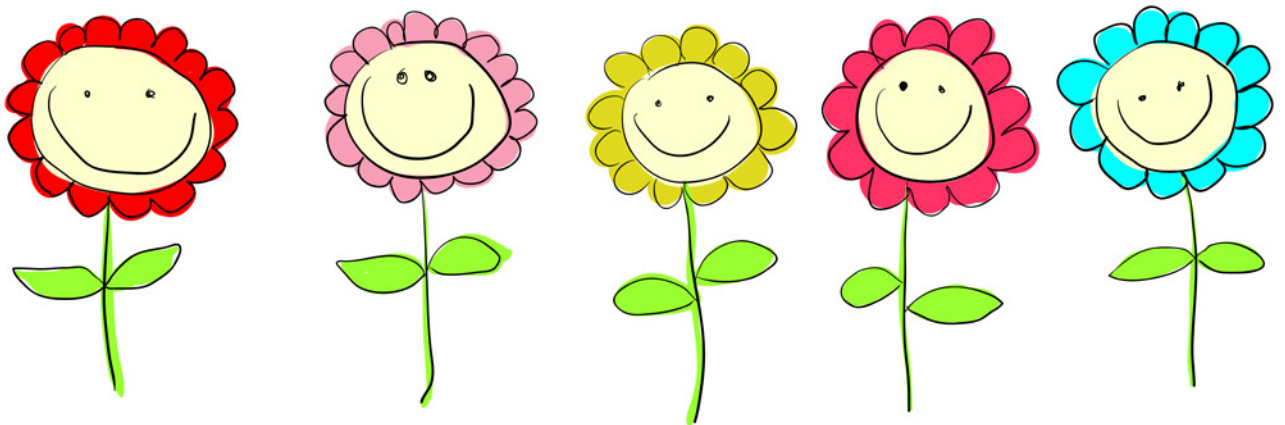




FÖRSKOLAN VIDEBACKENS LIKABEHANDLINGS PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Läsåret 2010-2011



Vår vision

På förskolan Videbacken ska alla barn och alla vuxna känna trygghet och trivsel. En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla på förskolan ska ha samma rättigheter, bli sedda och mötas med respekt.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SYFTET	s 4
SKOLLEDNINGEN.....	s 4
Bakgrund	
DEFINITIONER.....	s 5-6
Diskriminering	
Diskriminering kan antingen vara direkt eller indirekt	
Trakasserier eller kränkande behandling	
Trakasserier	
Kränkande behandling/Mobbning	
FRÄMJANDE ARBETE.....	s 5-6
KARTLÄGGNING.....	s 7-8
Årlig kartläggning på förskolan	
Arbetsmiljöenkät	
Utvecklingssamtalen under vårtermin och hösttermin	
Utvärderingsdagarna i december och juni för personal	
Föräldrarådets medverkan i kartläggningsarbetet	
Elevrådets medverkan i kartläggningsarbetet	
Föräldrarnas medverkan i kartläggningsarbetet	
Rastpersonalens observationer och erfarenheter	
Förskolans prioriterade mål för läsåret 2010/2011	
ANALYS AV KARTLÄGGNINGEN.....	s 8
MÅL ATT ARBETA MED UNDER 2010-2011.....	s 8
FÖREBYGGANDE ARBETE	s 8-9
VAD VI GÖR OM NÅGOT HÄNDER.....	s 9-10
Arbetsgång vid trakasserier eller annan kränkande behandling/mobbning (elev-elev)	
Om mobbningen ej slutar	
Arbetsgång vid diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling (skolans personal-elev):	
Arbetsgång vid indirekt diskriminering (skolan - elev eller elevgrupp):	
DOKUMENTATION.....	s 10
BILAGOR.....	s 11
Dokumentationsmallar (ännu ej fastställda)	



Likabehandlingsplan för Förskolan Videbacken

Syftet med likabehandlingsplanen är att förhindra att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling uppstår bland barn eller vuxna på skolan.

Skolledningen: På vår förskola skall ingen utsättas för diskriminering, trakasserier eller mobbning. Tendenser till trakasserier eller annan kränkande behandling skall aktivt motverkas. Alla ska kunna gå till förskolan med glädje och förväntan samt känna trygghet i den.

