

## **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 paraply begreppet kränkning. En fokusering på mobbning kan medföra att den lagrelaterade skyldigheten att arbeta mot andra kränkningar riskerar att förbises.

### **Vision**

Barnen ska känna sig trygga med kamrater och personal så de finner arbetsro och lust att lära. Trygghet är en förutsättning för lärande. Alla på Regnbågen ska mötas med respekt och känna en delaktighet i sin vardag. När ca 68 barn från olika verkligheter samlas i vår verksamhet kommer också lika många viljor att samlas. Någon gång kommer det att hända att en vilja inskränker någon annans vilja. Detta är en del i att bilda ett samhälle av medborgare, att lära sig att respektera varandra och visa medmänsklighet och hänsyn. Det innebär att utveckla dialogen som verktyg för att lösa meningsmotsättningar och konflikter. I det arbetet är det vår önskan och vilja, att vi möter och tar tillvara varje barns rätt till integritet och att inte kränkas genom främjande och förebyggande arbete, och i de fall det sker, se till att det åtgärdas snarast möjligt.

### **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

Montessori 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.
- Pedagogerna finns nära barngruppen och försöker förutse eventuella konflikter och hjälper barnen att lösa/hantera konflikter.
- Pedagogerna skapar trygghet genom tydliga rutiner och en tydlig struktur i det vardagliga arbetet.
- Pedagogerna uppmuntrar barnen att hjälpa varandra.
- Varje läsår börjar med en inskolningsperiod för att barnen i de nya grupperna ska lära känna varandra.
- Pedagogerna ingriper aktivt i eventuella konflikter. Noll tolerans mot alla kränkande handlingar.
- Pedagogerna pratar med barnen om vikten av att säga till en vuxen om de känner sig otrygga eller utsatta för någon negativ behandling.

- Pedagogerna strävar efter att hela tiden öka vår kunskap om olika kulturer, livsvillkor och familjerelationer bl.a. genom samtal, böcker, berättelser, sånger men också genom att visa intresse och nyfikenhet.
- Pedagogerna diskuterar kontinuerligt sitt förhållningssätt med varandra.
- Pedagogerna arbetar medvetet med genusperspektiv och normkritik och erbjuder material för alla barn.
- Pedagogerna finns alltid ute på gården, 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.
- Diskussion och 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.
- Arbetsmiljön är en stående punkt på dagordningen vid de regelbundna personalmötena. Trygghet, arbetsro och trivsel är viktiga förutsättningar för vårt arbete och barns lärande.
- Tydliga inskolningsrutiner för övergångarna mellan avdelningarna på förskolan.
- Ordningsregler diskuteras tillsammans med barnen.
- Vi arbetar dagligen med vårt montessorimaterial på avdelningarna, där barnen lär sig att vårda och ta hand om vårt material och därigenom utvecklar respekt och omsorg för vår miljö.

## Kartläggning

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

**Trygghetsenkät** En gång per läsår

### Observationer

**Barnintervjuer** En gång per år

### Tillbudsrapportering

**Överlämningssamtal** En gång per år

## Ansvarsfördelning

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

**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 veckomötet.

**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.

Om något har hänt är det bra att ställa följande frågor till ditt barn –

- Vad var det som hände?
- Vilken pedagog hämtade du?
- Hur löste sig situationen? Kändes det bra?

## Analys

Detta läsår hade vi inte genomfört någon trivselenkät. Svarsfrekvens tidigare år har varit låg. Vi har istället lyssnat av föräldrarna hur de upplever sitt barns vistelse hos oss vid hämtning/lämning och i utvecklingssamtalen. Även rektor har erbjudit föräldrar samtal. Vi är mycket angelägna om att föräldrarna ska känna trygghet, förtroende och tillit till oss och för verksamheten. De flesta vårdnadshavarna tycker att de blir bra bemötta av personalen och är nöjda.

Vi har haft en stabilare personalsituation även om en del vikarier har varit inne. Vi har så långt som möjligt använt oss av en begränsad och känd vikariegrupp. Utemiljön ska vara inspirerande och utmanande. En del lekredskap börjar bli slitna som vi hoppas förbättra under nästa år. Solskyddet kom på plats under den första månaden på läsåret. Det inspirerade barnen till olika lekar.

Tillbudet är oförändrade från förra läsåret. Det är mestadels samma sorts tillbud som sårskador och fallolyckor, oftast i utemiljön. Vi går skyddsronder en gång per termin för att uppmärksamma brister, förbättra och skapa en säker och trygg miljö inne och ute.

