



## Plan mot diskriminering och kränkande behandling i förskolan och skola

Gamla Uppsala Montessoriförskola

Läsåret 2019-2020

Sammanställd 2016-12, reviderad 2016-12, färdigställd 2017-03, reviderad 2017-11-02, reviderad 2018-09-06, reviderad 2019-08-05

## Inledning

Vår plan grundar sig på alla människors lika värde och rättigheter, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. 2019- 2020 års plan har fokus på de två diskrimineringsgrunderna som innefattar kön och könsöverskridande identitet och uttryck. På Gamla Uppsala Montessoriförskola så arbetar vi för lika rättigheter och möjligheter, och med det menar vi likvärdig tid på förskolan men även att ge stöd och resurs till de barnen i behov av det. Konflikter är en naturlig del av mänskligt samspel som får oss att växa som individer. Vi strävar efter att ge barnen verktyg att lösa konflikter men även att se sin del av en konflikt. Det barn eller den vuxne som upplever att den har blivit kränkt eller diskriminerad tar vi alltid på allvar och utgångspunkten är den drabbades upplevelse.

Förskolans miljö och verksamhet ska vara fri från diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling och Gamla Uppsala Montessori har under denna period genus som fokus i vårt likabehandlingsarbete.

## Innehåll

Inledning .....	2
Lagar och förordningar som ligger till grund för denna plan .....	4
FN:s konvention om barns rättigheter, Barnkonventionen .....	4
Skollagen kap 8 .....	4
Diskrimineringslagen kap 3 .....	4
Läroplanen för förskolan, Lpfö18 kap 1 .....	4
Syfte och målbild .....	5
Definition av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	5
Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning, eller Ålder .....	5
Direkt diskriminering .....	5
Indirekt diskriminering .....	5
Kränkningar .....	5
Främjande arbete .....	5
Förebyggande arbete.....	5
Åtgärdande arbete.....	6
Kränkande särbehandling mellan/mot vuxna .....	7
Uppföljning och revidering.....	7
Utvärdering av målen från föregående plan .....	8
2019 - 2020 års mål för verksamheten .....	8

## Lagar och förordningar som ligger till grund för denna plan

### FN:s konvention om barns rättigheter, Barnkonventionen

Barnkonventionen sätter barnperspektivet, barns perspektiv och rätten till likabehandling i fokus.

Nedan följer de kapitel i Barnkonventionen som rör likabehandlingsarbete i förskolan.

**2 §** Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter. Ingen får diskrimineras.

**3 §** Barnets bästa ska komma i främsta rummet vid alla beslut som rör barn.

**6 §** Alla barn har rätt till liv, överlevnad och utveckling.

**8 §** Varje barn har rätt att behålla sin identitet.

**12 §** Varje barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet.

**13 §** Varje barn har rätt till yttrandefrihet, att tänka, tycka och uttrycka sina åsikter.

**14 §** Alla barn har rätt att tro på vilken gud de vill, eller ingen alls.

**23 §** Ett barn med funktionsnedsättning har rätt till ett fullvärdigt och anständigt liv och hjälp att delta i samhället på lika villkor.

### Skollagen kap 8

**2 §** Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg.

Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.

**10 §** Förskolan ska medverka till att barn med annat modersmål än svenska får möjlighet att utveckla både det svenska språket och sitt modersmål.

### Diskrimineringslagen kap 3

**1 §** Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

### Läroplanen för förskolan, Lpfö18 kap 1

Förskolan ingår i skolväsendet och vilar på demokratins grund. Av skollagen (2010:800) framgår att utbildningen i förskolan syftar till att barn ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter. Utbildningen ska ge barnen möjlighet att utveckla sin förmåga till empati och omtanke om andra genom att uppmuntra och stärka deras medkänsla och inlevelse i andra människors situation. Utbildningen ska präglas av öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt. Den ska ge barnen möjlighet att på olika sätt få reflektera över och dela sina tankar om livsfrågor.

## Syfte och målbild

Denna plan syftar till att ge långsiktiga och konkreta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling enligt diskrimineringslagen, skollagen, läroplanen, barnkonventionen och att främja likabehandling. Denna plan omfattar både barn, föräldrar och personalen på förskolan.

