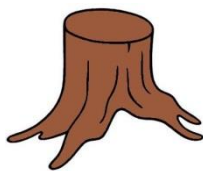




Önums friskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Förskola

Läsår: 2020 - 2021



Å-sidan

Beredskapsplan för att främja alla barns rättigheter – flickor och pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Alla barn samt vuxna har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.



Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskola

Ansvariga för planen

Förskolechef Aina Västfält, Förskolepedagogerna Nicole Handfast och Amanda Sahlin

Vår vision

På Önums friskola arbetar vi för att "alla barn är allas barn". All personal har ett gemensamt ansvar för enhetens barn. Vårt motto är att alla barn ska lämna Önums Friskola med en rak rygg och en tro på sig själva. All personal arbetar utifrån "Önumsandan", se bilaga 1. Önumsandan är en överenskommelse mellan all personal på skola, fritidshem, förskoleklass och förskola om viktiga ställningstaganden och gemensamma regler. Vi arbetar utifrån GRETA (Gemenskap, Respekt, Empati, Trygghet, Ansvar) om allas lika värde samt vikten av ett positivt förhållningssätt mot varandra. GRETA står för Gemenskap, Respekt, Empati, Trygghet och Ansvar. Alla barn ska ges samma möjlighet att pröva och utveckla sina möjligheter.

Planen gäller från

2020-08-31

Planen gäller till

2021-08-31

Läsår

2020– 2021

Barnens delaktighet

Pedagogerna pratar om vem GRETA är tillsammans med barnen. Barnen blir delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen då det dagligen hålls levande i det pedagogiska arbetet. Barnen får vara med och tala om hur du är en bra kompis. Hela barngruppen blir delaktig genom att iakttä, samtala, reflektera och därmed lära. Arbetet synliggörs för barnen genom GRETA- hörnan.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare inbjuds till delaktighet i planen vid samrådsmöte. Planen presenteras vid inskolnings och utvecklingssamtal och föräldramöten. Likabehandlingsplanen finns tillgänglig i varje avdelnings tambur.

Personalens delaktighet

Personalen följer kontinuerligt upp och utvärderar likabehandlingsplanen på planeringsmöte, Systematiskt kvalitets möte och personalmöte.

Förankring av planen

Huvudmannen informeras regelbundet på styrelsemöte av rektor om pågående likabehandlingsarbete. Redovisning av det systematiska kvalitetsarbetet sker i maj månad varje år.

Främjande insatser

Arbetslaget ska stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd och respektera varandra. Utifrån arbetet med önumsandan och GRETA är vi pedagoger där och vägleder barnen i hur man skapar goda relationer. När barnet utvecklas i sitt sociala samspel kan det bli konflikter. Pedagogerna är nära och leder leken vidare efter att ha uppmärksammat händelsen. Pedagog och barn "gör förlåt" utifrån barnets ålder. Vi arbetar i mindre barngrupper för att förebygga konflikter. Vid upprepade tillfällen av kränkning finns ansvarig pedagog nära för att förebygga kränkningen.

Namn

GRETA

Områden som berörs av insatsen

Diskrimineringsgrunderna: Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (se bilaga 2).

Mål och uppföljning

Begreppen i GRETA ska ständigt vara levande i det dagliga pedagogiska arbetet.

Insats

Vi arbetar kontinuerligt med våra rättigheter och skyldigheter i vårt GRETA arbete.

Gemenskap: Att lära oss varandras namn, både barn och vuxna på förskolan. Vi besöker varandras verksamheter och hälsar på varandra. Gemensamma aktiviteter på hela enheten, t.ex morgonsamlingar, temadagar.

Respekt: Barn och vuxna ser på situationen ur olika perspektiv. Närvarande pedagoger som arbetar i stunden. Positiv bekräftelse. Vuxna förebilder.

Empati: Massage/taktil stimulering. Använda litteratur för att sätta ord på känslor. Känslansikte.

Trygghet: Vi ger förutsättningar för att bygga och skapa ett förtroende för varandra så att alla barn kan komma till alla vuxna på enheten. Vi är många personer som kan upptäcka kränkningar/diskrimineringar. Det finns flera vuxna ute på utevistelsen. Barnen har bestämda platser vid matsituationer.

Ansvar: Skolans kamratråd gör sig kända på förskolan, presenterar sig på varje avdelning vid läsårets början. Utvecklingssamtal samt tamburkontakt. Barnens trygghet och trivsel tas upp. Enkätundersökningar om trivsel. Bruk enkät med fokus på ansvar.

Ansvarig

All personal på förskolan.

Datum när det ska vara klart

Arbetet pågår ständigt på förskolan. Men utvärderas varje år i juni.

Namn

Normkreativt förhållningssätt

Områden som berörs av insatsen

Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Mål och uppföljning

Att synliggöra fördomar som vi alla bär på. Uppföljning på planeringsmöte

Insats

Personalen planerar aktiviteter så att alla kan delta efter sina förutsättningar.

Genusarbete: Personalen väljer litteratur och lekmaterial som belyser olika typer av familjebildningar, religion och etnisk tillhörighet samt sexuell läggning. Personalen ger alla barn, oavsett kön, etnisk tillhörighet lika stort inflytande och utrymme i verksamhetens alla aktiviteter.

Ansvarig

All personal på förskolan

Datum när det ska vara klart

Arbetet pågår ständigt på förskolan. Men utvärderas varje år i juni.

