

# PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Markera verksamheter som planen avser Förskola Förskoleklass Grundskola Grundsärskola Fritidshem Gymnasieskola Gymnasiesärskola Annan pedagogisk verksamhet	Lammets förskola, Uppsala Kommun Västgötaresan 60 757 55 Uppsala 018/ 727 53 34
Ansvarig för planen Förskolechef: Rektor: Verksamhetschef: Benämnd chef i planen.	Namn på ansvarig chef: Inger Björklund ( förskolechef) 018/ 727 73 75, <a href="mailto:inger.bjorklund@ uppsala.se">inger.bjorklund@ uppsala.se</a>  Anna-Lena Ekstrand ( bfc) 019/ 727 22 93, <a href="mailto:anna-lena.ekstrand@ uppsala.se">anna-lena.ekstrand@ uppsala.se</a>
Planens giltighetstid:	2019-01-01- 2019-12-31



## 1. SYFTE OCH INNEHÅLL

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta åtgärder och ha tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och följas upp.

## 2. FÖREGÅENDE ÅRS UTVÄRDERING (MOTSVARAR STEG 4 I FÖREGÅENDE ÅRS PLAN)

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska en redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan. Utvärderingen i föregående års plan är utgångspunkten för den nya planen.

### 2.1.

Föregående periods åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Arbeta mer aktivt med Planen och göra den synlig i vårt dagliga arbete.  Vi har materialet Pralin där det finns olika berättelser, med tillhörande reflektionsfrågor att diskutera vid blockmöten eller / och på utvecklingsgruppens timme vid APT	Att alla pedagoger är insatta i vad som står i Planen och vad den betyder.	Effekten blev inte tillfredsställande. Vi behöver säkerställa tid att arbeta med Planen och få alla medarbetare delaktiga.
Planen ska synliggöras och medvetandegöras för vikarier och nyanställda. En vikariemapp med olika	Att säkerställa att samtliga anställda har fått möjlighet att sätta sig in i våra dokument som rör arbetet med barnen.	Vi får göra i ordning en ny vikariepärm där Planen, Kvalité hela dagen samt brandskyddsarbetet ska ingå.

<p>dokument ska finnas på varje block. Alla vikarier som kommer till oss första gången ska få tid att läsa igenom detta innan de går ut i barngrupp. Dokument som ska finnas: Planen, Kvalité hela dagen och brandskyddsarbetet</p>		
<p>Vi fortsätter att utveckla vårt arbete med kultur och tradition på förskolan. Vi vill att VH ska vara delaktiga i detta. Vi samlas kring en eldfest för att välkomna våren. Vi har en tradition med en familjesammankomst i slutet på vårterminen. Ljusfesten kommer att vara i anslutning till internationella barndagen i november och gäller för att i hela landet som vill medverka.</p>	<p>Målet är att skapa förståelse för olika kulturer och att skapa traditioner där allas engagemang räknas.</p>	<p>Vi genomför det vi tänkt, men vi jobbar vidare kring vårdnadshavares engagemang.</p>

### 3. UNDERSÖKNING AV RISKER (STEG 1)

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling samt eventuella risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras. Undersökningen omfattar såväl förekomsten av diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

#### 3.1. Redovisning av hur periodens undersökning har gått till och hur personalen och barnen/eleverna har medverkat

[Här beskrivs vilka metoder som använts vid undersökningen – exempelvis organiserade samtal, enkätundersökningar, trygghetsvandringar och föräldrasynpunkter. Ibland rymmer en skola flera verksamhetsformer, till exempel särskola, grundskola och fritidshem. I sådana fall är det viktigt att skolan kartlägger och beskriver de specifika behov som finns i de olika verksamheterna.]

