

Likabehandlingsplan samt plan
mot kränkande behandling

Bullerbyns Förskola

100%
välkommen!

Likabehandlingsplan samt plan mot annan kränkande behandling

1. Inledning

En av förskolans uppgifter är att aktivt forma en framtida demokratisk medborgare som tar ansvar för sina val och beslut. Det offentliga skolväsendet vilar på demokratins grund. Skollagen slår fast att verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och var och en som verkar inom skolan skall främja aktningen för varje människas egenvärde. Skolan och förskolan skall också gestalta och förmedla värden såsom människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta.

Förskolan skall vara en trygg plats som även är respektfull för människors olikheter. Denna trygghet skall omfatta både barn och vuxna. Inga barn inom vår verksamhet skall utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling.

Detta skall bli möjligt genom samverkan mellan förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare. Planen mot diskriminering och kränkande behandling är en strategi för hur vi skall arbeta för att främja likabehandling samt förebygga, upptäcka och stoppa diskriminering och annan kränkande handling.

Vårt mål med denna plan är att den ska genomsyra vår verksamhet, att all personal och att alla barn och vårdnadshavare ska känna till den och aktivt arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling. Personalens kunskap och medvetenhet kring dessa frågor ska öka. Varje incident av kränkande behandling ska resultera i en reaktion från förskolans personal för att på så vis minska förekomsten av detta. Varje år ska en kartläggning med hänsyn till varje diskrimineringsgrund äga rum.

På vår förskola ska ingen utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Alla vuxna på förskolan skall aktivt och medvetet arbeta för att likabehandlingsplanen följs.

1.1 Ledningens ansvar

Förskolechefen för förskolan har det yttersta ansvaret för att likabehandlingsplanen upprättas, efterlevs samt årligen utvärderas. Förskolechefen ansvarar för att personalen kontinuerligt utbildas för att aktivt kunna arbeta mot diskriminering och annan kränkande behandling. Vidare ansvarar förskolechef för att all ny personal samt övrig personal som tillhör andra enheter får ta del av likabehandlingsplanen.

1.2 Barnens delaktighet

Hela förskolans verksamhet vilar på läroplanen Lpfö98 rev 2010 som betonar arbetet med värdegrundsfrågor i förskolans verksamhet. Hela vår verksamhet skall utgå från barnens värld och ge barnen tillfälle till reflektioner i värdegrundsfrågor. Vi arbetar aktivt med att spegla barnens intressen i val av aktiviteter, böcker och samtal.

1.3 Vårdnadshavarens delaktighet

Vårdnadshavare skall göras delaktiga i likabehandlingsplanen

På förskolan vill förskolechef arbeta med föräldraråd för att därigenom göra vårdnadshavarna delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen. Föräldramöten är ett annat forum där likabehandlingsplanen kommer att lyftas och samverkas. Likabehandlingsplanen kommer även att finnas tillgänglig på avdelningarna. Likabehandlingsplanen görs också tillgänglig på förskolans hemsida, vilket gör den tillgänglig även innan barn och deras vårdnadshavare börjar på förskolan. Behövs tolk för att vårdnadshavare ska kunna få korrekt information och insyn i verksamhet så bokas detta.

Ytterligare sätt för att göra vårdnadshavare delaktiga är genom insamling av deras åsikter och tankar i andra former exempelvis via åsikt Kävlunge. En enkätundersökning görs årligen från gällande förskolans kvalitet.

1.4 Personalens delaktighet

Personalen är delaktig i vårt likabehandlingsarbete genom att planen diskuteras aktivt i arbetslagen därmed blir den ett levande dokument i vardagen.

Utvecklingsgruppen tillsammans med förskolans värdegrundsledare kommer att fungera som en referensgrupp vid utvärdering och upprättande av ny plan årligen. Likabehandlingsplanen lyfts även på arbetsplatsträffarna och genom att bearbeta olika moment ur planen i t ex lärande samtal blir det ett systematiskt och

kontinuerligt arbete. Likabehandlingsplanen görs tillgänglig för all personal och allas synpunkter och reflektioner tas med in i planen.

Personalen skall vara goda exempel och handla utifrån den värdegrund som beskrivs i läroplanen för förskolan Lpfö98, reviderad 2010.

