

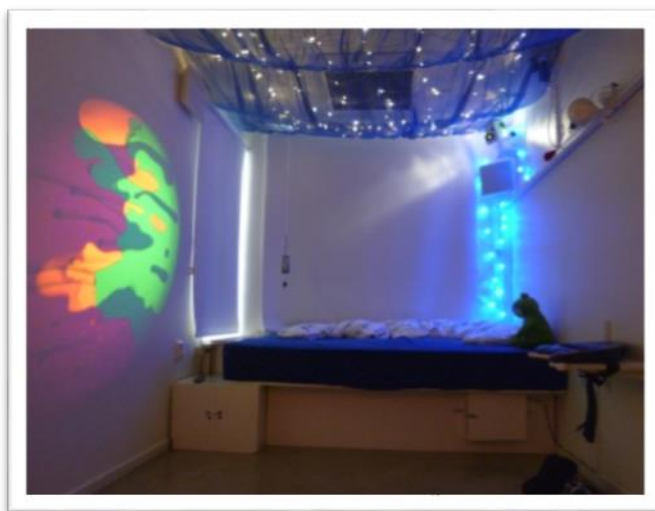
# Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2019

## Reimers specialförskola

### INLEDNING

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla barn i förskolan ska ha samma rättigheter – oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Med begreppet likabehandling menas att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Bristande tillgänglighet är också en grund för diskriminering från och med 1 januari 2015.

Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Varje år upprättas en plan på alla förskolor. Det som står i likabehandlingsplanen ska ske i verksamheten.



Alla medarbetare på Reimers specialförskola tar bestämt avstånd från alla former av kränkande särbehandling oavsett vem/vilka som avses. Vi arbetar förebyggande utifrån vår värdegrund för att minimera risken för kränkningar. Forskning har visat att systematiskt arbete mot kränkningar har effekt. Det handlar till exempel om att arbetet är långsiktigt och att alla är engagerade. En trygg miljö är en förutsättning för att lära och

utvecklas. Vi arbetar kontinuerligt med att förskolan ska vara en plats där både barn och vuxna känner gemenskap och blir bemötta på ett respektfullt sätt oavsett vilka individer de är.

### Bestämmelser som styr

Arbetet med likabehandling mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier regleras i:

- Skollagen 6 kap (2010:800),
- Diskrimineringslagen (2008:567 ändrad 2016:828)
- Förordning (2006:1083 ändrad 2011:681) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.
- Läroplanen
- Barnkonventionen

Enligt skollagen och diskrimineringslagen är all personal inom förskolan som kommer i kontakt med barn skyldiga att arbeta målinriktat för att motverka, förebygga och förhindra att kränkande handlingar, diskriminering och trakasserier förekommer på förskolan. Om detta ändå skulle inträffa ska omständigheterna utredas, dokumenteras och åtgärder föreslås för att förhindra att det upprepas.

Skadestånd kan utgå till den som diskriminerats/ kränkts, om personalen i förskolan åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen. Vårdnadshavaren kan göra en anmälan till Statens skolinspektion eller Diskrimineringsombudsmannen. Skolinspektionen och barn- och elevombudet (BEO) har tillsynsansvar för bestämmelserna i skollagen.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansvarar för tillsyn av bestämmelserna i diskrimineringslagen.

## Vad är diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

### Diskriminering

Diskriminering är när *personalen* i förskolan på osakliga grunder behandlar barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

### Beskrivning av diskrimineringsgrunderna - deo

Bristande tillgänglighet är också en grund för diskriminering sedan 1 januari 2015. Bristande tillgänglighet innebär att en person med

funktionsnedsättning missgynnas genom att man inte har vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet för att personen i fråga ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

### **Trakasserier**

Trakasserier är när *personal eller barn* kränker ett barns värdighet och kränkningen har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är när *personal eller barn* kränker ett barns värdighet, men kränkningen har inte samband med någon diskrimineringsgrund.

När man bedömer kränkande behandling mellan barn fäster man stor vikt vid barnets eller vårdnadshavarens upplevelse. Förskolan ska alltid utreda misstanke om att barnet blivit kränkt. Här tas också hänsyn till barnens ålder.