Förskolan erbjuder vid varje introduktion ett introduktionssamtal där vårdnadshavarna får berätta om barnen och sig själva. Här lyfter vi traditioner och språk i familjen, och även hur familjebilden ser ut. En tid efter introduktionen erbjuder vi ett uppföljningssamtal till introduktionen, som också sammanställs för att ligga till grund för kommande introduktionsperioder. Vi erbjuder utvecklingssamtal två gånger per läsår, ett inventerande samtal under hösten och ett uppföljande samtal under våren. Till dessa samtal får vårdnadshavare enkäter som handlar om såväl barnets utveckling och hur de uppfattar barnets trygghet och trivsel på förskolan. Övrig kontakt med föräldrar sker vid daglig kontakt som lämning och hämtning samt vid familjesammankomster på förskolan.

Från tre års ålder får barnen vara delaktiga i utvecklingssamtalen, genom att svara på frågor om bl.a. sin trygghet och trivsel på förskolan. För förskolans yngsta barn och de barn som inte kan/vill svara finns omfattande observationsprotokoll i materialet för utvecklingssamtal.

#### 3.2. Områden som berörts i undersökningen

- Kränkande behandling
- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning

- Ålder

### 3.3. Redovisning av undersökningens resultat

- Kränkande behandling  
Vi fortsätter vårt förebyggande arbete mot kränkande behandling genom exempelvis litteratur, drama, barns inflytande och diskussioner om hur man är en bra kompis.
- Kön  
Vi erbjuder pojkar och flickor lika möjligheter i den vardagliga verksamheten, materialet ska ses och behandlas så könsneutralt som möjligt. Vi har förändrat lärmiljöerna inomhus utifrån manifest relaterat till ålder och vad barnen har rätt att möta på förskolan. Vi ser till individen oberoende kön, genom att alla pedagoger får fortbildning i pedagogisk dokumentation, som också är ett bra instrument för att kunna fånga upp barnens intressen.
- Könsöverskridande identitet eller uttryck  
Vi har blivit bättre att inte kommentera barns utseende och yttre attribut, utifrån den rådande normer
- Etnisk tillhörighet  
Det kan finnas risk för att barn särbehandlas beroende på vilken etnicitet de har.
- Religion eller annan trosuppfattning  
Just nu upplever vi att det inte finns någon risk.
- Funktionsnedsättning  
Det kan finnas risk för att barn behandlas olika beroende på om de har en funktionsvariation eller ej.
- Sexuell läggning
- Ålder  
Vi ser en förekomst av kommentarer och handlingar som handlar om att barnen förväntas vara på ett sätt i en viss ålder.

## 4. ANALYS AV ORSAKER (STEG 2)

Gemensamt för de förekomster och risker som vi kunnat se i vår kartläggning är att de alla bygger på antingen förutfattade meningar eller okunskap hos pedagoger. Normerna i samhället, om hur en ska vara och leva, tycks vara väldigt svåra att överbygga. Det är också väldigt

personberoende vilket förhållningssätt vi har till diskrimineringsgrunderna. Flera är väldigt pålästa inom exempelvis genus och inkludering av barn i verksamheten, medan andra inte har kunskapen, eller inte tycker att det är viktigt. Vi anser dock att stora förbättringar har skett på området, och att viljan är god att utveckla det normkritiska arbetet framöver. Vi känner att planen mot diskriminering och kränkande behandling behöver bli en mer central del av pedagogernas arbete, och inte isoleras till några månader om året, när revideringen pågår. Det handlar mycket om att medvetandegöra vad vi gör, hur vi gör och varför.

Att det finns risker kan också handla om organisationen av vår verksamhet. Det är exempelvis inte säkert att indelningen av våra grupper stöder inkludering. Här kan vi behöva tänka till, för att grupperna ska få en så bra sammansättning som möjligt, så att alla barn ska kunna ta del av verksamheten på samma villkor. Organisationen handlar också om hur våra arbetslag ser ut. Alla har vi olika bakgrunder och förkunskaper inom olika områden, vilket är en styrka och ska användas som en sådan. En gemensam idé och barn- och kunskapssyn måste dock vara grunden, och där kommer arbetet mot diskriminering och kränkande behandling in.

## 5. ÅTGÄRDER (STEG 3)

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, undersökningen (steg 1) och analysen (steg 2) ska de förebyggande och främjade åtgärder som skäligen kan krävas vidtas. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling m.m. och utgår från identifierade riskfaktorer. De konkreta åtgärder som planeras utgår från den undersökning som gjorts.

