

# Förskolan Minigiraffens Likabehandlingsplan



# Årlig plan mot kränkande behandling- likabehandlingsplan

<b>MÅLET OCH SYFTET MED LIKABEHANDLINGSPLANET</b>	<b>3</b>
OM PLANEN	4
<b>FRÄMJANDE ARBETET</b>	<b>5</b>
<b>DEFINITION AV BEGREPP</b>	<b>5</b>
DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA:	5
KRÄNKANDE BEHANDLING:	5
TRAKASSERIER:	6
DISKRIMINERING:	6
ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING:	6
<b>FRÄMJANDE ARBETE PÅ FÖRSKOLAN MINIGIRAFFEN.</b>	<b>6</b>
GEMENSAMT ANSVAR	7
FÖRHÅLLNINGSSÄTT	7
<b>FRÄMJANDE ARBETE UTIFRÅN DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA</b>	<b>8</b>
KÖN	8
KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK	8
ETNISK HÄRKOMST	9
FUNKTIONSHINDER	9
SEXUELL LÄGGNING	9
RELIGION/TRADITION	9
ÅLDER	9
<b>FÖREBYGGANDE ARBETE</b>	<b>10</b>
KARTLÄGGNING	10
INSATSER	11
UTVÄRDERING AV INSATSERNA	12
<b>ÅTGÄRDANDE ARBETE</b>	<b>12</b>
RUTINER FÖR ATT UTREDA OCH ÅTGÄRDA	12
ÅTGÄRDER	13
<b>FÖRANKRING AV LIKABEHANDLINGSPLAN</b>	<b>13</b>
UTVÄRDERING OCH.....	14
.....UPPFÖLJNING	14

# Vår vision

---

## **Förskolan Minigiraffens ställningstagande**

Förskolan Minigiraffen tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. Vi har ett övergripande ansvar för att driva vårt arbete mot vår vision.

Att alla barn som går på förskolan skall känna sig trygga, respekterade och lyssnade på. Att förskolan skall vara fri från diskriminering, mobbning och kränkande behandling.

## **Målet och syftet med likabehandlingsplanen**

Alla som arbetar på förskolan, pedagoger, föräldrar och även barnen har ett gemensamt ansvar i det förebyggande arbetet.

Att aktivt jobba för att främja barns och vuxnas lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Samt förebygga och förhindra trakasserier, diskriminering och annan kränkande behandling.

## Om planen

<b>Aktivitet/Åtgärd</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>När</b>
<b>Förskolan upprättar årligen en likabehandlingsplan som ska innehålla aktiva åtgärder för att motverka all form av kränkande behandling</b>	<b>Förskolechef</b>	<b>Under höstterminen</b>
<b>Planen gäller för ett år i taget och utvärderas och revideras i samarbete med barnen och vårdnadshavare. Planen ingår i områdets kvalitetsutvärdering</b>	<b>Arbetslagen Förskolechef</b>	<b>Juni/ oktober (barnsamtal)</b>
<b>Personalen kartlägger, analyserar och upprättar nya mål.</b>	<b>Arbetslaget Förskolechef</b>	<b>Augusti</b>
<b>Vi har fortlöpande värdegrundsdiskussioner och förhållningsatts diskussioner i arbetslaget för att hålla likabehandlingsarbetet aktivt och kvalitetssäkra verksamheten</b>	<b>Förskolechef Arbetslagen Handledning</b>	<b>Personalmöten Reflektions tid</b>
<b>Planen förankras hos vårdnadshavarna och aktualiseras på föräldramötet</b>	<b>Förskolechefen</b>	<b>Föräldramötet på hösten</b>
<b>Finns som underlag vid barnsamtalen</b>	<b>Arbetslagen</b>	<b>vårtermin</b>
<b>Planen finns väl synlig på förskolan</b>	<b>Arbetslagen</b>	
<b>Planen finns väl synlig på förskolans hemsida</b>	<b>Förskolechef webbansvarig</b>	
<b>All personal känner till och är förtrogna med likabehandlingsplanen</b>	<b>Förskolechefen Personalen</b>	
<b>Vid diskriminering eller annan kränkande behandling kontakta förskolechef, kartlägg/utred och se till att åtgärder genomförs</b>	<b>Personal informerar förskolechefen</b>	

Genom likabehandlingsplanen tydliggör vi hur förskolan Minigiraffen arbetar förebyggande för att främja likabehandling av barn och vuxna. Samt hur vi agerar om/när barn eller vuxna utsätts för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling.

# Främjande arbetet

## Definition av begrepp

### De sju diskrimineringsgrunderna:

De sju diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

### Kränkande behandling:

Begreppet används som ett samlingsbegrepp för olika former av kränkning, inklusive trakasserier som har samband med de fem diskrimineringsgrunderna, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om allas lika värde.

- kränkningar kan upplevas som ett uttryck för makt och förtryck
- kränkningar kan utföras av en eller flera i en grupp och riktas mot en eller flera
- kränkningar utförs av och drabbar både barn och vuxna
- en kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Det är alltid den enskilda personens uppfattning av händelsen som är det som räknas och som måste tas på allvar.