När det gäller de yngre barnen härleds ofta incidenter till bristande tillsyn från personal.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- ✓ fysiska (slag, knuffar)
- ✓ verbala (hot, svordomar, öknamn)
- ✓ psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när någon kommer)
- ✓ texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)
- ✓ mobbning (upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag)

## **Utvärdering av föregående års plan**

### **1. Förskolans utvärdering beskrivs här:**

Målet för förra årets plan mot diskriminering och kränkande behandling var att:

Pedagogernas engagemang i barnens livsvärld är grundläggande i verksamhetens arbete med etik och värdegrund. Därför vill vi aktualisera frågan om våra etiska värden på förskolan.

Vi har tagit upp:

Vårt förhållningssätt till varandra. Hur vi lyssnar, bekräftar, pratar vi till/med varandra. Hur jag betar mig mot andra människor?

När vi har gestaltat vår värdegrund gör vi det utifrån de normer och värden som vi bär med oss. Vårt sätt att bemöta barn, vårdnadshavare och andra människor runt oss påverkar barns lärande och förståelse. Hur vi vuxna förhåller oss till barnen och till varandra är det som allra mest påverkar barnens utveckling vad gäller empati och förståelse för demokratiska värderingar.

Vi arbetar mycket med att avläsa barnens kroppsspråk och mimik för att kunna tyda deras signaler och behov.

Diskussionerna i arbetslagen och i våra gemensamma möten är av stor betydelse, där kan vi lyfta fram våra frågor och olika dilemman.



## Främja barns lika rättigheter och möjligheter

### 2. Förskolans vision/värdegrund

Vår förskola har barn med flerfunktionsnedsättningar och det innebär att vi vuxna ger vägledning och är förebilder för våra barn.

Vi har lyft fram fyra områden som är viktiga för oss i arbetet med värdegrunden.

Bemötande  
Trygghet  
Allas lika värde  
Ansvar

Vi vill att vårt värdegrundsarbete ska vara aktivt i vårt arbete och att alla är en del av det.

Humor och ett positivt tänkande genomsyrar vårt arbete som väcker nyfikenhet bland stora och små. Nyfikenhet på nya kunskaper och lärdomar, nyfikenhet på varandra och nyfikenhet på livet runt omkring o

### **3. Förskolans främjande arbete beskrivs här:**

”Omsorg om det enskilda barnets välbefinnande, trygghet, utveckling och lärande ska präglade arbetet i förskolan. Hänsyn ska tas till barnens olika förutsättningar och behov.”

Arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling utgår från förskolans värdegrund som blir en del i vårt dagliga arbete med att skapa en trygg miljö för barnen.

Vi vill skapa ett gott socialt klimat där respekten för allas lika värde förstärks. Genom ett reflekterande arbetssätt där medarbetarnas barnsyn lyfts fram, kan vi ta upp frågor om hur det går ihop med värdegrunden eller de pedagogiska grundtankar som finns i verksamheten.

Att främja lärande i demokrati innebär att vi ska verka i demokratiska arbetsformer, förankra de demokratiska värdena, främja likabehandling och motverka alla former av kränkande behandling.

Medarbetarna ska vara positiva förebilder för barnen. Förskolan ska vara en verksamhet anpassad till alla barn, oavsett deras förutsättningar, bakgrund eller familjeförhållanden.

Medarbetarnas förhållningssätt och kunskapssyn är viktiga faktorer kring arbetet med hur man ser och hanterar barnens delaktighet kring likabehandling. Genom att lyfta fram barnens förmåga och drivkraft, att tillsammans med pedagoger utforska och upptäcka omgivningen, där pedagogen hjälper till att skapa förutsättningar och förhållanden så att barnen får inspiration till handling och eget reflekterande. Det främjande arbetet handlar om att hitta och stärka positiva förutsättningar för att alla barn ska ha lika rättigheter och möjligheter.

#### 4. Kartläggning

På våra avdelningsmöten lyfts frågor om vårt arbetssätt, rutiner och regler för att snabbt kunna kartlägga riskerna.