## Definition av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Diskriminering betyder att bli missgynnad genom särbehandling på grund av någon av följande punkter:

**Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning, eller Ålder** (När det gäller förhållandet mellan barn och vuxna på en förskola kommer dock ofta barnen att genomföra olika aktiviteter baserat på ålder och mognadsgrad, se stycket om indirekt diskriminering)

**Direkt diskriminering** innebär att ett barn eller vuxen behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation och att det finns samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** innebär att ett kriterium, förfaringssätt eller en bestämmelse som framstår som neutral tillämpas, men som kan komma att särskilt missgynna en viss grupp av barn. Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga eller nödvändiga för att uppnå syftet.

**Kränkningar** syftar till att en eller flera utsätter en andra part för förtryck. Detta kan ta sig uttryck i form av både **fysiska kränkningar**, såsom till exempel slag och knuffar, **verbala**, såsom fula ord, hot eller elakheter, **psykosociala**, såsom utfrysning, **sexuella**, som kränker någons sexuella integritet, eller **indirekt**, via texter och bilder. När det gäller trakasserier så är det den utsattes bild som står som grund för utredningen av händelsen.

## Främjande arbete

De konkreta målen är av mer kortsiktig natur, och handlar om direkta åtgärder som vi vidtar för att öka toleransen och främja det sociala umgänget på vår förskola.

- De konkreta målen diskuteras i personalgruppen, genomförs och när de känns etablerade i vårt arbetssätt eller barnens umgänge så lyfter vi upp nya eller fler punkter så att planen hela tiden hålls levande och uppdaterad gentemot dagens situation. De mål som vi har utarbetat för denna plan finns beskrivna i planens sista del.

Ansvarig: Rektor/förskollärare/arbetslaget.

## Förebyggande arbete

Vi pedagoger ska vara så nära barnen som möjligt utan att inkräkta på deras "frihet", och särskilt tänka på riskområdena för konflikter samt att vi ska vara lyhörda vid barns diskussioner/samtal och ta dem på allvar.

- I det pedagogiska arbetet ingår att kontinuerligt arbeta med förhållningssätt, etik och värdegrund. Personal och barn samtalar regelbundet om trivselregler och om hur man är en bra kompis. Vi uppmuntrar positivt beteende.

Ansvarig: Förskollärare/arbetslaget.

- För att planen ska vara förankrad i arbetsgruppen så diskuteras och revideras den löpande (minst en gång per år) vid APT eller liknande tillfällen.

Ansvarig: Rektor/förskollärare.

- Vi arbetar förebyggande genom att alla på förskolan har rätt att säga Stopp/Nej, sätta sina egna gränser men även att lyssna på och acceptera andras Stopp/Nej.

Ansvarig: Arbetslaget.

- Personalen arbetar medvetet för att motverka kränkande behandling, till exempel genom att inte tillåta nedsättande miner, kommentarer och suckar mellan och mot några individer på förskolan. Vi accepterar inte repliker som "vi bara skoja". För att den ska vara förankrad i barngruppen och arbetslaget diskuterar vi värderingar tillsammans och tränar på socialt samspel, då det sociala samspelet är en grund i förskolans verksamhet.

Ansvarig: Arbetslaget.

- För att den ska vara etablerad i föräldragruppen så diskuteras den vid föräldramöten, ligger tillgänglig på hemsidan, introduceras vid inskolning samt diskuteras vid enskilda samtal så som utvecklingssamtal.

Ansvarig: Rektor/förskollärare/arbetslaget.

- Vi vuxna arbetar som förebilder, tar hand om varandra och betar oss mot varandra på ett artigt och lugnt sätt. Vi inspirerar barnen att själva lösa sina konflikter under överinseende från oss vuxna, där vi ger goda råd och är bollplank i första hand, enväldiga domare först i andra hand. Det är viktigt för oss att barnen känner att de är delaktiga i förskolans gemensamma välmående.

Ansvarig: All förskolans personal.

## Åtgärdande arbete

När kränkningar eller diskriminering förekommer mot eller mellan barn har personal skyldighet att direkt lyfta problemet med berörda parter. Samtalets syfte ska leda till ökad förståelse mellan parterna, att den kränkande parten inser allvaret och att kränkningarna upphör.

- När någon i arbetslaget uppmärksammar eller får vetskap om att något barn kan vara utsatt för kränkande behandling utreds det vad som hänt.

Ansvarig: Arbetslaget.

- Samtal hålls snarast med berörda barn. Samtalen bör vara raka, konkreta och lösningsinriktade. Vid samtalen tydliggör vi att den kränkande behandlingen måste upphöra.

Ansvarig: Arbetslaget.