Bakgrund:

I januari 2009 trädde lagen mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever i kraft. Då fick förskolor och skolor en ny skyldighet att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och kränkning av elever. Denna plan bygger på en sammanslagning av diskrimineringslagen gällande diskriminering och trakasserier (1 kap § 4 och 2 kap § 19) och skollagens förbud mot kränkande behandling (kap 14 a).

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över lagen.

I skollagen (1985:1100) 14 kap regleras skolans ansvar att motverka kränkande behandling av barn och elever genom ett målinriktat arbete. Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Lag (2008:571). Varje år ska en plan upprättas med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som man avser att påbörja under det kommande året.

Definitioner:

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder.

Diskriminering kan till exempel ske genom skolans regler, dokument eller rutiner.

En elev kan också bli diskriminerad om eleven blir särbehandlad på grund av t.ex. en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder eller dylikt.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt

- Direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna
- Indirekt diskriminering kan vara att diskriminera genom att behandla alla lika. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev.



Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webbcommunities).

Trakasserier

är uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med:

- kön = att någon är kvinna eller man.
- etnisk tillhörighet = nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- religion eller annan trosuppfattning = tillhörighet av religiös uppfattning som är av annan trosuppfattning än den som är i majoritet.
- funktionshinder = varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- sexuell läggning = homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- könsöverskridande identitet eller uttryck = att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- ålder = uppnådd levnadslängd.

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier. Trakasserier är även när en elev kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera.

Kränkande behandling/ Mobbning

är uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, frysa ut någon, knuffas eller att rycka någon i håret. Mobbning är när en eller flera utför kränkande handlingar upprepade gånger över tid. Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande handlingar.

Främjande arbete:

Det arbete vi gör för att förhindra att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling uppstår ser ut på följande sätt:

- All personal på förskolan verkar för god stämning och är förebilder. Att vara en god förebild är en given del i vårt arbete. Barn gör inte som vi vuxna säger utan som vi gör. Genom att vi vuxna är trygga i oss själva, lyhörda för barnen, sätter tydliga gränser, visar empati och respekt så kommer vi också att kunna ge barnen en god grund att stå på.

Ansvarig: all personal på förskolan.



- SET (social och emotionell träning): Alla barn ska ha kontinuerlig social och emotionell träning. Vi arbetar med "Snick och Snack" samt med SET-dockorna. **Ansvarig: All personal.**
- Tillsammans med barnen gör vi upp ordningsregler/trivselregler varje höst. Som vi sedan hjälps åt att efterfölja. Alla på förskolan samt föräldrar skall känna till gällande trivselregler. **Ansvarig: All personal.**
- Göra dramalekar med barnen som stärker social utveckling och ger ökad trygghet. **Ansvarig: All personal.**
- Göra observationer i barngruppen. **Ansvarig: All personal.**
- Avstämningar bland personalen kring barngruppen och hur den fungerar. **Ansvarig: All personal.**
- Vid utvecklingssamtalet diskutera barnets sociala utveckling med föräldrar samt samverka kring de behov som finns. **Ansvarig: All personal.**
- Vid varje konflikt genast ta och reda ut genom samtal. Involvera föräldrar i att veta hur den blivit löst eller vad som ev. behöver arbetas vidare med. **Ansvarig: All personal.**
- Samarbeta med förskolan Solgläntan, förskoleklass samt fritids. **Ansvarig: Personal i stora gruppen.**
- Vuxna ska vara med ute, finnas med i lek och vara engagerade i barnens situationer för att tidigt se och upptäcka tendenser till uteslutning och kränkningar. **Ansvarig: personal på förskolan.**
- Vi måste även som vuxna följa de regler som finns på förskolan och aldrig gå förbi en situation utan att reagera. Barnens individuella olikheter ska främjas positivt. **Ansvarig: all personal på förskolan.**
- Personalen har under ht 2010 genomgått kompetensutveckling kring lagstiftningen av likabehandlings- och diskrimineringsplan. **Ansvarig: Rektor.**
- Vi på förskolan ska genom ett aktivt föräldraråd och föräldramöten arbeta för ett bra samarbete mellan oss och hemmet. I detta gäller att all personal bemöter föräldrarna med respekt och är lyhörda för deras tankar och åsikter. Vi förväntar oss givetvis ett likadant bemötande tillbaka. **Ansvarig: personal på förskolan.**

Kartläggning:

Årlig kartläggning på skolan:

För att få reda på om och i så fall var det finns diskriminering och kränkande behandling på skolan gör vi årligen en kartläggning kring detta.