Definitioner

Med *Diskriminering* och annan kränkande behandling avses vad gäller denna plan:

2.1 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, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2.2 indirekt diskriminering

:Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarande som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss/ visst kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, såvida att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

2.3 trakasserier

:Ett uppträdande som kränker någons värdighet som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2.4 *sexuella trakasserier*

: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

2.5 *Instruktioner att diskriminera*

: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 2.1-2.4 och som lämnas åt någon som står i lydads – eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denne åtagit sig att fullgöra ett uppdrag

2.6 Annan kränkande behandling

: ett uppträdande, som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringsgrunderna eller enligt 2.1-2.5, kränker ett barns eller elevs värdighet. Tanken är att begreppet ska täcka in alla beteenden som en person upplever som kränkande men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan innebära en upprepad negativ handling där någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag under en viss tid.

3 Utvärdering

3.1 Beskrivning hur förra årets plan utvärderats

Ingen utvärdering är gjord under 2014-2015

3.2 Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Rutiner för hur planen ska levandegöras och efterlevs är:

- I september kartlägger varje avdelning sin inne och utemiljö.

Likabehandlingsplanen lyfts för analys och reflektion på höstterminens första Apt.

Man upprättar även då planen.

- I maj utvärderas planen

3.3 Så här skall denna plan utvärderas

Arbete med planen ligger numera i vårt årshjul för både vårt interna arbete samt vårt externa arbete med föräldrar och kommer att följas upp 4 gånger per år.

3.4 Ansvarig för att årets plan utvärderas

All personal. Förskolechefen samt utvecklingsgruppen har ett särskilt ansvar.

4 Förebyggande insatser

4.1 Värdegrundsarbete som förebyggande åtgärd mot annan kränkande behandling.

Vi strävar efter att ha en samsyn på vårt förhållningssätt och vår barnsyn. Vi önskar att hela tiden ha en levande diskussion kring vår läroplans värderingar och normer. Vi vill att alla människors olikheter och likheter ska lyftas fram i arbetet med barnen.

Vi arbetar med vårt värdegrundsarbete utifrån Lpfö98 rev 2010, kapitel 2.1 kring normer och värden. Vi gör detta genom att hålla en levande diskussion kring

läroplanens normer och värderingar och hela tiden spegla dessa mot vår egen verksamhet. Vi arbetar för att synliggöra barnens lek och intressen i vår verksamhet genom att dokumentera och observera.

Vi är lyhörda för föräldrars åsikter, synpunkter och önskemål för att involvera det i vårt förebyggande arbete.

Diskussionerna förs under forum som, reflektionstid, vid uppstart, uppföljning, utvärdering, APT, utvecklingsdagar, utvecklingsgrupp samt veckomöten med förskolechef.

Vi jobbar med barnens förståelse av likheter och olikheter. Vi använder oss av rutinsituationer (påklädning, toalettbesök, måltider, mm) för att få in naturliga samtal om detta.

Bemötande är en viktig kvalitetsfråga. Positiva möten är en förutsättning för ett gott likabehandlingsarbete. Barnen ska bli sedda och bekräftade och personalen ska närma sig barnets perspektiv vilket innebär att pedagogen ser, lyssnar och tar del av barnens tankar, känslor och erfarenheter. Konkret handlar det om att vara nyfiken på vad barnet har att säga, att tala med och lyssna på barnet samt att med respekt möta deras sätt att förstå omvärlden. Det är viktigt att de vuxna föregår med gott exempel och visar barnen hur man ska bete sig mot varandra.

Ansvarig

All personal, förskolechefen och förskollärarna har ett särskilt ansvar.

Datum när det ska vara klart

Löpande

4.2 Förebyggande arbete specifikt vad gäller diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller annat könsuttryckt-genusmedvetet arbete

Vi ska arbeta medvetet med vår miljö så att den motverkar stereotypa könsroller och så att pojkar och flickor har möjlighet att utvecklas under samma villkor. Vi arbetar också med vårt bemötande och våra attityder kring våra egna föreställningar kring kön och genus.

Det är viktigt att vi tänker på bemötandet av barnen samt låter barnen göra egna val utifrån deras intressen. Genom dokumentation, observation, samtal med barn och vårdnadshavare så skapar vi en miljö som är tilltalande och utmanande för både pojkar och flickor. Vi iscensätter en miljö som ger barn utmaningar i deras sökande efter kunskap, oavsett kön.

Vi strävar efter att genom barnlitteratur, media, lekar, pedagogiskt material arbeta ifrågasättande tillsammans med barnen för att utmana traditionella könsroller. Vi lyfter fram barnens spontana funderingar kring kön och genus.