- Vi gör en bedömning av läget och försöker lösa den uppkomna situationen samt samtalar med vårdnadshavare.

Ansvarig: Arbetslaget.

- Dokumentation och uppföljning sker fortlöpande där datum, beskrivning av iakttagelser, vidtagen åtgärd, ansvarig för åtgärden samt när uppföljning ska ske antecknas.

Ansvarig: Rektor/arbetslaget.

- Om problem kvarstår kallar förskolechef till träff med föräldrar och ansvarig personal. Alla vidtagna åtgärder antecknas i dokumentet. En uppföljning görs inom en månad för att se om åtgärderna har lett till förbättring.

Ansvarig: Rektor.

## Kränkande särbehandling mellan/mot vuxna

På Gamla Uppsala Montessori råder nolltolerans mot **kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier** och **repressalier**. Detta gäller oavsett vem som utsätter och vem som utsätts, till exempel anställd, rektor, vikare eller student.

- Med **kränkande särbehandling** avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Handlingarna upplevs ofta som starkt olustiga, obegripliga, orättvisa och/eller förnedrande. Exempel på kränkande särbehandling är förtal, nedsättande skämt, glåpord, uteslutning, offentlig kritik, omplacering utan rimliga skäl och oönskad fysisk kontakt av sexuell eller icke-sexuell karaktär.
- Till kränkande särbehandling hör även **sexuella trakasserier** i ord eller handling samt trakasserier p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, utseende och ålder.
- Även **repressalier** är en form av kränkande särbehandling. Med repressalier avses att personer vidtar åtgärder, som har karaktär av bestraffningsåtgärder eller hämndaktioner, mot någon på grund av att han/hon har anmält eller påtalat att rektorn har brutit mot diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i rektorns trakasserier.

När kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier eller repressalier förekommer mot eller mellan vuxna på förskolan har rektorn skyldighet att direkt lyfta problemet med berörda parter. Samtalets syfte ska leda till ökad förståelse mellan parterna, att den kränkande parten inser allvaret och att kränkningarna upphör. Om den är rektorn som utför dessa kränkande handlingar kopplas en facklig representant in och genomför en utredning av vad som skett.

Ansvarig: Rektor/Avdelningsansvarig.

## Uppföljning och revidering

Föregående plan skrevs klart 2017-06-20 och denna plan har utarbetats och utvecklats utefter sin föregångare samt att den reviderats och utvecklats efter den första började utarbetas i december 2016.

- Det gamla dokumentet sparas, och en kopia skapas och redigeras med uppföljning, genomförda handlingar och hur barnen medverkat i detta arbete. På detta sätt blir arbetet löpande dokumenterat och vi kan lätt se tillbaka på tidigare handlingsplaner och se hur vi utvecklats eller om något blivit förbisett från föregående plan.

Ansvarig: Förskollärare (Therese)/Arbetslaget.

- Likabehandlingsarbetet är en stående punkt på våra arbetsplatsträffar där vi diskuterar aktuell forskning, förskolans likabehandlingsarbete samt konkreta händelser.

Ansvarig: Rektor/Förskollärare.

## Utvärdering av målen från föregående plan

Målen för verksamheten i föregående likabehandlingsplan var som följande:

- Skapa större förståelse, medvetenhet och utveckla pedagogernas förhållningssätt och normkritiskt tänkande genom kompetensutveckling och kollegialt lärande.
- Utveckla våra pedagogiska metoder, strategier och förskolans miljö utefter ett likabehandlingsperspektiv.
- Utveckla vårt samarbete med hemmet kring interkulturalitet, likabehandling och normkritiskt tänkande.

Alla pedagoger som arbetar inom verksamheten ges tillfällen för men skall även söka kunskap för kompetensutveckling inom ämnet likabehandling samt interkulturellt förhållningssätt. För att man ska kunna arbeta med barnen kring dessa viktiga ämnen så kräver det att pedagogerna har en medvetenhet och förståelse av innebörden men även en förståelse för ens egna normer och värderingar. Vi har under våren 2017 arbetat tillsammans med en kulturpedagog från konsultativt stöd där tillsammans har diskuterat och kommit fram till hur vi kan tänka i vårt interkulturella arbete samt vilka teorier och metoder som ligger till grund för arbetet. Vi har även använt våra arbetsplatsträffar till att diskutera och lära oss av varandra, och under flera av dessa tillfällen har vi även bjudit in Sjumilaskogens förskola till att diskutera hur vi kan arbeta kring interkulturalitet, normer och likabehandling. Vi har börjat diskutera interkulturalitet samt normkritik under våra föräldramöten.