*Kränkande behandling kan vara:*

- fysiskt (knuffar och slag)
- verbalt (hot, svordomar och nedlåtande kommentarer)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar och lappar)
- mobbning

### **Trakasserier:**

Uppstår när någon utsätts för kränkande behandling utifrån de fem diskrimineringsgrunderna

### **Diskriminering:**

Uppstår när någon missgynnas utifrån de fem diskrimineringsgrunderna.

### **Annan kränkande behandling:**

En handling som kränker ett barns värdighet och som inte har någon koppling till de fem diskrimineringsgrunderna.

och medarbetarsamtal, diskutera, reflektera och analyserar vi vårt arbete samt  
ev kan få handledning av pedagogisk rådgivare för att vidareutveckla vårt arbete och kvalitetssäkra verksamheten.

# Främjande arbete på förskolan Minigiraffen.

## Gemensamt ansvar

**Alla barn är ett gemensamt ansvar**, oavsett vilken avdelning man går på. Vi vill att alla barn ska känna sig trygga med alla vuxna på förskolan- pedagoger och föräldrar. Vi har gemensamma värdegrunder som vi grundar vårt arbete på

## Förhållningssätt

### - *Bemötande*

Vi vill att alla ska känna sig välkomna samt att bli bemötta med öppenhet och respekt när man kommer till förskolan.

Personalen möter upp barn och föräldrar när de lämnar och hämtar.

Vilket skapar en god dialog där alla har möjlighet att känna sig sedda, hörda och bekräftade på.

### - *Goda förebilder*

Vi vuxna ska vara goda förebilder och föregå med gott exempel.

Barnen ska känna att vi lyssnar på dem och tar tillvara på deras tankar, idéer och åsikter.

Vi reflekterar och analyserar över vårt förhållningssätt och gemensamma värden för att höja vår kompetens och utveckla vår yrkesroll.

### - *Deltagande*

Vi kan välja att vara aktivt eller passivt deltagande utifrån situation.

Vi är närvarande i barnens lek för att hjälpa dem i sin sociala utveckling med bla. konfliktlösning och samspelet mellan dem. Här är det väldigt viktigt att vi vuxna är tydliga i vad som är rätt och fel att vi inte tolerera behandling som kan uppfattas som kränkande.

### - *Värdegrundssamling*

Tillsammans med barnen diskuterar vi fram hur man är en bra kompis och vilka regler som ska finnas. Vi lyfter olika typer av konflikter, hur de som var i konflikten kunde känna sig vilka olika sätt man kunde

lösa konflikten på. Att tillsammans komma på lösningar så att barnen kan hjälpa varandra när olika situationer uppstår. Att kunna acceptera att vi är olika och att alla är lika värda.

#### *- Små grupper*

Vi utgår från de intressen och de behov som finns i gruppen och försöker ha lite mindre barngrupper. Det är viktigt att alla barn får chansen att visa sina förmågor och talanger i lugn och ro och att vi pedagoger uppmärksammar och uppmuntrar dem.

#### *- Pedagogernas kompetensutveckling*

Genom att på personalmöten, reflektions tid

## **Främjande arbete utifrån de fem diskrimineringsgrunderna**

### **Kön**

Vi tillbringar mycket tid ute, på förskole gården, i skogen och på lekparker där materialet är mer könsneutralt och där barnen får samma förutsättningar och möjligheter till lek. På avdelningarna strävar vi efter att materialet ska locka alla till lek och att det är varierande material.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Vi jobbar mycket med att alla rätt att få vara sig själv, att vi är olika och att olika är spännande. Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas med 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.



## **Etnisk härkomst**

Vi lyfter barnens olika härkomster i olika sammanhang. I bla. Internationella veckan. Vid uppstarten på terminen gör vi en språkinventering för att kunna möta de olika behoven som kan finnas på förskolan.

## **Funktionshinder**

Oavsett funktionshinder ska verksamheten anpassas utifrån barnets behov.

Vi lyfter i våra värdegrundssamlingar vikten av att vi alla är olika och att vi är alla lika mycket värda.

## **Sexuell läggning**

Vi svarar på barnens frågor om olika familjebildningar. Ser till att vårt material vi har på förskolan belyser olika frågeställningar

## **Religion/tradition**

Vi svarar på barnens frågor om olika religioner, detta kan även belysas under vår internationella vecka. Vi belyser även olika traditioner som vi oberoende av religion kan ha.

## **Ålder**

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

# Förebyggande arbete

## Kartläggning

Vi gör en nulägesanalys av förskolan för att se vad vi behöver fokusera mer på utifrån material och tillgänglighet-pedagogiska miljön.

Vi gör även en nulägesanalys av barngruppen för att se vilka behov och intressen det finns att jobba med. Detta gör vi löpande under verksamhetsåret.

