



# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

för

**Färe Montessoriskola**

**Färe Montessoriförskola Broby**

**Färe Montessoriförskola Knislinge**

**Sibbhults Ungdomsgård**

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>s 2</b>
<b>Del 1</b>	
Presentation av verksamheter inom Växthuset ekonomisk förening	
Pedagogisk grundsyn	
<b>Definitioner</b>	<b>s 3</b>
diskriminering	
trakasserier	
sexuella trakasserier	
kränkande behandling	
<b>Skolverkets definitioner på kränkande behandling.</b>	<b>s 6</b>
<b>Handlingsplan vid upptäckt av kränkande behandling.</b>	
barn/barn	s 7
vuxna/barn	s 8
<b>Del 2</b>	
<b>Färes aktiva arbete mot kränkningar och diskriminering</b>	<b>s 9</b>
<b>Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen.</b>	<b>s 11</b>
<b>Färes tabeller för kartläggning över kränkande behandling</b>	<b>s 12</b>
<b>Diskriminering- Hur har kartläggning genomförts?</b>	
<b>Diskriminering - Vart är vi, vart ska vi, hur gör vi?</b>	
Bilaga 1 - Anmälan Kränkande behandling	
Bilaga 2 - Råd vid konfliktsituationer vuxen - barn:	
Bilaga 3 - Diskrimineringsgrunder	
Bilaga 4 - Diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567)	

# Inledning

## Del 1

### **Skolföreningen Växthuset ek. för**

Skolföreningen Växthuset ekonomisk förening är ett personalkooperativ som drivs av en styrelse.

Skolföreningen Växthuset ek. för. driver i dagsläget fyra verksamheter: Färe Montessoriskola, Färe Montessoriförskola Knislinge, Färe Montessoriförskola Broby och Sibbhults Ungdomsgård. Alla fyra verksamheterna drivs som fristående alternativ.

Föreningens mål är att utveckla metoder, arbetssätt och arbetsformer som tillvaratar varje individs intresse och förmåga. De olika skolformerna möts på lika villkor i ett inkluderande arbetssätt. Målet är att skapa en god lärandemiljö för alla förskolebarn och elever.

### **Pedagogisk grundsyn - "Färeandan"**

- Vi grundar vårt arbete på varje människas rätt till okränkbarhet och rätt att få vara den person man är.
- Utgångspunkten i vårt pedagogiska arbete tas i Montessoripedagogikens ideologi och människosyn.
- Man ska känna trygghet som elev/barn, förälder och anställd på Färe.
- All verksamhet utgår från de nationella styrdokument, elevernas/barnens behov samt ett demokratiskt synsätt.
- Allt vi gör ska gagna barnens och elevernas lärande och utveckling.
- Vi ska verka för god kommunikation mellan hemmet och verksamheterna.

### **Färe Montessoriskola Sibbhult**

Färe Montessoriskola ligger i Sibbhult och är en fristående F – 9(10) skola för elever i grundskola och grundsärskola. Skolan har ca 150 elever från olika kommuner. Skolans verksamhet följer svensk skollag och kursplaner vilka integreras med Montessoripedagogikens tankesätt och metoder. Vår inriktning är att utveckla metoder, arbetssätt och arbetsformer som tillvaratar varje elevs intresse och förmåga och här möts skolformerna på lika villkor i ett inkluderande arbetssätt. I vardagens lärandemiljöer får varje elev möjlighet att bruka och utveckla sin begåvning som individ i ett sammanhang.

### **Färe Montessoriförskola, Knislinge**

### **Färe Montessoriförskola, Villa Ro, Broby**

Båda förskolorna ligger centralt i sina respektive byar. Verksamheterna rymmer vardera 30-35 barn i åldrarna 1-6 år fördelat på vars två avdelningar. Förskolorna arbetar utifrån Maria Montessoris pedagogik och filosofi samt följer skollag och läroplan.

### **Sibbhults Ungdomsgård**

Är en mötesplats för ungdomar från åk 6 till och med 19 år. Här träffas ungdomar i ett inkluderande sammanhang. Ungdomsgården är en verksamhet där ungdomar träffas i frivillig form och efter skoltid.

### **Utdrag ur värdegrund för verksamheter inom Växthuset ekonomisk förening**

- Alla barn känner sig trygga på väg till/i/på väg från verksamheten.
- Alla barn, föräldrar samt all personal i verksamheter inom Växthuset ekonomisk förening ska känna sig trygga och bli respekterade.
- Ingen ska bli utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Alla barn är välkomna och vi verkar för allas lika värde.
- Vi ser olikheter som en tillgång och accepterar inga former av diskriminering och kränkande behandling.