Vi har diskuterat vårt förhållningssätt till varandra. Hur vi lyssnar, bekräftar, pratar vi till/med varandra.

För oss är det viktigt att alla, barn, vårdnadshavare och medarbetare känner trygghet.

Med trygghet menar vi att alla ska våga tro på sig själv, jag duger som jag är. Att jag kan få uttrycka mina egna åsikter, att jag får vara mig själv, att jag vågar fråga och känner mig trygg i min identitet.

Vi har observerat våra barngrupper för att kunna se vilka förbättringsområden vi har.

Vi har observerat barnens lärmiljöer och hur de används.

Vi har också observerat barngrupperna för att se om alla har tillgång och möjlighet att delta i de gemensamma aktiviteterna.

Våra lärmiljöer är under ständig förändring utifrån nya barn och utifrån alla barns behov.



## 5. Förskolans beskrivning och analys av kartläggningen:

Genom våra observationer ser vi att vi bör ha rutiner att granska vilka attityder och värderingar som förmedlas genom det material som används. Det gäller bland annat böcker, appar i surfplattan osv.

Vi har sett till att göra vissa förändringar i våra lärmiljöer

Detta har medfört att vi gjort förbättringar i vår korridor i form av omplacering av lekmaterial för att bättre tillmötesgå barnens behov.

Aktiviteterna på avdelningarna har anpassats efter barnens schema.

Vi har bland annat ändrat tiden på samlingen på en avdelning så att alla barn ska ha möjlighet att delta. Det är viktigt för att kunna känna gruppkänsla.

Det är i de vardagliga mötena som värderingar och attityder möts. Därför är det viktigt att reflektera över vilka värderingar och föreställningar som finns hos personalen och i barngruppen angående kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

I vår värdegrund lyfter vi bl.a. fram bemötande.

Med bemötande menar vi att på ett respektfullt sätt lyssnar och tar del av andras åsikter. Att vi är lyhörda inför varandras olikheter och ser det som en tillgång. Att vi litat på varandra och känner oss trygga i det. Att vår människosyn och samsyn innebär respekt och omtanke inför de olika möten med människor vi har, i vår vardag.

Om kompetens saknas vid något område hos medarbetare så ska det tillgodoses genom kompetensutveckling.

## **Förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

### **Mål 2019**

Pedagogernas engagemang i barnens livsvärld är grundläggande i verksamhetens arbete med etik och värdegrund. Därför vill vi fortsätta med att aktualisera frågan om våra etiska värden på förskolan.

### **Arbetsätt:**

Vi ska lyfta fram frågor till diskussioner i arbetslaget och hela förskolans medarbetare kring:

Hur gör vi när vi upplever att barnen protesterar med att använda olika hjälpmedel och utföra vissa aktiviteter som är nödvändiga för dem t ex stretch av kroppsdelar, vi är medvetna om behovet av att utföra dessa aktiviteter.

Upplever vi att vi kränker barnens rättigheter när vi vill att de ska använda hjälpmedel som vi vet är nödvändiga

Hur lyssnar vi på barnens signaler och hur/när gör vi bedömningen att barnet behöver specifika hjälpmedel trots protester.

På vilket sätt håller vi våra diskussioner levande

### **Ytterligare frågor att lyfta fram:**

Vilka olika handlingsalternativ har vi på vår förskola?

Vilka konsekvenser får de?

Vad är realistiskt och icke realistiskt?

### **Uppföljning:**

Att alla medarbetare har startat diskussionerna kring etiska värderingarna på förskolan och att vi följer upp detta på vår utvärderingsdag i november 2019.

### **Ansvar:**

Förskolechef och medarbetare

### **När insatserna ska genomföras:**

Under 2019



## **Förebyggande arbete**

I vårt arbete med likabehandlingsplanen är det bra att börja med att se över verksamheten och göra en kartläggning för att identifiera sådana risker. Vi försöker också att identifiera situationer och platser där de vuxna inte har full uppsikt eller där barn upplever sig otrygga.