Elever, personal och föräldrar deltar på olika sätt och kan på så vis hjälpa oss att kunna sätta in relevanta åtgärder i det förebyggande arbetet på skolan. Kartläggningen genomförs från mitten av vårterminen och fram till början på höstterminen.



Utvecklingssamtalen under vårtermin och hösttermin:

På varje utvecklingssamtal i förskolan tar läraren upp frågan kring kränkningar. Där diskuteras också platser som känns trygga respektive otrygga för eleven. Pedagogen tar sedan med sig en sammanställning av detta till utvärderingsdagarna i juni. **Ansvarig: All personal**

Utvärderingsdagarna i juni för personal:

Sammanställningen för årets arbete med en trygg förskolemiljö tas upp och vi försöker lägga den första byggstenen till målen för kommande läsår vad det gäller likabehandlingsplanens prioriterade områden att arbeta med för kommande läsår. Vi diskuterar och utvärderar det arbete kring SET (social och emotionell träning) som politikerna har tagit beslut om att vi ska använda inom kommunens skolor, fritidshem och förskolor. Vi går igenom förskolans rutiner och dokument för att motverka att diskriminering ska uppstå. **Ansvarig: rektor och all personal.**

Föräldrarådets medverkan i kartlägningsarbetet

Skolledning och föräldrarepresentanter i skolans föräldraråd tar upp frågan kring trygga och otrygga platser på sista föräldrarådet för terminen i maj månad. På mötet diskuteras innehållet i skolans likabehandlingsplan. Förslag till förändringar och förtydliganden som lyft fram antecknas och tas med i arbetet inför kommande plan. **Ansvarig: rektor.**

Föräldrarnas medverkan i kartlägningsarbetet:

Vid höstens första föräldramöten ges föräldrarna möjlighet att diskutera och lämna synpunkter till likabehandlingsplanens årliga kartläggning på hur de upplever förskolans sociala klimat och miljö för barnen. **Ansvarig: rektor och all personal.**

Förskolans prioriterade mål för läsåret 2010/2011

Med utgångspunkt från resultatet av förskolans kartläggning väljer vi de områden som ska lyftas fram som prioriterade mål i likabehandlingsplanen under året. Arbetet ska vara klart så att likabehandlingsplanen ska kunna läggas ut på områdets hemsida senast den sista oktober. **Ansvarig: rektor.**

Analys av kartläggningen:

Analysen ligger till grund för de prioriterade målen under kommande läsår. Analys av kartläggningen skall vara slutförd senast 15/10 och då lägger vi skolans prioriterade mål för innevarande år.

För att kunna arbeta fram en tydlig och välgrundad plan krävs det både medverkan av personal och elever. Föräldrarna kommer att vara delaktiga i samband med utvecklingssamtal, föräldraråd och föräldramöten.

- Utvecklingssamtal: vår och höst.
- Föräldramöten i september.
- Utvärderingsdag för personal: i juni.
- Föräldraråd: En gång per läsår.
- Personalens observationer: görs kontinuerligt.

Ansvarig: rektor och all personal.



Mål att arbeta med under läsåret 2010/2011:

Vi ska skicka hem likabehandlingsplan och reglerna på förskolan till alla föräldrar i början på ht-10, för information och respons. **Ansvarig: rektor och all personal.**

Lägga ut likabehandlingsplanen på www.emmaboda.se/. **Ansvarig: skolassistent**

Förebyggande arbete:

Det förebyggande arbetet bygger på den årliga analysen och de mål som upprättas utifrån den.

