

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Markera verksamheter som planen avser Förskola Förskoleklass Grundskola Grundsärskola Fritidshem Gymnasieskola Gymnasiesärskola Annan pedagogisk verksamhet	Uppsävja förskola Skogsvägen 44, 75756 UPPSALA 018- 727 73 71 elin.larsson@ uppsala.se
Ansvarig för planen Förskolechef Rektor Verksamhetschef Benämnd chef i planen.	Förskolechef: Inger Björklund 018-727 73 75 inger.bjorklund@ uppsala.se Tf Bfc: Elin Larsson 018- 727 73 71 elin.larsson@ uppsala.se
Planens giltighetstid:	jan 2018 – dec 2018

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 beskriva hur förskolan arbetar med 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 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

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
Likabehandlingsarbetet ska lyftas för föräldragruppen.	Öka samarbete och kommunikation med vårdnadshavare.	Planen har tagits upp på föräldramöten och finns synligt på avdelningarna.
Läsa och diskutera litteratur i likabehandlingsfrågor.	Få mer kunskaper, medvetenhet samt skapa samsyn i personalgruppen kring normkritiskt tänkande samt diskrimineringsgrunderna.	Inför varje Värdegrundsvecka läser alla i personalen aktuell litteratur runt den diskrimineringsgrund som fokuseras på.
Tillsammans skapa pedagogiska överenskommelser.	Få mer kunskaper, medvetenhet samt skapa samsyn i personalgruppen kring normkritiskt tänkande samt diskrimineringsgrunderna.	Pedagogiska överenskommelser kring hall, matsal och toalett har skrivits och reviderats av pedagogerna.
Gör ateljén mer inbjudande och tillgänglig för alla barn.	Vi behöver arbeta mer aktivt för att alla barn ska känna sig trygga och välkomna in i miljön.	Lunsens ateljé är flyttad till ett mer tillgängligt och attraktivt rum. Detta pga barnen uttryckte rädsla för gamla ateljén. Johansbos ateljé är uppstrukturerad och mer inbjudande och tillgänglig.

Arbetet med modersmål i verksamheten	Vi ska använda oss utav barnens modersmål i verksamheten.	Modersmålsstöd söktes för alla barn. Pga nya bestämmelser fick inget barn på förskolan modersmålsstöd. Pedagogerna jobbar med att få in modersmål i vardagliga situationer.
Arbeta för en mer könsöverskridande/okodad lek. Vi ska fokusera på barnlitteratur med könsneutrala och könsrollsöverskridande karaktärer.	Minska könsuppdelningen i lek och miljön.	Majoriteten av materialet i miljöerna är okodade och könsneutrala. Analyser av användandet av material och miljöer görs kontinuerligt på avdelningarna. Planerat är att biblioteket ska besökas av blandade barngrupper en gång i veckan. Pedagogerna gör medvetna val om vilka böcker som lånas till förskolan.
Pedagogerna ska fördela sig mer i rummen och ute för att få en bättre överblick samt att anordna utmanande aktiviteter på gården.	Tryggare barn och föräldrar, tryggare pedagoger.	Så långt personalgruppen klarar av det är personalen utspridda i rummen. Engagerar sig i barnens aktiviteter. Vi fann svårigheter med att anordna utmanande aktiviteter på gården. Detta är något vi fortsätter arbeta med.

2.2 På vilket sätt medverkade barn/elever i arbetet och i utvärderingen?

Genom observationer, intervjuer, samtal och utvecklingssamtal samt trygghetsvandring är barnen delaktiga i arbetet.

3. UNDERSÖKNING AV RISKER

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt eventuella risker för diskriminering, 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, 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

Förskolan erbjuder under introduktionen fortlöpande samtal med vårdnadshavarna. En tid efter introduktionen erbjuds ett uppföljningssamtal, dessa sammanställs för att ligga till grund för kommande introduktionsperioder.

Förskolan erbjuder utvecklingssamtal två gånger per läsår, ett inventerande samtal och ett uppföljande samtal. 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 samt vid familjesammankomster på förskolan och Unikum. Barnen är delaktiga i utvecklingssamtalen genom att svara på frågor om bl.a. sin trygghet och trivsel på förskolan. För de barn som inte kan eller vill svara finns omfattande observationsprotokoll i materialet för utvecklingssamtal. Vi arbetar för en nära relation med föräldrarna där problem tas upp omgående och de är välkomna att maila, ringa eller boka in extra samtal om behov finns.

