

Likabehandlingsplan

- plan för arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling

Södra bergets förskola

Giltighetstid: 2021-11-30 – 2022-11-30

Ansvarig rektor: Helena Näslund

1. Syfte och bakgrund

Det råder ett absolut förbud mot att kränka, diskriminera eller trakassera barn/elever. All personal har handlingsplikt och skyldighet att utreda och vidta åtgärder. Syftet med en likabehandlingsplan är att barn och elever ska skyddas mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Planen beskriver enhetens systematiska arbete, för barn/elever, personal och vårdnadshavare.

Skollagen fastställer att alla skolformer ska arbeta målinriktat för att förebygga och förhindra kränkande behandling. En plan för arbetet ska varje år beskriva verksamhetens mål och de åtgärder som planeras. Genomförandet av dessa åtgärder ska sedan utvärderas i efterföljande års plan. Skolverket anger att planen ska utgå från en kartläggning av nuläget, som beskriver risker och analyserar orsaker.

2. Vision och arbetssätt

Vår vision är att pedagogerna ska känna trygghet och kunskap i att arbeta normkreativt och normkritiskt. Alla barn ska få möjligheten att utvecklas utan att begränsas av andras uppfattningar/föreställningar och normer. HBTQI-utbildningen har gett oss verktyg för att kunna synliggöra och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Vår ledord är "Alla är olika - olika är bra" och det är något som genomsyrar hela verksamheten. Vi har ett medvetet förhållningssätt kring litteratur på våra förskolor. Vi är normkritiska vid valet av böcker. Pedagogerna ser över och reflekterar kring våra lärmiljöer och vi använder oss av könsneutralt material. Vi granskar våra blanketter och dokument på ett normkritiskt sätt.

3. Kartläggning av riskområden

Vi har ett medvetet förhållningssätt kring litteratur på våra förskolor. Vi är normkritiska vid valet av böcker.

Vi ser över och reflekterar kring våra lärmiljöer och använder oss av könsneutralt material.

En kartläggning är gjord av alla avdelningar, då pedagoger såg över varandras avdelningar. Inga tydliga riskområden upptäcktes i miljöer. Det finns dock en risk att de möten som sker i lärmiljöerna blir riskfyllda. Alla vuxna som vistas i förskolan behöver vara uppmärksam på sitt och varandras förhållningssätt. Hur man agerar och kritiskt granska detta, för att på detta sätt skapa en medvetenhet.

Alla är olika - olika är bra är vårt signum.

Vi har granskat våra blanketter på ett normkritiskt sätt men vi behöver fortsätta och arbeta vidare med detta. Att hålla utvecklingsarbetet levande.

4. Mål för arbetet

- Att HBTQI är levande i vår verksamhet och vår personal är delaktiga.

- All personal har kunskap och kännedom kring att vår fysiska miljö ska förmedla/kommunicera allas lika värde.
- Att all personal känner en trygghet i att förändra och utveckla våra fysiska miljöer och att miljön kommunicerar en medveten HBTQI kompetens.
- Att all personal känner trygghet i att diskutera och ge feedback för att utveckla och stärka vår verksamhet inom HBTQI
- Att all personal upplever att vår arbetsmiljö är inkluderande och välkomnande oavsett könsidentitet, könsuttryck och sexualitet.
- Att all personal har en medvetenhet kring hur vi arbetar med HBTQI innan de kliver ut i barngrupp.
- Att all personal har grundläggande kunskap inom HBTQI samt får tillfälle att utveckla kunskapen
- Skapa en medvetenhet hos barnen i vår verksamhet om allas lika värde och hur vi är mot varandra

5. Handlingsplan

- Vi behöver ta fram ett grundläggande material som innehåller en tydlig beskrivning av vad vårt arbete med HBTQI innebär som alla ska ta del av som besöker vår verksamhet.
- Att ha en stående punkt på våra arbetsplatsträffar där alla får möjlighet att lyfta och diskutera frågor rörande likabehandlingsplanen och vårt arbete med HBTQI.
- Vi gör varje år en runda över våra inomhus och utomhusmiljöer där vi tittar normkritiskt på dem samt kartlägger riskområden. Vi utvecklar sedan våra miljöer utifrån den för att förebygga diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.
- Rektorererna gör ett årshjul där det blir tydligt hur vi arbetar med vår likabehandlingsplan och gör arbetet levande över hela året där alla blir delaktiga i processen
- Vi arbetar aktivt med vår handlingsplan som tagit fram för vårt arbete med HBTQI.