## Insatser

<i>Insatser</i>	<i>Hur</i>	<i>När</i>	<i>Ansvarig</i>
<i>Nulägesanalys av förskolan och barngruppen</i>	<i>Att gå igenom förskolans ped. miljö/ samt barngrupp för att se vad som behöver fokuseras på</i>	<i>Augusti</i>	<i>Förskolechef Pedagoger Styrelsen</i>
<i>Värdegrundsarbetet/ förhållningssätt</i>	<i>Genom diskussion, reflektion, analys av våra värdegrunder och förhållningssätt</i>	<i>Personalmöten, Medarbetarsamtal reflektions tid, föräldramöte</i>	<i>Förskolechef Pedagogerna Ped. rådgivare</i>
<i>Värdegrundssamling med barnen</i>	<i>Genom samtal med barnen lyfta olika frågor- aktivt lyssnande</i>	<i>Värdegrundssamling</i>	<i>Pedagogerna Barnen</i>
<i>Daglig kommunikation med vårdnadshavare</i>	<i>Att kommunicera dagligen med vårdnadshavare vid lämning och hämtning.</i>	<i>Dagligen vid lämning och hämtning</i>	<i>Pedagogerna Vårdnadshavare</i>
<i>Små grupper</i>	<i>Dela den stora gruppen i små grupper, för att ge barnen möjlighet att utveckla relationer i en trygg miljö- aktivt lyssnande</i>	<i>Vid rutinsituationer Vid lekutveckling Vid barnens intressen</i>	<i>Pedagogerna</i>
<i>Närvarande vuxna</i>	<i>Att vara närvarande vid barnens lek- aktivt deltagande eller passivt lyssnande</i>	<i>Vid rutinsituationer Vid leksituationer</i>	<i>Pedagoger Föräldrar</i>
<i>Insatser</i>	<i>Hur</i>	<i>När</i>	<i>Ansvarig</i>
<i>Barnsamtal</i>	<i>Erbjuda alla vårdnadshavare till ett barnsamtal.</i>	<i>Under vårterminen Eller vid behov</i>	<i>Pedagogerna</i>
<i>Närvarande förskolechef</i>	<i>Förskolechefen finns dagligen på förskolan. Vilket kan bidra till att ev kränkande behandling snabbt kan belysas, åtgärdas och stoppas</i>	<i>Dagligen</i>	<i>Pedagogerna informerar förskolechefen</i>

## Utvärdering av insatserna

Det fortlöpande arbetet utvärderas vid våra personalmöten, reflektionstiden och ev. med handledning av ped. rådgivare. Detta ligger sedan som grund vid vår utvärdering och revidering av likabehandlingsplanen.

## Åtgärdande arbete

Genom att aktivt jobba med de förebyggande insatserna, är det lättare att upptäcka om någon blir eller har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling som uppstått mellan barnen eller från förskolans personal/ föräldrar.

## Rutiner för att utreda och åtgärda

### **När diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling har uppstått mellan barn:**

- Den personal som blivit informerad om eller fått vetskap om att kränkning har uppstått mellan barn, samtalar med barnen och försöker komma överens om vad som hänt och hur det ska lösas.
- Om kränkningarna fortsätter trots 1-2 tillsägelser noterar personal ner händelse, tidpunkt, åtgärd och ev. uppföljning i en mall (händelseförlopp)
- Om kränkningarna fortsätter, dokumenteras vad som hänt och förskolechefen informeras
- Förskolechefen ansvarar för kontakt med berörda vårdnadshavare skyndsamt efter händelsen
- Observation och granskning av berörda barn inleds och kartläggning av relationerna i gruppen, den pedagogiska miljön och rutiner görs som underlag för åtgärder.

## **När diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling har uppstått från förskolans personal till barn**

- Den personal som blivit informerad om eller fått vetskap om att kränkning uppstått från en annan personal, samtalar enskilt med den vuxne och ifrågasätter ordval eller handling, med stöd av likabehandlingsplanen.
- Förskolechefen informeras
- En vuxen som barnet känner sig trygg med, samtalar med barnet och personalen för att få reda på hur barnet upplevt situationen (beroende på händelse).
- Allt dokumenteras
- Förskolechefen informerar barnets föräldrar

### **Åtgärder**

Tillsammans med berörda vårdnadshavare genomför förskolechefen och personal ett samtal kring aktuell situation. En åtgärdsplan skrivs där åtgärder för att förhindra att ytterligare kränkningar sker redovisas. Åtgärderna ska vara konkreta och visa avdelningens/ förskolans organisation och arbete för att motverka ytterligare kränkningar och inte skuldbelägga barnet.

## **Förankring av likabehandlingsplan**

- Förankringen sker på årsmötet som genomförs på våren. Då har alla deltagare möjlighet att reflektera och komma med förslag utifrån likabehandlingsaspekten.
- Likabehandlingsplanen ska finnas på hemsidan. Uppdateras alltid vid revideringen av likabehandlingsplanen.
- Finnas synligt på förskolan
- Avdelningarnas kartläggning av verksamheten och dess åtgärder ska redovisas i årets verksamhetsplan.

## Utvärdering och.....

Insatser	Åtgärder	Resultat	Analys

## .....uppföljning

Åtgärd	Hur	När	Ansvarig