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

- Observationer, 1gång/månad
- Kontaktschema, 2gångar/termin
- Pedagogiska samtal, dagligen
- Planeringsmöte, kontinuerligt
- Diskussion på personalmöte (Hela enheten), 1 gång/termin

Områden som berörs i kartläggningen

Alla former av kränkande behandling.

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

På föräldramöte under hösten ges det möjlighet till delaktighet samt komma med förslag till åtgärdande arbete. Barnen involveras dagligen i arbetet mot kränkande behandling eftersom vi tydligt visar hur man ska vara mot varandra.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

All personal på respektive avdelning är med i kartläggningen

Rutiner för akuta situationer

Policy

Vi accepterar aldrig någon form av mobbing, trakasserier, diskriminering eller kränkande beteende. När vi upptäcker att detta förekommer agerar vi skyndsamt, utreder omständigheterna samt vidtar nödvändiga åtgärder.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Närvarande vuxna i barnens lek. Punktmarkera undanskymda platser inne och ute där trakasserier eller kränkande behandling kan förekomma. Vara goda förebilder.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Förskolechef Aina Västfält samt personal på respektive avdelning.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Steg 1/ Ansvarig pedagog

- tar reda på fakta om kränkningen.
- har enskilt samtal med den utsatte/utsatta.
- har enskilt samtal med den eller de som kränker.
- har gemensamt samtal med inblandade.

Steg 2/ Ansvarig pedagog

- har kontakt med vårdnadshavare.
- informerar förskolechef.
- ser till att hemmen hålls informerade om händelseutvecklingen.
- ser till att åtgärder sker utifrån varje enskilt fall och barnets mognad.

Steg 3/ Förskolechef

- upprättar en handlingsplan i samförstånd med personal och föräldrar.
- ser till att personal finns tillgänglig för extra utvecklingssamtal.
- informerar till styrelsen.

Steg 4/ Förskolechef

- ansvarar för att om kränkningen inte upphör eller har varit mycket grov görs polisanmälan och/eller anmälan till socialtjänsten.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Se Steg 1 - 4

Rutiner för uppföljning

Ansvarig personal följer upp händelsen samt ser till att det inte upprepas.

Rutiner för dokumentation

Händelser dokumenteras av ansvarig personal.

Ansvarsförhållande

I den akuta situationen är det alltid den som uppmärksammar eller får reda på kränkningen/diskrimineringen som agerar. Så snart ett barn upplever sig vara utsatt för en

kränkning/diskriminering ska förskolan starta en utredning. Om det är barn-barn så tar ansvarig pedagog över. Förskolechef agerar om det handlar om personal-barn, barn-personal. Styrelsen agerar om det handlar om förskolechef-barn, barn-förskolechef.

Önumsandan

På vår skola råder Önumsandan som ska genomsyra all verksamhet på Önums Friskola. Det här är varje mentors skyldighet att förmedla till ny personal. Detta ska ske kontinuerligt under den första tiden genom diskussioner och att levandegöra exempel. Det är rektors ansvar att Önumsandan hålls levande. Den innebär följande:

- Alla barn är allas – vi har ett gemensamt ansvar.
- Vi bemöter alla barn utifrån deras egna behov.
- Blandar barnen vid olika aktiviteter – vi lär känna varandra.
- Trygghet.
- Glädje/nyfikenhet.
- Flexibel personal med positivt synsätt.
- All personal hör ihop – vi vuxna är ett nät – alla är lika viktiga – samhörighet mellan personalen.
- Alla barn är delaktiga efter sina förutsättningar, alla ska bli sedda för den de är.
- Naturprofileringen, från förskolan till åk 6.
- Att alla ska vara goda förebilder.
- Hälsa på varandra – ett leende föder fler.
- Föräldradelaktighet, att ha ett förtroende familj-skola.
- Alla ska lämna Önums Friskola med en rak rygg och en tro på sig själva.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

- Maria vill göra sin praktik på en målerifirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej". [diskriminering]
- Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]
- Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst. [sexuella trakasserier]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans. [trakasserier]
- Kim, som identifierar sig som intergender, söker upp skolkuratorn på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratorn ifrågasätter Kims könsidentitet och istället för att få prata om sina problem hemma, måste Kim förklara och försvara vad intergender betyder och innebär. [diskriminering]
- Alex, som klär sig i kjol och klänning, blir utföst av de andra tjejerna från skolans tjejtoalett eftersom de tycker att Alex är för mycket kille för att få gå in där. [trakasserier]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp. [diskriminering]
- Thomas, som är svart, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att "Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa". [trakasserier]
- Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria MVG, då svenska inte är hennes modersmål. [diskriminering]

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt. [trakasserier]
- Läraren nekar Leila att bära huvudduk på SFI-undervisningen med motiveringen
- "Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck". Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning. [diskriminering]
- Rebecka är judinna. En dag har någon ristat ett hakkors på hennes skåp. [trakasserier]

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom särskoleklassen, som hon ropade upp som grupp. [diskriminering]
- Elenas pappa har en CP-skada. Hon blir arg och ledsen när andra elever i skolan ropar "Din pappa är jävla CP." [trakasserier]
- Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta still. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar lärarvikarien inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden "ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!" [diskriminering och trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:

- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne "äckliga lebb". [trakasserier]

- Det har gått bra i skolan för James tills hans två pappor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam.
- James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. [trakasserier]
- På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd.

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelser som kan vara trakasserier:

- Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta. [trakasserier]
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall. [trakasserier]