Vi har börjat se över vilka pedagogiska metoder vi använder i vårt dagliga arbete, verksamhetens utformning samt hur vi planerar verksamheten och den pedagogiska miljön så att den stimulerar och är anpassad utefter varje barns behov och förutsättningar. Vi har även börjat och fortsätter att sträva efter att utforma vår pedagogiska miljö utifrån ett likabehandlingsperspektiv så att vi bemöter alla kulturer på ett likvärdigt sätt. Vi har under 2017 års början jobbat med att utveckla vårt interkulturella arbetssätt genom ett projektarbete med barnen, både på Stjärnan och Regnbågen. Projektarbetet har haft ljud som tema i olika former där barnen har fått styra arbetet framåt. I vårt dagliga arbete och aktiviteter försöker vi hitta interkulturalitet i allt och se på aktiviteter och material med andra ögon. Vi har skapat och köpt in material som kan hjälpa både barnen och oss pedagoger i vårt arbete som till exempel böcker på flera olika språk, QR koder med länkar till sånger och filmer och leksaker. Vi använder oss utav en kulturell almanacka när vi planerar våra avslutningar, resor och firanden så att de inte krockar med högtider och traditioner.

I vårt likabehandlingsarbete så är samarbetet med hemmet en stor och viktig del då det är vårdnadshavaren som kan hjälpa barnen att förmedla deras hemkultur och vad som är viktigt för just dem. Vi har arbetat mycket med att hitta nya vägar för samarbete med interkulturellt fokus inom områden som inskolningskolningssamtal och vid högtider och firanden. Vi har även utvecklat innehållet i våra föräldramöten där vi förberett och initierat diskussioner tillsammans med familjerna kring normkritik och interkulturalitet. I våra veckobrev får familjerna uppföljning och information kring vårt arbete tillsammans med barnen.

## 2019 - 2020 års mål för verksamheten

År 2019 – 2020 fokuserar på den diskrimineringsgrund som handlar om kön och könsöverskridande identitet och uttryck även om vi arbetar med alla diskrimineringsgrunderna dagligen i vår verksamhet.

Under slutet av 2018 så började vi vårt arbete med genus med att kartlägga vad vi redan gör, hur vi ska utveckla vårt tankesätt samt hur vi kan och ska samarbeta med barnens vårdnadshavare.



Efter denna kartläggning så utformade vi ett första mål i vårt genusarbete:

- Mål: Skapa större förståelse, kunskap och medvetenhet kring begreppet jämställdhetspedagogik samt utveckla pedagogernas förhållningssätt och normkritiskt tänkande genom kompetensutveckling och kollegialt lärande.

Vad gjorde vi 2018?

- Föreläsningar om jämställdhet, genus och normkritiskt tänkande.
- Kollegialt lärande genom presentation av vetenskaplig litteratur som handlar om jämställdhetsarbete.
- Vi såg över vår pedagogiska miljö i form av analys av böcker och övrigt pedagogiska material utifrån ett genus- och normkritiskt perspektiv.
- Vi använde oss av en checklista för att tydliggöra för oss själva vad vi redan kunde men även vad vi behövde mer kunskap om och fördjupa oss i
- Vi skapade rutiner för hur förskolan ska utreda, åtgärda och dokumentera trakasserier, samt vems ansvar det är.

Hur blev det?

- Med hjälp av checklistan utvecklade vi en gemensam syn på genuspedagogik, vad vi redan gör tillsammans med barnen men även vår medvetenhet. Checklistan tydliggjorde även vad vi behöver jobba mer med och utveckla ytterligare, och genom det så fastställde vi nästa mål för verksamheten som finns beskrivet nedan.

## **2019 – 2020 års mål för verksamheten:**

- Implementera våra kunskaper i det dagliga arbetet med barnen.
- Kontinuerligt utveckla medvetna strategier för att förändra begränsade normer.
- Prata aktivt med barnen om normer och jämlikhet.
- Göra barnen medvetna att de kan förändra stereotypa och diskriminerande normer.
- Identifiera och kartlägga maktstrukturer på förskolan som är knutna till kön.
- Involvera barnen i likabehandlingsarbete.
- Kontinuerligt uppdatera en plan med konkreta insatser för att främja barnens rättigheter.

Uppföljning maj 2020: ansvarig Rektor