## **Definitioner**

### **Vad är diskriminering?**

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är följande: kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt, även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

### **Utdrag ut diskrimineringslagen**

**5 §** I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. 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,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. Religion eller annan trosuppfattning: religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
5. funktionsnedsättning: 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,
6. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
7. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

### **Trakasserier:**

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk eller en handläggare på Arbetsförmedlingen som förlöjligar en person för att han är homosexuell.

### **Sexuella trakasserier:**

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

### **Vad är kränkande behandling?**

Det är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Arbetsgången för att anmäla en kränkande behandling finns under rubriken "Handlingsplan vid upptäckt av kränkande behandling". Anmälningssblankett finns som bilaga 1 där anmälan görs till rektor enligt skollagen. Rektor informerar sedan skyndsamt till huvudmannen.

Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier lyder under diskrimineringslagen och anmäls till DO.

Vill du läsa mer?

<http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>

## Kränkande Behandling

### Skolverkets definition av kränkande behandling

#### 1 Utdrag ur skollagen 6 kap.

#### **Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

**10 §** En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande.

Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid kan förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

*Källa: 6 kapitlet 3 § skollagen.*

## Handlingsplan vid upptäckt av kränkande behandling

### **Barn – barn**

- Personalen uppmärksammar händelsen och pratar med barnen om vad som hänt.
- Ansvarig personal gör en anmälan och gör där en kartläggning av den utsattes situation via observationer och samtal med barn och ev. vårdnadshavare. (se bilaga 1)
- I samtal används öppna frågor såsom "hur-frågorna"
- En kartläggning av situationen skall göras utifrån både den utsattes sida såväl som från den som utför handlingen.
- Vid kränkning skall barnens respektive vårdnadshavare informeras. Rektor delges anmälan och kartläggning.
- Vid behov rådfrågas expertis.
- Alla insatser dokumenteras enl rådande bestämmelser.
- En plan utarbetas kring framtida åtgärder i vilken det klargörs hur uppföljning ska ske, samt vem som ansvarar för denna.



**Vuxna – barn**

All personal som arbetar inom Växthuset ekonomisk förening måste följa skollagen och skall aktivt motverka all form av kränkande behandling.

Rutin för den som ser eller får kännedom om att en vuxen kränker ett barn inom någon av Växthuset ekonomisk föreningens verksamheter.

- Påtala det oacceptabla i handlingen för den som utför handlingen.
- Meddela rektor om det inträffade.
- Rektor informerar huvudmannen. Detta ska ske omgående efter vetskap.
- Rektor kontaktar den som utfört handlingen och vidtar åtgärder.

Alla åtgärder dokumenteras i den blankett gällande kränkande behandling "anmälan om kränkande behandling" som finns som bilaga 1 samt på verksamheternas hemsida.

## Del 2.

# Färes aktiva arbete mot kränkningar och diskriminering

Här beskrivs varje enhets arbete mot kränkande behandling, därefter följer en beskrivning av arbetsgången för aktiva åtgärder mot diskriminering. Tabellerna i del 2 är ett levande material som varje enhet förändrar löpande under verksamhetsåret.

### Dokumentation enligt Do

Dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering ska finnas för varje förskola och grundskolan. Som en del i detta arbete gör varje enhet en undersökning och analys av verksamheten. Utifrån respektive diskrimineringsgrund och de slutsatser som framkommer, kring risker för diskriminering och hinder mot likabehandling som framkommer upprättas en plan för att arbeta förebyggande och för att främja likabehandling.

### Förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Varje verksamhet, inom Växthuset ekonomisk förening, arbetar förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling. Inom verksamheterna genomförs undersökningar och kartläggningar för att synliggöra problemområden och risker.

### Fortlöpande arbete i fyra steg enligt DO.



Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer. Undersökningen kan göras på olika sätt, det kan handla om att en skola eller fritidshem undersöker sin verksamhet genom:

- enkäter
- individuella intervjuer
- gruppintervjuer
- arbetsplatsträffar eller andra samtal.

Undersökningen görs utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, på en övergripande nivå för att identifiera eventuella risker och hinder i verksamheten.

Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten när det gäller samtliga diskrimineringsgrunder, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

Varje ny termin kartläggs verksamheterna för att säkerställa tryggheten för barn och ungdomar och för att förebygga potentiella riskområden. Kartläggningen anpassas till de olika verksamheterna, i kartläggningen ingår även dialog med vårdnadshavarna.

Planen skall finnas tillgänglig på olika medier såsom t.ex. hemsida, infomemorier för vårdnadshavare, elever och personal att ta del av.

Ett förslag på hur enheterna kan jobba är t.ex. utgå ifrån olika fallstudier för att få en djupare förståelse för hur planen ska användas och arbetet ska genomföras i det vardagliga arbetet på enheterna.

## **Kartläggningens olika moment enligt DO**

### **Analysera**

Under utvecklingsdagar samt under arbetslagstid reflekterar personalen kring verksamhetens arbete mot kränkande behandling bland annat genom att dokumentera och analysera utifrån verksamhetens prioriterade mål, värdegrund, barns inflytande och alla barns rätt till stöd.

### **Åtgärda**

Genom att ha en aktiv dialog inom personalstyrkan ökas en medvetenhet kring diskrimineringsbegreppen för att tidigt fånga upp diskriminering. Arbetsmaterial med discussionsfrågor är tillgängligt för att underlätta en aktiv diskussion inom arbetslaget.

I sitt arbete med aktiva åtgärder ska verksamheterna samverka med dem som deltar i verksamheten och dess personal. Det betyder inte att varje enskild anställd och alla barn eller elever ska delta i arbetet, utan det är tillräckligt att samverka med representanter för olika grupper, däribland elevorganisationer, elevhälsoteam mfl.

### **Uppföljning och utvärdering**

Uppföljning och utvärdering sker kontinuerligt inom varje verksamhet.

När det är klart ska de erfarenheter vi fått av arbetet kunna användas i steg 1 i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

## **Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen**

### **Hur enskild person gör anmälan till DO**

Gör en anmälan genom att fylla i DO:s anmälningsblankett, på DO:s hemsida, alternativt skriver du din anmälan i ett brev, som du sedan skickar till DO via posten eller som epost.

## Färes tabeller för kartläggning över kränkande behandling

Verksamhet:

Datum:

Var är vi? Vart ska vi? Hur gör vi?

Var är vi? (Risk och hinder)	Vart ska vi? (målsättning)	Hur gör vi? (åtgärd)	Ansvarig	Tidsplan

## Diskriminering

Hur har kartläggning genomförts?

Diskriminering kopplat till	Kartläggning
Kön	
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck	
Religion eller annan trosuppfattning	
Etnisk tillhörighet	
Sexuell läggning	
Ålder	
Funktionsnedsättning	
Sexuella trakasserier	

## Diskriminering - Vart är vi, vart ska vi, hur gör vi?

Diskriminering kopplat till	Var är vi? (Risk och hinder)	Vart ska vi? (målsättning)	Hur gör vi? (åtgärd)	Ansvarig	Tidsplan
Kön					
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck					
Religion eller annan trosuppfattning					
Etnisk tillhörighet					
Sexuell läggning					
Ålder					
Funktionsnedsättning					
Sexuella trakasserier					

## Uppföljning och utvärdering

Diskriminering på grund av	Uppföljning och utvärdering
Kön	
Könsöverskridande identitet eller könsuttryck	
Religion eller annan trosuppfattning	
Etnisk tillhörighet	
Sexuell läggning	
Ålder	
Funktionsnedsättning	

**Sexuella trakasserier**

## **Bilagor**

### **Bilaga 1 - Anmälan Kränkande behandling**



## **Bilaga 2**

### **Råd vid konfliktsituationer vuxen - barn:**

- Att lyssna in situationen och inte låta det gå ut över barnen om den vuxne inte mår bra.
- Om vi ser att någon vuxen (personal, förälder) gör "fel", så skall vi tillämpa rak kommunikation och påtala det felaktiga i situationen.
- Ta den vuxne åt sidan och fråga hur denne tänkte
- Diskussion personal emellan samt med föräldrar skall ske utan att barnen är närvarande.

## **Bilaga 3**

### **Diskrimineringsgrunder**

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

#### **Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

#### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO i stället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

#### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

### **Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

## Bilaga 4

### Diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567)

#### 4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse,
4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

**Källförteckning digitala källor:**

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

<http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

<http://www.do.se/lattlast/vad-ar-diskriminering/att-anmala2/>

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>