

Likabehandlingsplan

Furutå förskola

September 2011

Inledning

Denna likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling gäller för verksamheten vid Furutå förskola.

Vision

På vår förskola ska vi ha ett förhållningssätt som motverkar att barn blir utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Genom vårt förhållningssätt får vi barnen att känna tillit och förtroende och varje gång någon upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska de tas på allvar.

Syfte

Likabehandlingsplanen syftar till att främja barns rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

De sju diskrimineringsgrunderna

De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. Ålder (ny diskrimineringsgrund från januari 2009)
 2. Sexuell läggning – homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
 3. Funktionshinder- varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga
 4. Religion eller annan trosuppfattning
 5. Etnisk tillhörighet – att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg
 6. Könsoverskridande identitet eller uttryck (ny diskrimineringsgrund från januari 2009)
 7. Kön
-

Vad står begreppen för - förtydligande information

- **Åldersdiskriminering** omfattar alla, unga som gamla och ingen får diskrimineras eller trakasseras på grund av ålder.
- **Sexuell läggning** är homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet. **Sexuella trakasserier** är kränkningar som anspelar på kön och sexualitet t ex tafsning, blottning, sexualiserat språkbruk och ryktesspridning.
- **Funktionshinder** kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt.
- **Religion och annan trosuppfattning** innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med religiös åskådning.
- **Etniska kränkningar** kan vara rasism och främlingsfientlighet som ligger till grund genom exempelvis människor med annan etnisk bakgrund än den som utför kränkningen. Kränkningarna kan ta sig olika uttryck.
- **Med könsöverskridande identitet eller uttryck** avses i diskrimineringslagen 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. Den nya grunden infördes för att uppnå ett heltäckande diskrimineringskydd för samtliga transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp för ett antal olika transidentiteter som exempelvis transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) samt inter- och transgenderpersoner (definierar sig bortom kön eller inte inom de traditionella könsidentiteterna).
- **Diskriminering:** ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån diskrimineringsgrunderna.
- **Direkt diskriminering** innebär att ett barn eller en elev missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** innebär att ett barn eller elev missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt (handlingssätt) som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar ett barn eller elev enligt de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Kränkande behandling delas in i:** trakasserier och annan kränkande behandling
- **Trakasserier och kränkande behandling kan vara:** * fysiska (slag, knuffar), * verbala (hot, svordomar, öknamn) * psykosociala (ryktesspridning, utfrysning, blickar, alla går när man kommer) * texter och bilder (även som lappar, klotter, brev, fotografier, mail, sms, msn och meddelande på olika webbcommunities).
- **Kränkande behandling:** ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunder. Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller rycka någon i håret. Skolans personal måste ibland tillrättvisa en elev för att skapa en god miljö för hela klassen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven ifråga kan uppleva det som kränkande.

- **Trakasserier:** är ett utträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. (ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck). Trakasserier kan ske både elever emellan och när en vuxen i skolan utsätter en elev.
- **Mobbning** är en upprepad negativ handling under en längre tid när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.
- **Upprepade tillfällen** betyder att mobbningen ska ske flera gånger under en viss tid. Enstaka tillfällen är inte mobbning.
- **En längre tid** betyder: att det måste äga rum under en tidsperiod som är längre än till exempel en aktivitet eller en dag. Det ska vara en kontinuerlig handling riktad mot en enskild person.

Beskrivning av Furutå förskola:

Furutå är en förskola med fem avdelningar. Förskolan har en tillåtande miljö som skapar förutsättningar för barn att uppleva och utforska sina möjligheter både inne och ute. Barnens egna upplevelser och lek främjar kommunikation, samförstånd och ömsesidighet. Leken är central i förskolans verksamhet.

Furutå är platsintegrerad med Furutåskolan med egen avgränsad utemiljö. Utemiljön arbetar pedagogerna med återkommande. Förskolan har fem avdelningar, två avdelningar för barn i åldern 1-3 och tre avdelningar där barnen är 3-5 år. Den här organisationen kan ändras beroende på behovet i området.

• Grodan	14 barn i ålder	1-3 år
• UGGLEBO	15 barn i ålder	1-3 år
• Trollebo	21 barn i ålder	3-5 år
• Gläntan	21 barn i ålder	3-5 år
• Solkatten	21 barn i ålder	3-5 år

Kartläggning och nulägesanalys

Kartläggningsmetod:

Vi genomför olika former av observationer av barn, barngrupp, personal och våra olika miljöer.

Vi genomför planerade observationer kontinuerligt, vi gör även observationer när situationer som kräver åtgärder uppkommer.

Utifrån varje avdelnings kartläggning gör vi en nulägesanalys. För att arbeta fram hur vi ska arbeta under året som kommer ställer vi oss följande frågor:

- Så här ser det ut hos oss:
- Mål/Vad vill vi:
- Hur ska vi nå målet?