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 för varandra, material och miljö.

## Förebyggande arbete

Montessori 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.

Varje år startar alla avdelningarna med att prata om att "*vara-en-bra-kompis*". Vi använder "kompiskort" från Kreativ Insikt och serien "Kompis-böcker" från N&K. Tillsammans med bl.a. sånger, dramaövningar, berättelser och samtal skapas ett bra material som utvecklar och stärker barngruppens samspel, samarbete och respekt.

Kompis-materialet ger en bra start för arbetet kring bemötande och förhållningssätt som sedan får möjlighet att ta olika vägar då barnen bjuds in i det fortsatta arbetet att skapa en bra trygg och

stämning i gruppen. Pedagogerna upplever att det ger resultat både kring hur barnen försöker lösa konflikter och hur de samtalar med varandra.

Värdegrundsarbete är en ständigt pågående process i olika former. Inomhus och i utemiljön. Förskolan vilar på demokratins grund, att verksamheten bedrivs i demokratiska former och med ett demokratiskt arbetssätt.

- Barnen ska vara delaktiga och ha ett reellt inflytande över såväl innehåll som arbetssätt.
- Barnen ska ges förutsättningar att utveckla sin förmåga att uttrycka sina tankar och åsikter för att därmed kunna påverka såväl verksamheten som sin egen situation liksom att ta ansvar för sina egna handlingar och förskolans miljö.
- Omsorg om och hänsyn till andra människor, liksom rättvisa och jämställdhet samt egna och andras rättigheter ska lyftas fram i förskolan.
- Etiska värden och normer ska synliggöras i verksamheten så att barnen ges möjlighet att tillägna sig dessa.

Värdegrundsarbetet sker främst genom konkreta upplevelser och genom personalens förhållningssätt som förebilder. Konkreta upplevelser och erfarenheter ges genom olika aktiviteter som barnen erbjuds inne och ute på förskolan. Det kan vara olika lekar, samlingar, berättelser, skapande, samtal och barnens frågor.

## 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 kontaktar, 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. Arbetslaget beslutar om en tidsplan för uppföljning.

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

Trakasserier/Kränkningar	Diskriminering
Han/hon som först får kännedom om någon kränkning informerar samma dag förskolechef. Han/hon ansvarar även för att ärendet dokumenteras. ( <i>Rapport om trakasserier eller kränkande behandling</i> ).	Den som först får kännedom om någon diskriminering informerar samma dag förskolechefen.
Förskolechef anmäler uppgift om kränkande behandling till huvudman.	Förskolechef anmäler uppgift om diskriminering till huvudman.
Förskolechef ger uppdrag till berört arbetslag att ansvara för utredningen.	Förskolechefen ansvarar för att en utredning inleds och att en åtgärdande plan upprättas.
Arbetslaget samlar omgående in information i ärendet. De ansvarar även för att ärendet har dokumenterats.	Förskolechefen samtalar snarast med den utsatta barnet/barnen.
Arbetslaget samtalar med berörda barn. Anteckningar förs och dokumenteras	Personal kallas för samtal hos förskolechefen.
Beslutade åtgärder genomförs för att uppnå en trygg situation. Åtgärderna dokumenteras. Personalen observerar inblandade barn den närmaste tiden för att se om någon förändring skett.	Förskolechefen dokumenterar händelsen och de åtgärder man kommer fram till.
	Vårdnadshavare till den/de som utsatts för diskriminering informeras.
	Förskolechefen tar ställning till åtgärder i samråd med huvudmannen. (HR i Lund)

<p>Arbetslaget kontaktar berörda vårdnadshavare och informerar om utredningen och dess åtgärder.</p> <p>Arbetslaget gör en återkoppling/uppföljning med de inblandade barnen inom en vecka. Detta dokumenteras.</p> <p>Uppföljningssamtal med samtliga inblandade sker inom en månad. Vid behov sker fler uppföljningssamtal. Detta dokumenteras.</p> <p>Ärendet avslutas eller förskolechef beslutar om ytterligare åtgärder.</p> <p>Om någon ur personalen trakasserar eller kränker ett barn följs arbetsgången för diskriminering.</p>	<p>En facklig representant kopplas in.</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.

Montessori Regnbågens likabehandlingsplan utvärderas varje läsår av:

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

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.