### 5.1. Konkreta åtgärder utifrån årets undersökning och utvärderingen av föregående års plan

Åtgärd	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur
Arbeta mer aktivt med Planen mot diskriminering och kränkande behandling.  Vi har materialet Pralin som är framtaget av Diskrimineringsbyrån. I det materialet finns olika berättelser, med tillhörande reflektionsfrågor att diskutera vid blockmöten eller på utvecklingsgruppens timme vid APT.	Förskolan	Att alla pedagoger är insatta i vad som står i planen och vad det betyder.	Förskollärare	Hela året	Vid revidering av planen

<p>Planen ska synliggöras och medvetandegöras tydligare för vikarier och nyanställda.</p> <p>En vikariemapp med olika dokument ska finnas på varje block. Alla vikarier som kommer till oss första gången ska få tid att läsa igenom detta innan de går ut i barngrupp. Dokument som ska finnas: vikarierutiner, Planen, Kvalité hela dagen och brandskyddsarbetet.</p>	Förskola	Att alla pedagoger är insatta i vad som står i planen och vad det betyder.	Förskollärare	Hela året	Vid revidering av planen
<p>Vi fortsätter att utveckla vårt arbete med kultur och tradition på förskolan. Vi vill att vårdnadshavarna ska vara delaktiga i detta. Vi samlas kring en eldsfest för att välkomna våren. Vi har en tradition med en familjesammankomst i slutet på vårterminen. Ljusfesten kommer att vara i anslutning till internationella barndagen i november och gäller för alla i hela landet som vill medverka.</p>	Förskola	Målet är att skapa förståelse för olika kulturer och att skapa traditioner där allas engagemang räknas.	Alla pedagoger och barnen och vårdnadshavare.	VT 2019/ HT 2019	VT 2019/ HT 2019

## 6. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING (STEG 4)

### 6.1

Periodens åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Arbeta mer aktivt med Planen mot diskriminering och kränkande behandling och göra den synlig i vårt vardagliga arbete.	Vårt mål är att medvetandegöra vår plan mot diskriminering och kränkande behandling hos alla anställda.	Vi har inte arbetat lika aktivt med Planen tillsammans, därför blev effekten inte som vi hoppats.
Planen ska synliggöras och	Att säkerställa att samtliga anställda har fått	Detta har inte gjorts, vi gör ett nytt försök.



medvetandegöras tydligare för vikarier och nyanställda.	möjlighet att sätta sig in i våra dokument som rör arbetet med barnen.	
Genomföra observationer för att kartlägga hur vi låter pojkar och flickor få möjlighet att delta i verksamheten.	Att medvetandegöra huruvida vårt bemötande av barnen ser olika ut beroende på vilket biologiskt kön de har.	Vi har regelbundet uppmärksammat detta när vi skrivit våra veckoreflektioner.
Vi köper in en kalender som visar alla högtider så att vi vet vad som finns.	Medvetandegöra i vardagen vilken mängd av traditioner och kulturer som finns.	Finns och används i varierande grad på blocken.
Vi vill involvera barnen mer i arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Det vill vi göra genom mer medvetna samtal och reflektioner kring frågor som tas upp i planen.	Målet är att vårt arbete med samtal kring känsliga ämnen med barnen ska bli mer medvetna och inte gå på rutin.	Vi upplever att samtalen sker mer på en medveten nivå, både hos pedagoger och hos barn. De äldre barnen arbetar med värdegrundsfrågor genom materialet Snick och Snack.

## 6.2. Medverkade barn/elever i arbetet och i utvärderingen av planen?

Ja

Nej

Om nej, varför?

## 7. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Se Utbildningsförvaltningens rutin för anmälan och handläggning av kränkande behandling och definitioner och begrepp ur Allmänna råd LÄNKAR

### 7.2. Rutiner – information till barn, elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Pedagoger presenterar handlingsplanen för vårdnadshavare, och planen hänvisas på förskolans hemsida och förskolans hallar för att underlätta för föräldrarna att kunna läsa. Vi ska också hänvisa till hur vårdnadshavare ska anmäla, via länk på Uppsala kommuns hemsida.