Samtal om verksamheten såväl som om trygghet och trivsel på förskolan förs dagligen. Förskolans arbete utvärderas på olika nivåer. Vi har blockmöten och APT-möten där pedagoger och biträdande förskolechef är närvarande. Varje arbetslag har en representant i förskolans utvecklingsgrupp, där verksamheten följs upp, diskuteras och sammanställs. Genom områdets utvecklingsgrupp, där utvecklingsgruppsledarna representerar förskolans arbete, utbyts tankar och erfarenheter kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i enheten. Dessa diskussioner tas sedan tillbaka till den egna förskolan.

Pedagogerna har gått trygghetsvandring i förskolan för att kartlägga eventuella risker. Barnen har gått trygghetsvandring för att kartlägga var de känner sig trygga eller otrygga samt hur de upplever könsfördelningen. Föräldrar har fått gett sina åsikter i ett formulär via mail.

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

Nedan följer en redovisning av förekomst och risker inom varje enskild diskrimineringspunkt. I de fall vi sett förekomst, står de i normal text. Risker står skrivna i *kursiv stil*.

- Kränkande behandling
Vi ser en förekomst av att barnen använder sig av verbalt maktutövande samt verbala hot gentemot varandra och pedagoger.
Vi ser även en viss förekomst av fysiskt våld mellan barnen i konfliktsituationer.
- Kön
Vi ser en förekomst av att pedagoger använder olika språkbruk gentemot pojkar/flickor/hen.
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
Det finns en risk för att pedagoger särbehandlar barn som inte identifierar sig med sin biologiska tillhörighet och som visar detta genom t.ex. kläder, frisyrier och kroppsspråk.
- Etnisk tillhörighet
Det finns risk för att pedagoger särbehandlar barn beroende på vilken etnicitet de har.
- Religion
Vi ser en förekomst av att barns traditioner och kulturer lyfts fram olika mycket. Exempelvis så har vi aktiviteter som är direkt anknutna kristendomens traditioner men har inte lika många aktiviteter knutna till andra religioners traditioner.
- Funktionsnedsättning
Det finns risk för att barn behandlas annorlunda beroende på om de har en konstaterad eller förmodad funktionsnedsättning, eller inte anses ha en funktionsnedsättning.
- Sexuell läggning

Vi ser en förekomst av kommentarer och handlingar som förutsätter att barn är en del av den heterogena samlevnadsnormen, samt att de själva kommer att ingå i den som vuxna.

□ **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

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 tycks vara väldigt svåra att överbygga. Det är också väldigt personberoende vilket förhållningssätt vi har till diskrimineringsgrunderna. 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. Organisationen handlar bland annat om hur våra arbetslag ser ut. Alla har vi olika bakgrund, erfarenheter och kunskaper inom olika områden, vilket förskolan ser som styrka. En gemensam idé, barn- och kunskapssyn måste dock vara grunden, och där kommer arbetet mot diskriminering och kränkande behandling in.

Av analysen av personalens och barnens trygghetsvandring samt föräldrarnas åsikter kan vi läsa av att barn och föräldrar känner sig trygga på förskolan och barnen mår bra. Analysen visar också på att de vuxna rör sig mer över blockens rum än tidigare.

Generellt upplever föräldrarna att det är för få utmaningar och aktiviteter på gården. Angående frågan om genus har föräldrarna svårt att svara på på grund av de inte är på plats. En önskan finns att förskolan erbjuder många olika aktiviteter, teman samt arbetar med värdegrunden. Vidare önskas kontinuerlig information från pedagogerna samt låg personalomsättning.

5. ÅTGÄRDER

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, undersökningen och analysen ska de förebyggande och främjade åtgärder som skäligen kan krävas vidtas. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling 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
Likabehandlingsarbetet ska lyftas för föräldragruppen.	Förskola, föräldrasamverkan	Vårdnadshavarna ska känna till att planen finns dess innehåll samt hur arbetet går till.	Utvecklingsgrupps representanter	Föräldramöte 2018	Uppföljning sker när likabehandlingsplanen utvärderas.
Läsa och diskutera litteratur i likabehandlingsfrågor. Fokus på normkritiskt tänkande och förhållningssätt.	Förskolan	Få mer kunskaper, medvetenhet samt skapa samsyn i personalgruppen kring normkritiskt tänkande samt diskrimineringsgrunderna utifrån forskningsrön och beprövad erfarenhet.	Värdegrundsgruppen och Utvecklingsgruppen	Kontinuerligt under 2018	December 2018
Arbeta aktivt med modersmål och interkulturalitet i verksamheten.	Förskolan	Vi ska använda oss utav barnens modersmål i verksamheten genom litteratur, qr-koder, IKT samt att ta tillvara på pedagogernas modersmål och språkkunskaper.	All personal. Interkulturalitetsgruppen.	Kontinuerligt under 2018	December 2018
Arbeta för en mer könsöverskridande/okodad lek och aktiviteter. Vi ska fokusera på barnlitteratur med könsneutrala och könsrollsöverskridande karaktärer.	Förskolan	Minska könsuppdelningen i lek och miljön.	All personal	Kontinuerligt under 2018	December 2018 Observationer, Qualis-enkät, samtal i arbetslagen.
Pedagogerna ska fördela sig mer i rummen och ute för att få en bättre överblick samt att anordna utmanande aktiviteter på gården.	Förskolan	Tryggare barn och föräldrar, tryggare pedagoger.	All personal	Kontinuerligt under 2018	December 2018 Observationer, samtal med barn/pedagoger.