Förebyggande arbete syftar också till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och omfattar områden som av oss har identifierats som riskfaktorer i verksamheten utifrån kartläggningen.

## **Upptäcka/utreda/Åtgärda**

### **Upptäcka:**

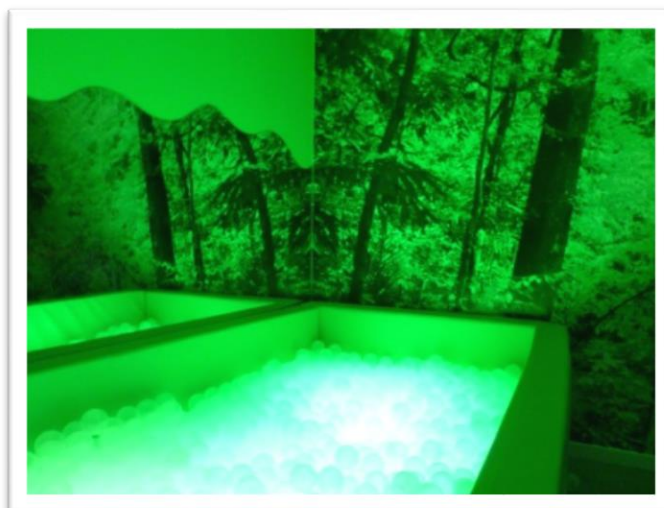
Vi måste ha goda rutiner kring att upptäcka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

### **Utreda:**

En utredning påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt

### **Dokumentera:**

Innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas



## **Ansvarsfördelning - anmälningssplikt**

### **Förskolechef**

Förskolechef är skyldig att anmäla om barn/vårdnadshavare anser att barnet är utsatt för kränkning/diskriminering till chefen för Förskoleavdelningen. Anmälan görs på blankett 1, utredning på blankett 2 och uppföljning på blankett 3 som finns i katalogen ”Anvisningar, mallar och listor”.

### **Personal**

När personal får kännedom om att ett barn/vårdnadshavare anser sig/barnet ha blivit utsatt för kränkande behandling/diskriminering är hen skyldig att dokumentera och anmäla händelsen till förskolechefen. Anmälan görs på blankett 1. Utredning görs på blankett 2 och uppföljning på blankett 3 som finns i katalogen ”Anvisningar, mallar och listor”.

### **Avdelningschef**

Avdelningschef är skyldig att anmäla händelsen till stadsdelsnämnden som är ytterst ansvarig. Anmälningar görs till Sociala Delegationen.

## **Barn, vårdnadshavare och personals delaktighet**

### **Barn**

Likabehandlingsplanen ska upprättas, följas upp och ses över under året. Barnen har inte varit delaktiga i utformningen. Vi analyserar och diskuterar vad trygghet, jämlikhet och jämställdhet innebär för barn med flerfunktionsnedsättningar Vi arbetar med och diskuterar också på vilket sätt våra barn har inflytande och delaktighet.

### **Vårdnadshavare**

Inflytande och delaktighet är en förutsättning för respekt och ansvarstagande. Det är därför viktigt att vårdnadshavare bjuds in till delaktighet i arbetet med planen för likabehandling. Vårt arbete mot diskriminering och annan kränkande behandling skall vara känt bland vårdnadshavare och personal.

Alla vårdnadshavare ska få information om likabehandlingsplan. Genomgång av likabehandlingsplanen görs på höstens möte för vårdnadshavare och vid inskolning. Hur barnet trivs på förskolan, hur samspelet ser ut, vad tycker barnet om att göra, tas upp under utvecklingssamtalet.

### **Medarbetare**

All nyanställd personal skall få information om likabehandlingsplanen.  
All personal ska ansvara för att ta del av likabehandlingsplanen.

Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig för alla på förskolan, samt hemsidan

### **Kommunikation**

Likabehandlingsplanen finns på Stockholms stads hemsida, och på varje förskolas hemsida.

Likabehandlingsplanen ska spridas i möten i med barnen och personalen, på möten/samtal med vårdnadshavare.

Likabehandling ska finnas som en punkt på APT (arbetsplats träff)