Ansvarig

Arbetslaget, förskolechef och förskollärare har särskilt ansvar

Datum när det ska vara klart

Löpande

4.3 Förebyggande arbete specifikt vad gäller diskriminering på grund av funktionshinder samt ålder – att medvetet arbeta med tillgänglighet

I läroplanen för förskolan står det tydligt att den pedagogiska verksamheten ska anpassas till alla barn i förskolan. Barn som tillfälligt eller varaktigt behöver mer stöd än andra ska få detta stöd utformat med hänsyn till egna behov och förutsättningar. Förskolans miljöer och aktiviteter ska utformas så att barn kan delta i de aktiviteter som de finner intressanta, oberoende av deras ålder eller funktionsvariationer. Förskolan tar emot barn med olika funktionsvariationer. Aktiviteter som belyser olika funktionsvariationer leder fram till diskussioner och förståelse för olikheter. Exempel är högläsning för barnen av skönlitterära böcker som belyser olika funktionsvariationer. Personalen ges möjlighet till fortbildning och litteratur finns eller införskaffas efter behov.

Vi vill att barn oavsett funktionsvariationer och ålder ska ges möjlighet att delta i förskolans verksamhet och aktiviteter.

Arbetslagen, specialpedagog och förskolechef för kontinuerliga dialoger kring miljöerna samt planerar, utvärderar och förändrar miljön så att den är tillgänglig för alla barn som finns på förskolan. Detta arbete sker löpande under året men är också koncentrerat till särskilda utvecklingsdagar med fokus på miljön samt barnkonferenser där personal, specialpedagog och förskolechef deltar.

När behov uppstår samarbetar vi med logoped, habilitering, kuratorer, psykologer samt övriga hjälpinstanser.

Ansvarig

All personal. Specialpedagogen och förskollärarna har ett särskilt ansvar.

Datum när det ska vara klart

Löpande

4.4 Förebyggande arbete vad gäller diskriminering på grund av etnisk tillhörighet – Att medvetet arbeta med mångfald

Kulturell mångfald i förskolan ger barnen möjlighet att grundlägga respekt och aktning för varje människa oavsett bakgrund vilket också understryks i förskolans läroplan. Modersmålet är avgörande för barnets identitetsutveckling, kunskapsutveckling och språkutveckling. Flerspråkighet ses som en tillgång och språklig mångfald som en värdefull resurs.

Medvetenheten hos personalen kring arbetet för att stärka barns språkliga och kulturella identitet ska stärkas genom följande insatser.

-Kontinuerlig reflektion i arbetslaget för dokumentation och utveckling av förskolans verksamhet.

Ansvarig

All personal. Förskollärarna har särskilt ansvar

Datum när det ska vara klar

Löpande

4.5 förebyggande arbete vad gäller diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning

I läroplanen för förskolan uttrycks att alla föräldrar med samma förtroende ska kunna lämna sina barn till förskolan, förvissade om att barnen inte blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen.

Barnen uppmuntras, utifrån ålder och mognad, att reflektera, diskutera och fundera kring trosuppfattning med varandra tillsammans med pedagogerna. Pedagogerna leder samtalen medvetet så att de sker med respekt och på lika villkor. Pedagogerna fungerar som ett neutralt och tryggt stöd i detta arbete.

Årets olika högtider oavsett religion uppmärksammas. Pedagogerna är uppmärksamma på sitt bemötande av barnen i samband med olika kulturers traditioner.

Förskolan erbjuder den kost som t ex en religion kräver.

Ansvar

All personal på förskolan. Förskollärarna har särskilt ansvar.

Datum när det ska vara klart

Löpande

4.6 Förebyggande arbete vad gäller diskriminering på grund av sexuell läggning

I läroplanen för förskolan uttrycks att barns behov av att på olika sätt få reflektera över och dela sina tankar om livsfrågor med andra ska stödjas. De frågeställningar som barnen tar upp inom detta område bemöts på ett öppet och fördomsfritt sätt så barnen får bilda sig en egen uppfattning.

Kulturella inslag som film och teater samt läsning av åldersanpassade skönlitterära texter används för att förebygga denna diskrimineringsgrund. Vi arbetar för att stärka barnens självkänsla, våga säga ifrån, respektera varandra och varandras olikheter.

Ansvar

All personal på förskolan

När ska det vara klart

Löpande

5 Kartläggning av miljöer där kränkning kan förekomma

5.1 Kartläggningsmetoder

Vi observerar kontinuerligt tillsammans vårt arbete kring vår inne samt utemiljö. Vi gör en allmän kartläggning kring vår miljö. Är miljön trygg för alla barn i verksamheten? Vilka platser upplever barnen som otrygga? Tänk på inne- och utemiljöns olika skrymslen.

Relationen och interaktionen mellan personalen och barnen spelar en central roll för likabehandlingsarbetet i förskoleverksamheten.

Det är i de vardagliga mötena som värderingar och attityder förmedlas. Det är därför viktigt att reflektera över vilka värderingar och föreställningar som finns hos personalen och i barngruppen angående kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder. Denna reflektion sker i personalens olika mötesforum.

