



Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling för förskolan Syrenen 2017-2018

Beredskapsplan för att främja alla barns rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.

Syrenens värdegrund

- Alla har rätt att bli respekterade oavsett bakgrund.
- Alla har rätt att bli sedda och känna sig betydelsefulla.
- Alla har rätt att bli bemötta där man är i sin utveckling.
- Alla har rätt att känna glädje, trygghet och lusten att lära.
- All personal på förskolan ska alltid i alla sammanhang verka för att inget barn blir diskriminerat, trakasserat eller utsatt för annan kränkande behandling.
- All personal ska vara goda förebilder i arbetet med barnen.
- Alla barn ska känna att "Jag kan" och "Jag duger".

Definitioner

Definition diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn eller en personal sämre än andra. Missgynnandet har samband med:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

Definition trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker ett barns värdighet. Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Trakasserier har samband med:

- kön
- etnisk tillhörighet

- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

Definition kränkande behandling

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Detta kan gälla relationen mellan barn-barn, vuxen-barn, barn-vuxen och mellan vuxen-vuxen. Alla kränkningar är individuella, det är den som känner sig kränkt som utifrån sin upplevelse bedömer om det är en kränkning hen utsatts för. Kränkningarna kan vara:

- Fysiska - till exempel slag eller knuffar
- Verbala - till exempel att man blir retad för olika saker
- Psykosociala - till exempel att bli utsatt för utfrysning
- Text och bildburna - till exempel teckningar, lappar, fotografier och sociala medier

Definition mobbning

Mobbning innebär att den som har blivit utsatt har kränkts vid upprepade tillfällen. Mobbad blir en person som upprepade gånger under en längre tid utsatts för negativa handlingar från andra.

Det främjande arbetet

Det främjande arbetet syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och att förstärka respekten för allas lika värde. All personal ska vara förebilder och tydligt visa vilket förhållningssätt som gäller i mötet med andra människor. Det är viktigt att bygga upp ett förtroende mellan vuxna och barn samt att alla som arbetar i förskolan är vaksamma på stämningen bland barnen. Vi arbetar aktivt för att förstärka gruppgemenskapen och även den enskilda individen.

Hur vi arbetar för att uppnå detta:

- Arbete med värdegrunden, normer och värden som en röd tråd i verksamheten.
- Värdegrundslekar som tränar vänskap, vänlighet, samarbete och gemenskap.
- Personal och barn i förskolan använder böcker som belyser värdegrund, genus, olika typer av familjebildningar och olika minoriteter.
- Samtal med barnen i samlingar och enskilt.
- Massage
- Kompisböcker
- Trivselregler
- Någon vuxen finns i närheten av barnen för att uppmärksamma och observera vad som sker i barngruppen.
- Kompetensutveckling för personalen.
- Kontinuerlig information till föräldrar om likabehandlingsplanen.
- Gemensamt ansvar i personalgruppen att ständigt arbeta utifrån likabehandlingsplanens intentioner.
- Personalen diskuterar regelbundet egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten.
- Informerar och involverar ny personal i likabehandlingsplanen.

Uppföljning och utvärdering av det främjande arbetet

Uppföljning och utvärdering sker varje höst.

Det förebyggande arbetet

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifieras som risker. En kartläggning av verksamheten i förskolan görs av personalen men även i samråd med barnen. Syftet med kartläggningen är att belysa utsatta platser, miljöer och aktiviteter.

Kartläggning och nulägesanalys gör med hjälp av:

Barnintervjuer

Barnintervjuer görs med de äldre barnen.

Utvecklingssamtal

Förskolan erbjuder utvecklingssamtal en gång per år, eller oftare om behov finns. Samtalet genomförs av en pedagog tillsammans med vårdnadshavare.

Avdelningsmöte

Avdelningsmöte med pedagogerna planeras in och genomförs regelbundet under terminerna. Under dessa möten sker gemensam planering och utvärdering av verksamheten.

Barnobservationer

Pedagogerna observerar kontinuerligt barnen under deras vistelse på förskolan. Detta ligger sedan till grund för planering och utvärdering av verksamheten.

Hur vi arbetar förebyggande utifrån kartläggningen:

- Ser till att miljön i förskolan är överblickbar och underlättar kontakten mellan barn och personal.
- Diskuterar och samtalar med barnen om hur vi skapar trygghet vid utsatta platser, miljöer och aktiviteter.
- Tar fram trivselregler tillsammans med barnen.
- Tränar empati med barnen.
- Utvärderar tidigare insatser.

Uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet

Uppföljning och utvärdering sker varje höst.

Det åtgärdande arbetet

Det åtgärdande arbetet ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn känner sig trakasserat, diskriminerat eller kränkt. Det kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Rutiner för åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

- Den vuxne reagerar direkt och markerar tydligt att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte accepteras och en kartläggning av situationen görs. Kartläggningen görs i första hand genom att prata med de inblandade barnen. Frågor som personalen kan använda vid en situation/händelse som har uppstått:

Vad har hänt? När har det hänt? Vilka är inblandade? Varför tror du att X blev så ledsen när du gjorde så? Hur tror du att X kände sig? Vi pratar också med vårdnadshavarna och talar om vad som har hänt.

- Situationen/händelsen samt det som framkommer i samtalet ska tydligt dokumenteras.
- Den personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten, är skyldig att anmäla detta till förskolechefen. Förskolechefen är i sin tur skyldig att anmäla detta till styrelsen för Jungs friskola.

Rutiner för åtgärder vid mobbning:

- Om personalen upplever att ett barn utsatts för mobbning, förs samtal med de inblandade barnen samt deras vårdnadshavare.
- Situationen och samtalen med de inblandade dokumenteras.
- Stötta både den mobbade och den/de som mobbar.
- Uppföljning av samtalet.
- Förskolechef informeras och sammankallar vid behov till ett nytt möte med berörda parter.

Ansvarsfördelning i likabehandlingsarbetet

Pedagogens ansvar:

- Att arbeta med barnen enligt förskolans värdegrundsmodell.
- I utvecklingssamtalet följa upp hur barnet har det på förskolan.
- Att följa upp likabehandlingsarbetet vid terminsutvärderingar.
- Dokumentera det åtgärdande arbetet.

Förskolechefens ansvar:

- Att följa upp barnens samt personalens arbetsmiljö med fokus på relationer mellan barn-barn, barn-vuxen, vuxen-barn och mellan vuxen-vuxen.

Föräldrarnas ansvar:

- Att tillsammans med personalen samarbeta i såväl det förebyggande som det åtgärdande arbetet.

Styrelsens ansvar:

- Styrelsen för den ekonomiska föreningen är ytterst ansvarig för att förskolan inte diskriminerar barnen. Information om att sådan behandling ägt rum ska alltid komma till styrelsens kännedom. Styrelsen vidtar därefter åtgärder.
- Styrelsen 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.