

## Busbackens förskola

### Likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2017/2018

#### Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling läsåret 2017/2018.....	1
Vision .....	2
Syfte .....	2
Främjande och förebyggande arbete .....	2
Utvärdering av förra årets plan.....	2
Mål läsåret 2017/2018 .....	3
Utvärdering.....	3
Diskrimineringsgrunder – begrepp.....	3
Förtydligande av begrepp.....	4
Barns delaktighet.....	4
Föräldrars delaktighet.....	4
Personalens delaktighet .....	4
Ärendehantering .....	4

## Vision

Busbacken ska vara en förskola där alla barn känner sig trygga och där alla känner sig lika mycket värda. Alla barn ska bli sedda och lyssnade på och kunna vara den de är utifrån sina egna förutsättningar. Förtroende och tillit ska genomsyra verksamheten och alla ska känna att man är en del av gemenskapen. Tiden på förskolan ska kännas meningsfull och rolig, engagemang, glädje och lust ska upplevas i såväl planerad verksamhet som i fria aktiviteter.

## Syfte

Främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet och könsuttryck samt att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

Arbetet styrs bl a av

- Diskrimineringslagen
- Kap 6 i skollagen

## Främjande och förebyggande arbete

Grunden i vårt arbete är att skapa trygghet och god anknytning till alla våra barn. Vi arbetar främjande och förebyggande för att förhindra att barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling i någon form.

## Förhållningssätt

- Närvarande pedagoger, både ute och inne. Barnen ska alltid känna att det finns någon vuxen i närheten.
- Lyhörda pedagoger, lyssna in och ta tillvara på barnens tankar och funderingar.
- Vi bemöter alla barn respektfullt, pratar med barnen och inte om dem.
- Vi har ett gemensamt och samstämigt förhållningssätt som uppmuntrar barnens olikheter och där man tydligt visar allas lika värde.
- Om något barn blir utsatt för trakasserier eller diskriminering av något slag reagerar pedagogerna direkt och pratar med alla berörda.
- Pedagogerna är goda förebilder för barnen.
- Vi har en struktur och tydlighet i arbetet som skapar trygghet för barnen.
- Alla barn bemöts utifrån sina olika förutsättningar och behov.
- Vi försöker ha en förtroendefull, öppen och respektfull relation till vårdnadshavare.

## Strategier

- Vi använder sånger litteratur som kan möta barnen.
- Gruppstärkande aktiviteter, exempelvis Alfonslådan och Kungaskogen.
- Vi förändrar miljöer efter barnens behov.
- TAKK – ett gemensamt språk
- Samarbetsövningar
- Vi arbetar i mindre grupper så alla barn blir sedda.
- Ta till vara på barnens tankar och ideer.
- Föräldrarna ska vara delaktiga på våra föräldramöten.
- Väl förberedda inskolningar där man lyssnar in föräldrarnas tankar och funderingar.

## Utvärdering av förra årets plan

Vi hade under förra året olika mål på de olika förskolorna och de utvärderingarna har vi skrivit in i föregående års plan. Vi gör i år en nystart tillsammans och utgår från vårt främjande och förebyggande arbete i vår målbeskrivning.

### **Mål läsåret 2017/2018**

- Alla barn ska bli sedda av pedagoger som arbetar utifrån våra tankar om främjande och förebyggande arbete.

Vår likabehandlingsplan är omarbetad och vi kommer under detta läsår jobba med det främjande och förebyggande arbetet. Vi har gemensamt tagit fram förhållningssätt och strategier som är viktiga för oss och alla arbetslag kommer att diskutera de här punkterna på sina apt-n och reflektionstider. Man dokumenterar var man befinner sig i arbetet och vad man behöver jobba mer med under läsåret. Vi fokuserar mycket på att vara närvarande pedagoger för att förebygga, är vi där barnen är kan vi hjälpa dem att hantera svåra situationer.

### **Utvärdering**

Vi följer upp arbetet kontinuerligt i våra diskussioner och utvärdering sker i juni 2018.

### **Diskrimineringsgrunder – begrepp**

#### **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.

#### **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.

#### **Etnisk tillhörighet.**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

#### **Funktionsnedsättning.**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

#### **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.

### **Förtydligande av begrepp**

#### **Diskriminering**

Någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

#### **Trakasserier**

Ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

#### **Kränkande behandling**

Kapitel 6 i skollagen: Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (trakasserier eller sexuella trakasserier) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

#### **Barns delaktighet**

Barnen blir delaktiga i arbetet genom diskussioner och samtal utifrån värdegrunden som pedagogerna för med barnen. Man har olika arbetsmaterial såsom Alfonslådan, Babblarna och Kungaskogen som alla tar upp frågor utifrån värdegrundsarbetet. Där deltar barnen aktivt med sina tankar och idéer.

#### **Föräldrars delaktighet**

Vi informerar om likabehandlingsarbetet på föräldramöten och vi kommer framöver jobba mer aktivt med det på våra möten.

#### **Personalens delaktighet**

All personal har varit med i diskussioner om vårt främjande och förebyggande arbete. Ett av våra prioriterade mål är ett trygghetsmål som vi jobbat med under ca 2 års tid och det som är viktigast för oss är att vara närvarande pedagoger.

#### **Ärendehantering**

##### **Hantering av diskriminering/kränkande behandling, barn – barn**

- Om någon får kännedom om att något barn känt sig trakasserad eller på något sätt blivit utsatt för trakasserier eller diskriminering av någon form tar man informationen vidare till förskolechefen.
- Föräldrarna informeras och hålls underrättade under hela arbetsgången.
- Förskolechef utreder vad som hänt. Utredningen sker med hjälp av pedagoger bl a genom samtal med berörda barn.
- Anmälan till huvudman (utbildningsnämnden) görs.
- Åtgärder ska genomföras för att trakasserier ska upphöra.
- Utvärdera om trakasserier upphört efter insatta åtgärder. Om inte sätts nya åtgärder in.
- Dokumentera utredningen och åtgärderna

- Ärendet avslutas.

#### **Hantering av diskriminering/kränkande behandling, vuxen - barn**

- Om någon uppfattar att en vuxen kränker eller på något sätt diskriminerar ett barn börjar man med att meddela denna person hur situationen uppfattats.
- Man tar sedan kontakt med förskolechef.
- Vårdnadshavare informeras av förskolechef eller pedagog beroende på händelsens art.
- Förskolechef/pedagog pratar med det berörda barnet och vårdnadshavare.
- Förskolechef utreder händelsen och sätter in åtgärder.
- Anmälan till huvudman görs.
- Förskolechef utreder om åtgärderna gett resultat.
- Förskolechef dokumenterar händelsen och återkopplar till huvudmannen.
- Ärendet avslutas.