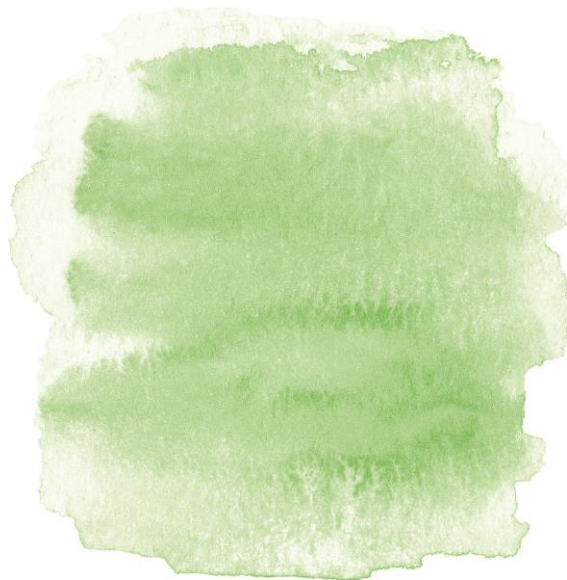


LIKABEHANDLINGSPLAN

En plan mot diskriminering

&

kränkande behandling



Backeboskolans förskola

Uppdatering inför läsåret 2020-2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning

Mål och vision

Utvärdering av likabehandlingsplanen

Definition

Främjande arbete

Förebyggande arbete

Åtgärdande arbete

Barn-barn

Vuxen-barn

Vuxen-vuxen

Agera utifrån följande

INLEDNING

Förskolans uppdrag att motverka kränkande behandling är en del av det demokratiska uppdraget. För att nå målet krävs att alla vuxna är väl medvetna om förskolans handlingsplan och agerar därefter. Den som väljer att inte se, eller ser men inget gör, är medskyldig till kränkningen. Allt som görs för att stoppa en kränkning har betydelse. Ju snabbare någon reagerar och agerar, desto större effekt har också insatsen.

Huvudmannen för verksamheten ska se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barnens lika rättigheter samt förebygga och motverka diskriminering och annan kränkande behandling i verksamheten samt på sociala medier.

Mål och vision

På vår förskola ska inget barn bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Förskolan ska vara en plats där alla växer som människor. Med glädje och lust ska alla ges möjlighet att utforska omvärlden och känna sig trygga i mötet med det nya och okända.

På förskolan är det ett självklart mål att det inte ska förekomma någon kränkande behandling såsom

- **diskriminering** p g a kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning

- **annan kränkande behandling** t.ex. mobbning, misshandel, ofredande eller olaga hot
- **repressalier**, t.ex. bestraffning av person som anmält en annan för kränkande behandling.

UTVÄRDERING, KARTLÄGGNING OCH UPPFÖLJNING AV LIKABEHANDLINGSPLANEN – steg för steg

Vi arbetar kontinuerligt med vår värdegrund och i detta arbete har vi en lösningsfokuserad inställning. Likabehandlingsplanen är ett viktigt verktyg för att systematiskt utveckla likabehandlingsarbetet. För att systematiskt följa upp det vi åtar oss i planen använder vi följande steg och begrepp i vår uppföljning:

1. ÅRLIG UTVÄRDERING

Denna utvärdering sker i april varje år och resulterar i denna plan.

2. FRÄMJANDE ARBETE

Det främjande arbetet syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka

respekten för allas lika värde. Förskolan ska aktivt arbeta för att främja likabehandling. Arbetet ska riktas mot alla och vara en naturlig del i förskolans vardag. På följande sätt arbetar vi främjande;

- ❖ Vi utvecklar en miljö där alla barn känner sig trygga och trivs. En så kallad "tillåtande miljö", där toleransen och acceptansen är hög.
- ❖ Vi utvecklar en verksamhet där barn upplever meningsfulla sammanhang, delaktighet och att olikheter respekteras och ses som en tillgång.
- ❖ Vi arbetar för att alla barn ska ha rätt att vara sig själva och känna att de duger som de är.
- ❖ Vi står upp för demokratiska värden och att mångfald berikar.
- ❖ Vi lyssnar aktivt och bejakande på barnen för att ge dem ökat inflytande och delaktighet.
- ❖ Vi reflekterar systematiskt och synliggör attityder både egna och sådana som genomsyrar verksamheten. Förhållningssätt vuxen-barn diskuteras regelbundet.
- ❖ Vi arbetar för ett klimat som präglas av omsorg och engagemang, där personalen är tydlig, sätter klara och väl kända gränser samt agerar när något händer.
- ❖ Vi är närvarande vuxna både inomhus och utomhus.
- ❖ Vi tillåter alla sorters känslor och bekräftar dessa oavsett kön. Vi hjälper barnen att sätta ord på sina känslor.
- ❖ Vi tänker på att ge en nyanserad bild i sånger och litteratur.
- ❖ Vi erbjuder olika material som uppmuntrar till könsöverskridande lekar.