Arbeta med progression i lärmiljöerna utifrån barns ålder.	Förskolan	Skapa förutsättningar för att barnet ska få materialkunskaper från grunden.	All personal	Kontinuerligt under 2018	December 2018
Införa de traditioner som förskolan firar i årshjulet och att det finns nedskrivna instruktioner om hur de olika traditioner går till och varför de firas. Ta tillvara på pedagogernas kompetenser och skriva ner dessa.	Förskolan	Större förståelse för olika traditioner inom olika kulturer.	Utvecklingsgruppen. All personal.	Kontinuerligt under 2018.	December 2018.

6. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING (STEG 4)

6.1

Periodens åtgärder	Målet med åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det

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.

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

Barnet

- Barnet säger till en pedagog eller vårdnadshavare att det blivit diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling
- Pedagogen informerar arbetslaget.
- Pedagogen anmäler händelsen till biträdande förskolechef som i sin tur anmäler det till förskolechef.
- Bitr. förskolechef informerar alla pedagoger på ett APT

Vårdnadshavaren

- Vårdnadshavaren berättar för en pedagog att barnet har blivit diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.
- Pedagogen informerar Bitr. förskolechef,
- Bitr. förskolechef informerar förskolechef

Det finns information på hemsidan vart vårdnadshavaren kan vända sig vid anmälan om kränkande behandling och trakasserier.

7.3.Rutiner för personalens respektive chefs skyldighet att anmäla

- Personal som får kännedom om kränkande behandling på förskolan anmäler genom samtal till Bitr. fskchef.
- Bitr. förskolechef anmäler händelsen till förskolechef som är ytterst ansvarig.
- Bitr. förskolechef och/eller förskolechef fyller i anmälan om kränkande behandling och trakasserier på Utbildningsförvaltningens hemsida.

Bitr.förskolechef utredningsskyldighet innebär att:

- Utan dröjsmål ta reda på vad som har hänt, agera aktivt, snabbt och med diskretion.
- Klargöra att förskolan inte accepterar diskriminering, kränkande behandlingar eller trakasserier.
- Genomföra en saklig och objektiv utredning.
- Uppföljning av insatsernas genomförande och utfall

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

Barn kränker annat barn

- Samtal med berörda parter – insamling av information.
- Informerar arbetslaget – reflektion av vidare åtgärder.
- Informerar vårdnadshavare samt bitr. förskolechef.
- Upprättar handlingsplan med hjälp av specialpedagog.
- Utvärdering och uppföljning.

7.5.Rutin när personal har kränkt barn/elever

Personal kränker annan personal eller barn/elev

- Personal meddelar Bitr. förskolechef.
- Bitr. förskolechef anmäler antingen muntligt eller skriftligt via epost det som hänt till förskolechef
- Förskolechef fyller i Utbildningsförvaltningens anmälan om kränkande behandling och trakasserier. Anmälan har då nått huvudman
- Förskolechef är sedan skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring händelsen.

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

Revidering av Plan mot diskriminering och kränkande behandling skrivs in i årshjulet vid terminsbörjan för systematiskt kvalitetsarbete.
Revideringen av Plan mot diskriminering och kränkande behandling görs under december 2018

8. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE

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

Fortsätta ha dialog med barnen t ex genom att läsa böcker så de får reflektera över vad deras egna handlingar får för inverkan på kamraterna.
Uppmuntra dem att själva komma på lösningar vid ev. konflikter. Värdegrundsveckorna finns med i årshjulet med en på hösten och en på våren.

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

Genom att revidera planen tillsammans. Att aktivt arbeta med vår värdegrund tillsammans med barnen. Att vara närvarande, lyssnande och delaktiga pedagoger. Läs litteratur och föra diskussioner kring diskrimineringsgrunderna samt normkritik.

9. ATT GÖRA PLANEN KÄND - FÖRANKRING*Barnen/eleverna*

Lyfta likabehandlingsplanen tillsammans med barnen i samband med värdegrundsveckan.

Vårdnadshavarna

Lyfta likabehandlingsplanen/arbetet under föräldrasamverkan och sociala medier. Planen hänger synligt i hallen på alla avdelningar.

Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen

APT/Blockmöte

Likabehandlingsplan i hallarna