



**LJUSNARSBERGS  
KOMMUN**

---

**Pedagogisk omsorgs trygghetsplan mot  
kränkande behandling och  
diskriminering**

**2015-2016**



## **Vision**

Inom familjedaghemmen i Ljusnarsbergs kommun ska vi ha ett klimat där alla tillåts vara den man är och där inget barn känner sig kränkt eller diskriminerat.

## **Policy**

Ledning och personal vill med denna plan tydliggöra att inga former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling accepteras i vår verksamhet. Vi accepterar inte något som missgynnar ett barn på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, funktionshinder, sexuell läggning.

Vårt förhållningssätt och arbetsätt ska följa de styrdokument som finns.

## **Ansvariga**

All personal som arbetar inom kommunens familjedaghem (pedagogiska omsorg) har ett personligt ansvar för att i alla avseenden medvetet planera, följa upp och utvärdera sitt arbete med verksamhet, stöd och bemötande av barn så att det främjar barns lika rättigheter och motverkar diskriminering och kränkande behandling.

Arbetet genomförs kontinuerligt i nära samarbete med förskolechef och redovisas i den årliga kvalitetsredovisningen.

Vid uppkomna eller påtalade situationer där något barn missgynnas utifrån någon av diskrimineringsgrunderna eller utsätts för kränkande behandling eller trakasserier ska alltid förskolechef informeras.

Ansvar för hantering och åtgärder har berörd personal samt förskolechef.

Närmaste chef ska alltid kontaktas om en vuxen utsätter ett barn så att det missgynnas, diskrimineras, trakasseras eller kränks.

Förskolechef har ansvar för att upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera handlingsplanen för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling, såsom mobbning och rasistiska beteenden bland barn och anställda.

## **DET ÅTGÄRDANDE ARBETET VID AKUTA SITUATIONER**

- Personal som upptäcker att någon diskrimineras, kränks eller trakasseras avbryter händelsen direkt och stoppar alla former av kränkande beteenden, ord, uttryck, svordomar och ovänligt/ovårdat språk direkt.
- Personalen samtalar direkt med berörda barn.
- Alla händelser där ett barn upplever sig diskriminerad, kränkt eller trakasserad utreds av ansvarig personal.
- Ansvarig personal dokumenterar och informerar vårdnadshavare och förskolechef.
- Bedöms händelser som mycket allvarliga incidenter och fall av mobbning utreds dessa av förskolechef.
- I de fall förskolechef hanterar händelse dokumenterar förskolechef och informerar vårdnadshavare och förvaltningschef.

### **Rutiner när vuxna kränker barn:**

All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till förskolechef när man får kännedom om att vuxen kränker ett barn.

1. Förskolechef samlar information om vad som hänt
2. Förskolechef samtalar med personalen
3. Facklig representant och personalchef kontaktas
4. Uppföljningssamtal inom en vecka, med berörda
5. Förskolechef dokumenterar

## **UPPFÖLJNING**

### **Arbetsmodell för allvarliga incidenter och händelse där diskriminering, kränkning eller trakasserier upprepas**

- Personalen går aktivt in i varje uppkommen problemsituation, samtalar och vägleder barnen.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse informerar berörda vårdnadshavare och kommer överens om vilket gemensamt förhållningssätt som behövs för att stödja barn som blivit kränkt/och som kränker.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse upprättar en handlingsplan med vårdnadshavarna om situationen inte upphör.
- Den personal som påbörjar hanteringen av ett fall följer upp det.
- Den personal som påbörjar hanteringen av en händelse ansvarar för att ytterligare uppföljning sker om behov finns.
- Förskolechef kontaktas om ytterligare stöd behövs.
- Förskolechef anmäler till förvaltningschef om ytterligare behov av åtgärder bedöms nödvändiga.

### **Dokumentation och arkivering**

- Ansvarig personal dokumenterar hela hanteringen löpande från första samtalet med utsatt barn vid uppdagad händelse och vidare efter varje uppföljningstillfälle.
- Dokumentationen utformas som ett handläggningsärende där varje steg beskrivs löpande.
- Dokumentationen arkiveras.

## KARTLÄGGNING OCH NULÄGESANALYS

Den **främjande** delen ska leda till att förstärka respekten för allas lika värde. Samtidigt ska arbetet omfattas av alla diskrimineringsgrunderna och vara en naturlig del av det vardagliga arbetet.

Det **förebyggande** arbetet ska leda till att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inte uppstår. Arbetet ska riktas in på de områden som kartläggningen visat kan vara riskfaktorer.

### Det främjande arbetet:

- Alla som arbetar inom den pedagogiska omsorgen är medveten om sin skyldighet att vara uppmärksam på alla former av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Personal och barn samtalar om etik i den dagliga verksamheten och vid uppkomna situationer.
- Personal vistas alltid i barnens direkta närhet i lek och aktiviteter under hela verksamhetstiden.
- Personalen iakttar, lyssnar och deltar i barnens kommunikation och samspel med varandra.
- Personalen ansvarar för hur barnen placeras och grupperas så att ingen ska känna sig ovälkommen och uppleva utanförskap.
- Personalen stödjer aktivt barnen i att föra fram sina tankar, lyssna på varandra och respektera varandra i alla vardagliga aktiviteter.
- Vårdnadshavarna besvarar enkätfrågor om barnens trivsel och trygghet varje läsår.
- Det är personalens ansvar att vara positiva förebilder och tydligt ta avstånd från all diskriminering och kränkande behandling.
- Planen ska finnas på hemsidan

### Förebyggande åtgärder:

Vår kartläggning och nulägesanalys har genomförts genom:

