trakasserier eller kränkande behandling</i>). Personalen observerar inblandade barn den närmaste tiden för att se om någon förändring skett.</p>	<p>Förskolechefen dokumenterar händelsen och de åtgärder man kommer fram till.</p>
<p>Ansvariga från trygghetsgruppen gör en återkoppling/uppföljning med de inblandade inom en vecka. Detta dokumenteras. (<i>Rapport för uppföljningssamtal vid trakasserier eller kränkande behandling</i>).</p>	<p>Vårdnadshavare till den/de som utsatts för diskriminering informeras.</p>
<p>Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker inom en månad. Vid behov sker fler uppföljningssamtal. Detta dokumenteras. (<i>Rapport för uppföljningssamtal vid trakasserier eller kränkande behandling</i>).</p>	<p>Förskolechefen tar ställning till åtgärder i samråd med huvudmannen. (HR i Lund)</p>
<p>Ärendet avslutas eller förskolechef beslutar om ytterligare åtgärder.</p>	<p>En facklig representant kopplas in.</p>
<p>Om någon ur personalen trakasserar eller kränker ett barn följs arbetsgången för diskriminering.</p>	<p>Förskolechefen har uppföljningsansvar.</p>

## **Dokumentation - Uppföljning**

All dokumentation vid utredningar av trakasserier, kränkande behandling eller diskriminering förvaras i respektive barnmapp i dokumentskåpet i administratörens rum.

Regnbågens likabehandlingsplan utvärderas varje läsår av:

- personalen vid utvärderingsdagen i slutet av vårterminen.
- barnen via samtal och observationer.
- vårdnadshavarna genom Föräldraföreningen och vid utvärderingsmötet för vårdnadshavare.

Med utvärderingarna, samtal och intervjuer som grund reviderar personalen tillsammans med förskolechefen likabehandlingsplanen, så att den är klar att presenteras

- vid första personalmötet för läsåret
- vid det första föräldramötet i september för vårdnadshavarna.