3. KARTLÄGGNING

För att motverka diskriminering och kränkande behandling gör vi återkommande kartläggningar av vår verksamhet. Kartläggningen ska uppmärksamma de olika diskrimineringsgrunderna.

Vår kartläggning innefattar:

Förskollärarna tillsammans med rektor följer upp organisation, förskolans regler, barnens gruppindelningar, förskolans rutiner och schemaläggning för rätt resursfördelning av pedagoger.

All personal dokumenterar och rapporterar till rektor situationer som kan innehålla diskriminerade inslag t.ex:

- Barnens urval och indelning pga kön
- Tillhörighet och gruppindelning vid t.ex. idrottsaktiviteter
- Regler och förhållningssätt gällande t.ex. huvudbonad
- Diskussioner och situationer i verksamheten gällande sexuell identitet.

Barn som känner sig diskriminerade eller kränkta av andra barn eller av personal ska genast få förtroendefulla samtal med någon i personalgruppen. Situationen dokumenteras och följs upp. Vårdnadshavare ska alltid kontaktas och de ska i förväg känna till vårt arbete med likabehandling.

4. FÖREBYGGANDE ARBETE

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifierats som risk.

- ❖ Vi förstärker och uppmuntrar barnens positiva beteenden och handlingar.
- ❖ Vi visar respekt för barnet och har en övertygelse om att barnen föds med en drivkraft att göra gott.
- ❖ Vi behandlar barn och varandra som vi själva vill bli behandlade.
- ❖ Vi stärker barnens förmåga att säga ifrån.

- ❖ Vi tar barnens konflikter på allvar. Vi skuldbelägger inte barnen utan hjälper dem att hitta alternativa lösningar.
- ❖ Vi är uppmärksamma, lyhörda och delaktiga i barnens aktiviteter.
- ❖ Vi uppmuntrar barnen att prata med, lyssna på och hjälpa varandra.
- ❖ Barnen är delaktiga i att skapa sina egna kompisregler, som sätts upp på väggen.
- ❖ Vi planerar aktiviteter och delar in barnen i grupper för att alla ska få möjlighet att komma till tals och därmed få ökat inflytande.
- ❖ Vi har en tydlig ansvarsfördelning samt placering ute på gården mellan vuxna. Vuxna finns alltid ute med barnen under utevistelsen. En vuxen går alltid ut först.
- ❖ Vi samtalar med barnen om etiska frågor.
- ❖ Vi arbetar gruppstärkande genom tema, lekar och samtal.
- ❖ Vi observerar barnens lek och reagerar direkt om barnen betar sig illa mot varandra.
- ❖ Vi agerar omedelbart om andra vuxna har kränkande beteenden mot barnen.
- ❖ Vi vuxna är goda förebilder mot barnen, föräldrarna och varandra.

5. ÅTGÄRDER

All personal på förskolan har ansvar att omedelbart ingripa om de på förskolan får kännedom att det kan förekomma kränkningar. Det är viktigt att detta tas på allvar när någon oavsett barn eller vuxna visar tecken på att de blivit utsatt för trakasserier eller kränkningar i någon form. Det åtgärdande arbetet ska då påbörjas genast. Detta innebär att verksamheten ska vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att

kränkningarna upprepas.

BARN-BARN

Den pedagog som uppmärksammat händelsen följer upp det med berörda barn både enskilt, men också tillsammans. Det är viktigt att pedagoger är tydliga med att det är handlingen vi inte accepterar. Vi lyssnar och låter alla komma till tals. Berörda vårdnadshavare informeras. Uppföljning sker efter samtalet. Pedagogerna gör observationer av barngruppen för att skapa nya förutsättningar och bryta negativa mönster. Pedagogerna ansvarar för att dokumentera. Vid upprepade tillfällen som är riktade mot samma barn upprättas en handlingsplan och även rektor informeras.

VUXEN-BARN

Både diskrimineringslagen och skollagen innehåller ett absolut förbud för den anställde att utsätta ett barn för trakasserier eller kränkande behandling. Ser och hör vi att någon vuxen kränker ett annat barn ska vi ha modet att konfrontera. Pedagogen som ser och hör detta dokumenterar vad som sagts, gjorts och vem som är inblandad. **Agera utifrån följande;**

- ❖ Var rak och reagera. Våga sätta stopp.
- ❖ Ta det med den det berör.
- ❖ Ta det enskilt, aldrig i barngrupp.
- ❖ Berätta om hur du upplevde situationen.
- ❖ Informera rektor.