För att främja att det inte uppstår *diskriminering, trakasserier och kränkande behandling* på vår förskola arbetar vi på följande sätt:

- **Inskolning** är en viktig start för barnen och föräldrarna. De ska lära känna förskolans miljö, rutiner, regler och vilka som finns på förskolan, dvs. kamrater och personal.
- **Rutiner** är en viktig del för att barnen ska känna trygghet och igenkännande i det vardagliga arbetet.
- Vi tränar barnen på att **känna in vad de själva vill** och **göra egna val**. Det är tillåtet att säga nej och bli respekterad för det.
- Vi jobbar med barnens **självkänsla, trygghet** och **att våga**.
- **Kamrater, grupper och relationer** utvecklas genom att barnen lär känna varandra och visa hänsyn till varandra.
- **Värdegrundsarbete** finns med under hela året och sker kontinuerligt i barngrupperna för att skapa trygghet och förhindra diskriminering och trakasserier.
- **Personalens värdegrund** arbetar vi kontinuerligt med. Vi tänker att likabehandling gäller barn inte primärt ex pojkar/ flickor, hudfärg, etnicitet osv. Vår vision är att alla ska ha lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.
- Vi skapar **gemenskap** under olika aktiviteter, samlingar, lekar både på avdelningarna och i hela förskolan.
- Olika sorters **föräldrakontakt** som tamburkontakt, utvecklingssamtal, föräldramöten m.m lägger grund för en **god kommunikation** i relation till föräldrar, barn och personal.
- **Samtal** sker kontinuerligt med barnen för att skapa förståelse för hur andra kan uppleva olika situationer. Vi uppmärksammar positiva beteenden.

För att förebygga *diskriminering, trakasserier och kränkande behandling* arbetar vi på följande sätt:

- **Förhållningssättet** från de vuxna är det viktigaste arbetsverktyget när det gäller att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- **Respektera regler** aktualiseras främst med hjälp av samtal, men vi använder också drama, böcker och flanobilder. **Rutiner** är en viktig del för att barnen ska känna trygghet och igenkännande i det vardagliga arbetet.
- **Likabehandlingsarbetet** finns ofta med som en punkt vid arbetsplatsträffar och vid arbetslagens reflektioner. Det finns med i reflektioner runt verksamhetens arbetssätt och metoder.

- **Personalens värdegrund** - vi arbetar tillsammans med följande rubriker för att: **Alla barn ska bli sedda!, Alla barn kan lära!, Ha höga förväntningar och visa empati och Ha klara gränser och tydlig vuxenroll.**
- **Sångsamling och gemensamma aktiviteter** sker i hela huset. Detta ökar samhörigheten och förebygger på så sätt diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- **Utvecklingssamtal** handlar om hela barnets situation och hur förskolan kan göra för att stimulera barnets utveckling.
- **Samtal sker** med barnen för att uppmärksamma på hur andra kan uppleva (empatiträning) om någon blivit exempelvis ledsen.
- **Utvärderingsenkät för föräldrar** sker med jämna mellanrum. Skol- och barnomsorgsförvaltningen (utvalda åldersgrupper) genomför också enkätundersökningar med återkommande intervaller. Dessa enkäter följs upp genom kvalitetsredovisningen.
- **Närvaro/frånvaro** förs varje dag och vi uppmärksammar om någon saknas i gruppen. Vi samtalar om varför någon är frånvarande tex sjuk eller ledig för att stärka gruppsamhörigheten.
- **Dokumentation** ska ske vid incidenter. I dokumentationen ska det framgå, vilket datum, vad som har hänt, vilka som varit inblandade, orsak, bakgrund. Allt ska skrivas i fullständiga meningar så att andra kan läsa och förstå. Det ska också framgå vad vi har gjort.
- För att förebygga diskriminering /kränkande behandling är det viktigt att **kritiskt granska** de rutiner och regler som redan finns på såväl individ-, grupp- som verksamhetsnivå.

Främjande insatser till de 7 diskrimineringsgrunderna:

- **Kön:** alla barns lika rätt till all lek oavsett kön. Skapa en pedagogisk miljö på förskolan där alla kan utveckla sina förmågor och intressen utan att bli hämmade av traditionella könsmonster.
- **Etnisk tillhörighet:** att bemöta varje barn som enskild individ oavsett etnisk tillhörighet. Motarbeta rasism. att ta in barns modersmål i verksamheten. Olika ord och fraser tex. välkommen, mjölk, vatten. Kompetensutveckling för personal om olika kulturer. Använda Sensus multireligiösa almanacka. Modersmål: ta med musik och böcker från barnets hemland. Förskolan erbjuder olika matalternativ. Använda sig av inskolningsstöd och tolk vid behov.
- **Religion:** alla barns rätt till sin religion
- **Funktionshinder:** Anpassa verksamheten till barns olika förutsättningar.
- **Sexuell läggning och könsöverskridande identitet:** Att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer. Bejaka varje barns rätt att känna stolthet över sin familj.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Barn får inte diskrimineras i förskolan på grund av könsöverskridande identitet.
- **Ålder:** Att barnet blir bemött efter sina förutsättningar oavsett ålder.