Relationer och interaktion mellan personalen, barnen och barnens vårdnadshavare spelar en central roll för likabehandlingsarbetet. Det är i de vardagliga mötena som värderingar och attityder förmedlas. Det är viktigt att arbetslagen diskuterar vilka

värderingar och föreställningar det finns angående kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

Följande frågeställningar ska diskuteras kontinuerligt.

- Vilka rutiner, regler och arv (uttalade såväl som outtalade) gällande barn och vuxna finns?
- Vilka attityder och värderingar förmedlas genom det material som används?
- Vilka riskplatser/riskområden finns utomhus respektive inomhus?
- Vilket språkbruk (jargong, smeknamn) är gällande (barn – barn, vuxen – barn, vuxen – vuxen)? Vad tycker vi om detta?
- Trygghet ute och inne. Var befinner sig personalen?
- Bemöter vi alla på ett sätt som gör att de känner sig välkomna oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning?

Det är viktigt att all personal är goda förebilder så att ett öppet och tillåtande klimat råder på förskolan. Personalen ska vara närvarande och uppmärksam på samspelet mellan barnen och våga se eventuella problem.

5.1 Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

5.2 Hur barn och föräldrar involveras i kartläggningen

Barnen är delaktiga genom leken och vardagens aktiviteter. Föräldrars åsikter om förskolans arbete efterfrågas under föräldraråd, föräldramöten och utvecklingssamtal.

5.3 Hur personalen involveras i kartläggningen

Aktivt arbete med barnen. Diskussion på avdelningsreflektioner, pedagogisk utvecklingsgrupp samt utvecklingsdagar.

5.4 Uppmärksammat under kartläggning

Platser som barnen kan uppleva som otrygga:

- Mindre rum på avdelningen där det finns dörr att stänga
- Toaletterna. Med eller utan dörr
- Sovloft

- Kullen ute på gården. Dålig översyn, obevakad grind, lågt staket och ibland hög häck
- Bakom förråd / Lekstugor
- Inne i lekstugor
- Höga buskage
- Lekställningar
- Cyklar / cykelstråk

5.4.1 Åtgärd

- Personalen måste rotera och ha översyn både inne på avdelning och ute på gården
- Personal finns med vid toalettbesök
- Personal finns på sovloft under hela vilan
- Ej för höga buskage/häckar
- Öppna upp lekstugor med mer fönster för bättre insyn
- Förbättra cykelmöjligheterna på gården

Utvecklingsgruppen samt värdegrundsledare har ett ansvar för att hålla diskussionen levande i arbetslagen. Gruppen ska träffas kontinuerligt för att följa upp och utvärdera arbetet.

Ha nolltolerans för nedvärderande språkbruk och tät kontakt med vårdnadshavare när ett barn återkommande talar nedsättande i relation till exempelvis sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionsvariation. Träna barns förmåga till empati och respekt för allas lika värde. Barn ska få verktyg till positiva beteenden samt hjälp med att kunna visa hänsyn till varandra. Att ibland "göra förlåt" istället för att säga förlåt. Vi har ett ansvar för att hjälpa barnen att verkligen förstå vad respekt innebär.

Ansvarig

All personal. Särskilt ansvar åligger förskollärarna i arbetslagen. Särskilt ansvar för förskolan som helhet åligger förskolechefen.

Datum när det ska vara klart

Löpande

6 Att upptäcka diskriminering eller annan kränkande behandling

6.1 Allmänt

- Alla som arbetar på förskolan har ansvar att uppmärksamma diskriminering eller annan kränkande på förskolan samt att agera och aktivt ingripa men även att anmäla detta skyndsamt till förskolechef.
- Förskolechefen skall vara lyhörd för om barn eller personal upplever sig diskriminerade eller kränkta av någon vuxen eller barn i verksamheten.
- Personalen på förskolan skall värna om god dialog och relation med vårdnadshavare för att tillsammans uppmärksamma diskriminering eller annan kränkande behandling

Den medarbetare som observerar eller på annat sätt får kännedom om att någon form av diskriminering eller annan kränkande behandling har skett ansvarar för att frågan utreds och dokumenteras omgående på följande vis:

1. Förmedla att nolltolerans mot kränkningar gäller.
2. Kartlägg situationen
3. Upprätta handlingsplan/fyll i tillbudsanmälan
4. Informera förskolechef som vidtar lämpliga åtgärder
5. Följ upp

6.2 Att utreda, åtgärda och följa upp diskriminering eller annan kränkande behandling

För att utreda fall gällande diskriminering eller annan kränkande behandling följer förskolechefen Kävlings kommunens rutiner.