- inskolningssamtal/utvecklingssamtal,
- dagliga samtal med vårdnadshavare vid lämning och hämtning,
- föräldraenkäter,
- observationer av barnen, deras intressen och de aktiviteter de deltar i,
- samtal med barnen,
- uppföljning och utvärdering av verksamheten,

:

Mål	Aktivitet - åtgärd	Ansvar
Familjedaghemmet skall medverka till att barn med ett annat modersmål än svenska får möjlighet att både utveckla det svenska språket och sitt modersmål.	Utifrån våra resurser vidta åtgärder för att stödja både modersmål och svenska som andra språk. Använda tolk och bra översättningar så ofta som resurserna tillåter.	Den anställde ska agera utifrån läroplanens intentioner och uppmärksamma förskolechef på behov av tolk.  Förskolechefen har det övergripande ansvaret för att dessa behov av åtgärder genomförs.
Att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta.	All personal ska alltid reagera vid situationer som indikerar på diskriminering eller trakasserier med tillsägelse. Vi ska arbeta med värderingsövningar och diskussioner.	Ansvarig för det akuta är all personal i verksamheten.
Förskolan/pedagogisk omsorg ska motverka traditionella könsmonster och könsroller.	Erbjuda <u>alla</u> olika ”konstypiska” aktiviteter. Synliggöra vanor/fördomar. Använda ett könsneutralt språk. Vara medvetna om vilka som tar för talutrymme och vilka som inte gör det.	All personal som arbetar i verksamheten har detta ansvar.  Förskolechefen har ett särskilt ansvar för detta.
Alla tillåts vara den man är och pedagogisk omsorg ska verka för att barnens förmåga till empati och omtanke utvecklas.	Stödja och dra nytta av tanken på att olikheter bidrar till att utveckla vårt samhälle. Informera om hur olika barns förutsättningar kan vara. Sprida kunskap om funktionsnedsättningar.	All personal. Specialpedagog har ett större ansvar vad gäller kunskap kring funktionsnedsättningar. Förskolechef har det övergripande ansvaret.
Att minska situationer där kränkande behandling uppstår.	Att genom organisation förebygga situationer där uteslutning kan förekomma. Lära barnen att ta ansvar för sina känslor och konflikthantering.	All personal på förskolan. Elevhälsans personal.

## DEFINITIONER

**Diskriminering** är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper t.ex. om kommunen eller den enskilda skolan har lokaler, scheman, regler eller arbets sätt som missgynnar en elev utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) övervakar diskrimineringslagen.

*De sju diskrimineringsgrunderna är:*

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Sexuell läggning
- Funktionshinder
- Könsoverskridande identitet eller uttryck (ej identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet eller genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön)
- Ålder

### **Direkt diskriminering:**

Ett barn får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunder som lagen omfattar.

### **Indirekt diskriminering:**

Ett barn får inte missgynnas genom att till synes neutrala ordningsregler etc. tillämpas så att det får en diskriminerande effekt i praktiken t.ex. om samma mat serveras missgynnas de som av religiösa skäl inte äter viss mat.

### **Trakasserier eller kränkningar:**

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier är diskriminering och kan utföras av vuxna och barn mot både vuxna och barn. Det kan också vara sexuella trakasserier, dvs. att använda nedvärderande könsord, tafsningar och liknande.

En kränkning kan vara:

- fysisk (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- verbal (t.ex. muntliga hot, öknamn, som hora, bög eller liknande)
- psykosocial (t.ex. blickar, suckar, miner, att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning)
- text- och bildburen (t.ex. klotter, sms, e-post, brev och lappar)

De flesta handlingar som ryms under begreppet ”kränkande behandling” till exempel misshandel, ofredande och olaga hot, är brottsliga handlingar även om de begås av underåriga. Barn- och elevombudsmannen, BEO, har som uppgift att tillvarata den enskilda barns rätt i frågor som rör begreppet ”kränkande behandling”.

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan äga rum i alla miljöer, när som helst. Trakasserier och kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna. De kan ske på flera nivåer.

barn-barn, barn-personal, personal-barn, personal-personal

### **Annan kränkande behandling - mobbning**

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Mobbning har inget med en konflikt att göra. *En person är mobbad om hon/han, upprepade gånger och blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer (Dan Olweus).*

*Med mobbning avses medvetna, ickelegitima fysiska eller psykiska angrepp och/eller uteslutningar ur gemenskapen som riktas mot en enskild individ i underläge av en grupp vars medlemmar förstärker varandras beteende i interaktion (Anatol Pikas).*

Vilken definition man än ansluter sig till kan vi konstatera att det är mobbning då en eller flera personer medvetet utsätter andra för kränkande behandling. Konflikt utspelar sig, till skillnad från mobbning, mellan ungefär lika starka parter och det kan röra sig om sak- eller värdefrågor. Vid konflikthantering så löser vi det direkt vid händelsen.

*Exempel på mobbning:*

Himla med ögonen, kasta menade blickar, göra miner, sucka, vända ryggen till, inte svara på tilltal, behandla någon som luft, viska, sprida rykten, prata illa om någon, retas, håna, härma, hota, anmärka på utseende eller kläder, kommentera allt den utsatte gör eller säger, fnittra eller hånskratta åt någon, skicka kränkande mail, sms eller ”skämta”, sparka, ge slag, krokben eller knuffar.

## **UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING**

Den årliga planen kommer att utvärderas och skrivas om under höstterminen 2016. De föreslagna åtgärderna utifrån vår kartläggning kommer att utvärderas kontinuerligt.