- Vi ska fortsätta med våra avstämningar på personalmöten (all personal) om hur läget är på förskolan. Dessa möten skall dokumenteras skriftligt. **Ansvarig: rektor och personalen på förskolan.**
- Vid varje konflikt genast ta och reda ut händelsen genom samtal. **Ansvarig: all personal och den som sett händelsen.**
- Reglerna ska finnas väl synliga på förskolan. **Ansvarig: all personal**
- Vid behov skall skolkurator kopplas in. **Ansvarig: rektor, all personal, skolkurator.**

Vad vi gör om något händer:

När det kommer till skolans kännedom om att elever utsätts för diskriminering eller annan kränkande behandling är rektor ansvarig att se till att en utredning inleds skyndsamt. Vad som hänt, vem/vilka som utfört kränkningarna för att därefter arbeta enligt upprättad arbetsgång

Arbetsgång vid trakasserier eller annan kränkande behandling (elev-elev)

1. Personalen på förskolan har samtal med de inblandade och utreder vad som hänt så snart som möjligt (små konflikter kan lösas redan här)
2. Vid behov genomförs allvarssamtal med alla inblandade och man gör tillsammans en överenskommelse så att händelsen ej ska upprepas.
 - Uppföljning inom 1-2 veckor av ärendet.
 - Skriftlig dokumentation av ärendet.
3. Vid allvarliga former av kränkningar/mobbning tas kontakt med hemmet och förskolan har samtal med alla inblandade. Information samlas in om mobbningen. Först samtalar man med den som kom med information om mobbningen och sedan den som blivit utsatt och dess föräldrar.
 - Oanmält samtal med mobbarna.
 - Samtal hem till mobbarnas föräldrar.
 - Uppföljningssamtal med mobbarna.
 - Samtal med den som blivit utsatt.
 - Uppföljningssamtal med mobbarna efter 1-2 veckor.
 - Skriftlig dokumentation av ärendet.



Om mobbningen ej slutar:

Anmälan till Individ och Familj Omsorgen (IFO).

Skolan fortsätter att arbeta med att få stopp på mobbningen.

Arbetsgång vid diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling (skolans personal-elev):

Om en personal misstänks för trakasserier eller annan kränkande behandling av ett barn eller en elev bör rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion ansvara för utredningen.

1. Rektor eller motsvarande träffar var och en av de som är inblandade vid enskilda samtal.
2. Rektor informerar berörda vårdnadshavare.
3. Rektor beslutar efter att ha lyssnat på alla parter vilka åtgärder som skall sättas in.
4. Åtgärderna dokumenteras.
5. Rektor följer upp med berörda parter efter 2-3 veckor.
6. Kvarstår kränkningarna går ärendet vidare till bildningschef för vidare åtgärder.

Arbetsgång vid indirekt diskriminering (skolan - elev eller elevgrupp):

1. Rektor eller motsvarande träffar barn eller barngrupp för samtal kring den upplevda diskrimineringen.
2. Rektor gör utifrån det tillsammans med förskolans personal en bedömning vilka åtgärder förskolan skall vidta för att diskrimineringen skall upphöra och hur förskolan ska arbeta för att motverka att en liknande situation uppstår.
3. Rektor kontaktar berörda vårdnadshavare och informerar om mötet med barn/barngrupp och hur förskolan kommer att arbeta med ärendet för att lösa det.
4. Uppföljning med berörda parter efter, en utifrån ärendet, lämplig tid.
5. Skriftlig dokumentation av ärendet.

Dokumentation:

Dokumentation sker kontinuerligt i ärenden kring kränkning/trakasserier och diskriminering. Förvaring av förda anteckningar sker på rektorsexpeditionen. Varje personal ansvarar för att en dokumentering sker. Inkomna skrivelser från föräldrar sparas och arkiveras på rektorsexpeditionen.

En gång per månad går rektor och personal igenom pärmen så att man kan se var händelserna sker och vilka som är inblandade. Dokumentationen ska ge svar på frågorna:

- När hände det?
- Var hände det?
- Vilka var inblandade?
- Vad var det som hände?
- Hur agerar vi? Åtgärder?
- Vad gör vi för att förhindra att det händer igen?

Allt för att få en bättre överblick och på så vis styra resurser till "rätt ställe". Dokument: se bilaga.

Ansvarig: rektor.



Bilagor:

Här kommer det att finnas ärendebblanketter och dokumentationsmallar för t.ex. diskriminerings och trakasseriärenden.

Blanketterna är ännu ej fastställda. Rektorsgruppen ska enas om vilka som är tydligast och bäst för vår kommun.