VUXEN-VUXEN

För att kunna agera som förebild som vuxen handlar det om att bli lyssnad på och bli bemött med respekt för det man säger och tycker. Det handlar om

tonfall och tilltal i mötet med varandra.

AGERA UTIFRÅN FÖLJANDE

- ❖ Våga sätta stopp, allas ansvar.
- ❖ Ta det med den det berör.
- ❖ Ta det enskilt.
- ❖ Berätta om hur du upplevde situationen
- ❖ Informera rektor

ANSVARSFÖRDELNING

Huvudmannen

Huvudmannen ser till att verksamheten regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetssätt för att försäkra sig om att det inte finns något som leder till eller riskerar leda till diskriminering eller kränkande behandling.

Huvudmannen ser till att det finns rutiner för hur man ska utreda, åtgärda och dokumentera om någon i personalen misstänks för att ha utsatt ett barn för diskriminering eller kränkande behandling.

Rektor

Rektor samt den övriga personalen ska vara särskilt uppmärksamma på om något barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling av personal i verksamheten.

All personal

All personal har ansvar att arbeta enligt denna plan och genast agera om det kommer signaler eller händer som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna.

ÅTGÄRDER UTIFRÅN FÖREGÅENDE ÅRS UTVÄRDERING

Styrkor

- ❖ Vi som vuxna har skapat ett neutralt förhållningssätt till benämning av barn utifrån genus och egenskaper. Vi har blivit mer medvetna om vårt sätt att benämna barn utifrån egenskaper som "busiga" eller "stökiga"
- ❖ Vi har infört en dokumentationsmall för att aktivt och systematiskt dokumentera, följa upp och diskutera barns beteenden vid misstanke om oro.
- ❖ Vi har inkluderat barnen i arbetet med likabehandlingsplanen i form av trygghetsvandringar inne på förskolan för att synliggöra "riskområden"
- ❖ Vi undviker medvetet att prata över barns huvud och diskuterar händelser eller incidenter med vårdnadshavare utan barnets närvaro.

UTVECKLINGSOMRÅDEN

- ❖ Vi behöver införa dokumentationsmallen för att aktivt och systematiskt dokumentera och följa upp diskriminering och kränkande behandling i förskolan.
- ❖ Vi behöver fortsätta diskutera synen på ordet förlåt och förankra denna hos samtliga medarbetare.

- ❖ Vi behöver regelbundet använda dokumentationsmallen för att dokumentera barns beteenden vid misstanke av oro.
- ❖ I arbetet med likabehandlingsplanen behöver vi inkludera barnen i form av "trygghetsvandringar" för att synliggöra riskområden i såväl inne- som utemiljö på förskolan.
- ❖ Vi behöver fortsätta arbeta kontinuerligt med hur man är en bra kompis och arbetet kring integritet, t.ex. hur och när uppmaningarna "Stopp" samt "stopp min kropp" används av barnen. Hur dessa ord används och när.
- ❖ Vi behöver bli bättre på att inte benämna barn med likadana namn utifrån ålder t.ex. "lilla" eller "stora" och använda oss av efternamnets första bokstav.

DEFINITION

Rätten till likabehandling är en grundläggande mänsklig rättighet. Det betyder att alla barn och elever ska ha samma rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. *Diskriminering* är om ett barn missgynnas av förskolan eller blir utsatt av andra barn, och det har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder. Med *annan kränkande behandling* räknas uppträdande som kränker ett barns värdighet, utan att ha koppling till någon särskild diskrimineringsgrund.

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Det är inte alltid handlingen i sig som är kränkande, utan hur den upplevs. Individens subjektiva upplevelse är en viktig utgångspunkt i definitionen av kränkande behandling. Det är den utsatte eleven som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande.

Kränkningar kan utövas av en eller flera personer mot en eller flera personer och kan ske i alla miljöer – när som helst. Det kan ske vid enstaka tillfällen eller systematiskt och återkommande. *En kränkning är inte en konflikt.*

Kränkningar kan vara:

- ❖ fysiska (t ex att bli utsatt för slag och knuffar)
- ❖ verbala (t ex att bli retad, tråkad, hotad eller kallad hora, bög, etc.)
- ❖ psykosociala (t ex att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, blickar, suckar)
- ❖ textburna (t ex genom klotter, brev, lappar, mejl, sms, film, bilder och via internet och sociala medier)