6. Utvärdering av genomförda insatser

Vi behöver fortsätta hålla vårt arbete med HBTQI levande i verksamheten genom att skapa forum för mer diskussioner. Att göra ett årshjul där det blir tydligt över hur processen för att ta fram likabehandlingsplanen ser ut för att alla ska kunna bli delaktiga och vara med i hela processen. Vi behöver ta fram ett material som våra vikarier, nyanställda och utomstående kan få när det kommer till vår förskola för att förebygga arbete med diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Vi behöver minska våra mål för att vi också ska kunna genomföra dem på ett grundligt och utvecklande sätt.

Vi behöver också arbeta aktivt för att göra barnen mer delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen och HBTQI.

7. Barns/elevs delaktighet i arbetet

Barnen medverkar i arbetet, utifrån ålder och mognad.

8. Rutiner för akuta situationer

Rutiner när elev kränker elev

- Den/de som upptäcker eller får vetskap om händelsen kontaktar klasslärare/mentor.
- Klasslärare/mentor kontaktar omgående utsedd kontaktperson(er) med fördjupad kunskap om kränkning, trakasserier och diskriminering.
- Föräldrar/vårdnadshavare kontaktas.
- Skyndsam anmälan till LISA-systemet. Utöver anmälningskyldigheten inträder också utrednings- och åtgärdsskyldighet.
- En utredning utifrån händelsen påbörjas, där även förskolans atmosfär och skolans kultur ingår i kartläggningen.
- I vissa situationer kan elevhälsan behöva kopplas in.
- Upprätta tid för uppföljning och utvärdering.

Rutiner när vuxen kränker, trakasserar eller diskriminerar elev

- Förskolechef/rektor utreder och ansvarar för dokumentation, uppföljning och kontakt med barnets/elevens vårdnadshavare.
- Anmälan går vidare till huvudman och i vissa fall kontaktas fackliga representanter.

9. Bilaga: definitioner och begrepp

Diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen

Med diskrimineringsgrund menas de kategorier av personer eller de karakteristika som skyddas av diskrimineringslagstiftningen:

• Kön

Diskriminering och trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till barns könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur. De kan ta sig uttryck i sexualiserat språkbruk, tafsande eller visning av pornografiskt material. Vuxna i skolan måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse.

• Könsidentitet eller könsuttryck (i diskrimineringslagen könsöverskridande identitet eller uttryck)

Att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön

- **Etnisk tillhörighet**

Diskriminering och trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet kan vara förlöjligande eller skämt kopplat till en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Skolan/skolan har ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet.

- **Religion eller annan trosuppfattning**

Skolan/skolan får inte missgynna någon elev/barn på grund av hans eller hennes religion. I skolan ska föräldrar kunna lämna sina barn utan att de blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen. Skolan är skyldig att se till barnets bästa och alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism eller agnosticism.

- **Funktionsnedsättning (i diskrimineringslagen funktionshinder)**

Funktionsnedsättningar kan vara fysisk, psykisk eller intellektuell och påverka livet på olika sätt. Hit räknas både sådana som syns, och sådana som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, hörsel och synskador, ADHD och dyslexi. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse. Anm. Funktionshinder uppstår när personer med funktionsnedsättning upplever begränsning i relation till omgivningen. Funktionshinder är inte en egenskap hos individen utan det är miljön som kan vara funktionshindrande.

- **Sexuell läggning**

Skolan/skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuallitet. Skolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till barnen.

- **Ålder**

Det är fortsatt tillåtet att särbehandla på grund av ålder om:

– särbehandling gäller tillämpning av bestämmelse i förskola, förskoleklass, skolbarnomsorg, grundskola, särskola och specialskola samt om

– särbehandling har ett berättigande syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga.

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Direkt diskriminering känns igen genom likartade fall behandlas olika. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på detta program.

Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas lika behandling av olika fall. Krav som verkar neutrala men som i praktiken innebär att en viss grupp missgynnas. Det sker t.ex. när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de barn som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Den som låter bli att genomföra skäligen tillgänglighetsåtgärder kan komma att göra sig skyldig till diskriminering.

Trakasserier

Ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Begreppet ”sexuella trakasserier” innebär ett handlande av sexuell natur som för den skull inte behöver ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Anm. Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier som utförs av skolans personal kan också vara diskriminering och kan t.ex. ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker etc.

Kränkande behandling enligt skollagen

Skolan/skolan ska förebygga och förhindra det som i skollagen benämns som kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. Det definieras som ett uppträdande som, utan att ha någon koppling till någon särskild diskrimineringsgrund, kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykosociala, texter och bilder.

Fler begrepp

- **Mobbning**

En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

- **Rasism**

En föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

- **Främlingsfientlighet**

Rädsla för och/eller stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

- **Homofobi**

En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- eller bisexuella personer.