### 7.3. Rutiner för personalens respektive chefs skyldighet att anmäla

Förskolans pedagoger anmäler händelse till biträdande förskolechef. Sedan tas följande åtgärder vid.

- Anmälan inkommer till förskolechef/ rektor eller motsvarande ledningsfunktion.
- Ansvarig chef anmäler till huvudman genom att skicka anmälan för registrering och diarieföring till registrator, samt meddela chef för berörd skolform.
- Chefen utreder skyndsamt, vidtar åtgärder, följer upp och återrapporterar dokumentationen och avslut av ärendet till enheten för uppföljning och analys.
- Registrator avslutar ärendet i dokument- och ärendehanteringssystemet

#### **7.4.Rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation avseende diskriminering och kränkande behandling**

De pedagoger som blivit vittnen till händelsen dokumenterar och informerar vårdnadshavare om händelse och åtgärder. Detta görs genom observationer, samtal med de inblandade och fortlöpande återkoppling till vårdnadshavare. All personal på förskolan är insatt i detta arbete.

#### **7.5.Rutin när personal har kränkt barn/elever**

Den som ser att ett barn blir kränkt av personal agerar omedelbart. Tala om för berörd personal att det är ett absolut förbud mot detta enligt diskrimineringslagen och skollagen.

Anmälan direkt till förskolechef som ansvarar för utredning av händelsen. Information/samråd ska alltid ske med HR Center.

Förskolechef meddelar samtliga vårdnadshavare.

Förskolechef kallar till enskilt samtal med berörd personal och kallar därefter till samtal med samtliga vårdnadshavare.

#### **7.6.Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum**

- Revidering av planen ska ske varje år.
- I början av terminen läser alla pedagoger igenom planen och diskuterar den på ett APT/ Blockmöte.
- På höstens föräldramöte informeras föräldrarna om förskolans plan.
- Vi arbetar med likabehandlingsfrågor på blockmöten, arbetsplatsträffar och i utvecklingsgruppen.

## **8. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE**

### **8.2.Beskriv hur barnen/eleverna ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

Barnen ska vara delaktiga i det främjande arbetet som bygger på att vi skapar vår miljö tillsammans. De vuxna ska vara förebilder, vägleda barnen och möjliggöra barnens delaktighet i många praktiska frågor. De får på så sätt träna sig i att ta ansvar för miljön, men även för varandra. De kan vara delaktiga i att hjälpa varandra, delta i rutiner, i förskolans aktiviteter, problem och konfliktlösningar osv. Genom pedagogisk dokumentation och barnintervjuer, trygghetsvandringar. Att barn och pedagoger aktivt jobbar med värdegrundsfrågor.

### **8.3. Beskriv hur personalen ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

Genom att revidera planen tillsammans och att arbeta aktivt med vår värdegrund med barnen, framför allt genom vårt förhållningssätt.

Vi ska finnas nära barnen och vara delaktiga och lyssnande. Vi har fokus på alla individers lika värde och individuella bemötande.

Vi ska kontinuerligt utföra observationer av barngruppen, samtala med barnen kring trivsel och utföra trygghetsvandringar. Uppföljning sker fortlöpande.

Vi har nolltolerans mot kränkande behandling.

## **9. ATT GÖRA PLANEN KÄND - FÖRANKRING**

### *Barnen/eleverna*

Planen ska göras känd hos barnen genom att vi förmedlar till dem hur vi vill att vi är mot varandra och genom vårt förhållningssätt.

Barnen ska veta vem de vänder sig till om de känner sig oroliga över något.

### *Vårdnadshavarna*

- Presentera på introduktionen för nya föräldrar
- Presentera på föräldramöte
- Diskutera i förskolerådet
- Planen finns tillgänglig på förskolans hemsida.
- Varje avdelning har ett exemplar uppsatt på anslagstavlan.

### *Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen*

- Vid nyanställning
- Presentation på APT, all personal ska sätta sig in i planen. Arbetet pågår kontinuerligt med barnen genom att hålla allas lika värde som en grundbult i verksamheten.