Rutiner för akuta situationer:

- förskolechef sammankallar och bestämmer vilken personal som skall vara inkopplad och
- ansvarig för ärendet utses,
- ansvarig samlar in och dokumenterar information,
- minst två personer samtalar med de inblandade för att få en klar bild och dokumenterar,
- vid konstaterad kränkning av barn ska berörd förälder av ansvarig för ärendet kontaktas,
- ärendet tas upp i *likabehandlingsteamet (förskolechef och berörd personal)*,
- åtgärder beslutas av teamet i samverkan med föräldrar,
- när man beslutar om åtgärder ska man titta på både individnivå och organisationsnivå,
- ex; åtgärder förutom samtal med inblandade barn, kan vara föräldramöte, gruppsamtal
- och organisation

Till vårdnadshavare/föräldrar

- Får du/ni vetskap om att ditt barn blir diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling ber vi dig/er så fort som möjligt kontakta förskolans personal.
- Får du/ni vetskap om att ditt barn diskriminerar, trakasserar eller utsätter någon för kränkande behandling måste du/ni alltid göra helt klart för barnet att du/ni **inte accepterar** detta. Tala också om att du/ni ser mycket allvarligt på ett sådant beteende.
- Därefter kontaktas förskolan för ett fortsatt samarbete

Hur planen kommuniceras och ger delaktighet:

Barnens delaktighet: Barnen är delaktiga genom samtal, enskilt och i grupp i den dagliga verksamheten mellan personal - barn och barn - barn.

Vårdnadshavarnas delaktighet: Vårdnadshavare är delaktiga genom diskussioner på föräldramöten och i den dagliga verksamheten. Information ges på föräldramöten och vid utvecklingssamtal. Planen finns tillgänglig genom förskolans webbsida och i pappersformat på varje avdelnings anslagstavla.

Personalens delaktighet: Personalen har arbetat fram planen genom en arbetsgrupp. Diskussioner och reflektioner har förts både enskilt och i olika gruppkonstellationer.

Förankring av planen: Förankring av planen görs genom ständiga diskussioner och reflektioner både enskilt och i olika gruppkonstellationer. Diskussionerna förs mellan personal - barn och vårdnadshavare.

Information ges till:

- Till nyanställda vid introduktionssamtal
- Till nya barn och föräldrar
- Via hemsidan
- Via anslagstavlan på resp avdelning.

Ansvarig

förskolechef
Berörd personal
förskolechef, webbred.
Berörd personal

Ansvarsfördelning

All personal SKA aktivt arbeta med det förebyggande arbetet och vara väl insatt i Likabehandlingsplanens kartläggning och nulägesanalys. Förskolechef har huvudansvaret för att främja lika behandling på vår förskola.

Målen ska kommuniceras med alla arbetslag på förskolan. All personal som misstänker, upptäcker eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling är skyldig att:

- Omgående agera för att förhindra fortsatt kränkande behandling, meddela och informera snarast ansvarig personal.
- Uppmärksamma vad som händer i verksamheten i hela huset, inte enbart på den egna avdelningen.
- Informera förskolechef och berörd personal.
- Därefter tar rutiner för akuta situationer vid.

Personalens kompetensutveckling

- reflektioner i olika konstellationer, individuellt och i grupp
- återkommande diskussioner på APT-möten
- personalen tar del av kompetensutveckling som rör likabehandling.

Personalens värdegrund

Vi arbetar tillsammans för att:

Alla barn ska bli sedda!

Alla barn ska få komma till tals så ofta som möjligt.

Se alla barn och ge dem bekräftelse.

Alla barn ska känna sig trygga med all personal.

Alla barn kan lära!

Alla barn kan lära sig enskilt och/eller i grupp med lämplig stimulans utifrån sin egen nivå.

Alla barn kan lära sig men de behöver olika lång tid på sig.

Alla barn kan lära sig med personalens stöd och uppmuntran.

Ha höga förväntningar och visa empati

Ha höga men rimliga förväntningar på barnen.

Vi vill sprida glädje, värme och visa omtanke om barnen.

Vi vill att barnen ska känna förtroende för personalen.

Ha klara gränser och tydlig vuxenroll

Ha tydliga gränser som ger barn, föräldrar och personal trygghet.

Följ enhetens regler och ta ansvar genom att vara vuxna förebilder.

Stödja barnen i hur konflikter kan redas ut.

Planering, uppföljning och utveckling. Systematiskt kvalitetsarbete

Tid	aktivitet	ansvarig
Augusti- oktober	kartläggning av barngrupp	personal på resp avdelning
Sept- oktober	Likabehandlingsplanen presenteras för föräldrarna	personal på resp avdelning
Oktober	upprättande av ny plan	ledningsgruppen