



Månsarps förskola
Plan mot diskriminering och
kränkande behandling
2016/2017

Månsarps förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling Läsåret 2016/2017

Ansvarig för planen

Förskolechefen och likabehandlingsgruppen tillsammans med all personal.

Vision

Vår vision på Månsarps förskola är att likabehandlingsplanen är ett levande dokument där både personal, barn och vårdnadshavare är aktiva och insatta i dess mål och syfte.

Vårt gemensamma målinriktade arbete ska främja lika rättigheter och möjligheter, nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling.

Alla barn och vuxna ska känna glädje och trygghet på Månsarps förskola.

Planen gäller från

2016-08-20

Planen gäller till

2017-08-20

Barn, vårdnadshavare och personals delaktighet

Vi förankrar och vill att barnen ska vara delaktiga i likabehandlingsplanen genom att använda olika verktyg t.ex.

kompissol, dockteater, sånger etc.

På höstterminen och löpande under läsåret aktualiseras likabehandlingsplanen på föräldramöten och föräldraråd.

Likabehandlingsgruppen träffas kontinuerligt. Denna grupp ser till att information och den färdiga planen kommer ut till övrig personal.

Styrdokument

Diskrimineringslagen

Lpfö 98 rev 2010

FNs barnkonvention

Skollagen

Syfte

Planen syftar till att dels främja likabehandling, dels förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling oavsett

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder
- Könsoverskridande identitet eller uttryck

Förankring av planen

Vi arbetar med enhetens värdegrundsord: Ansvar, Respekt, Alla är lika mycket värda, Gemenskap.

Planen finns tillgänglig i tamburen på avdelningarna. Vi lyfter planen på föräldramöten och utvecklingssamtal.

Planen behandlas av likabehandlingsgrupp, förskolechef och föräldraråd.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats.

Vi har diskuterat i likabehandlingsgruppen och på respektive avdelning.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan.

Vi har utvecklat likabehandlingsplanen och gjort den mer lättöverskådlig.

Årets plan ska utvärderas senast

2017-05-31

Beskriv hur planen ska utvärderas

Genom barnintervjuer och samtal i personalgruppen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Förskolechef och likabehandlingsgruppen.

Främjande insatser

Material och miljö

Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Mål och uppföljning

Alla barn ska ha lika tillgång och samma möjligheter att använda det material som finns utifrån eget intresse. Alla barn i gruppen ska kunna leka med alla barn. Vi ställer intervjufrågor till barnen och gör observationer.

Insats

Vi organiserar miljön så att den lockar till lek oavsett kön. Vi lyssnar på barnen och är delaktiga i leken. Barnen delas in i grupper för att hitta nya kompisar. Barnen uppmanas att våga nytt. Vi köper in leksaker/material där barnens fantasi sätter gränsen. Vi planerar arbetet så att det inte uppstår trängsel och risk för konflikt, kränkningar t.ex. i tamburen vid påklädning eller i tvättrummet.

Ansvarig Arbetslagen på avdelningarna

Datum när det ska vara klart 2017-05-31

Trygghet

Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Mål och uppföljning

Alla barn ska känna stor trygghet på förskolan.

Vi gör barnintervjuer och har utvecklingsamtal med vårdnadshavare, samt den dagliga kontakten med vårdnadshavare.

Insats

Vi arbetar kontinuerligt med värdegrunden.

Vecka 42 har vi en gemensam värdegrundsvecka.

Vi för ständigt en diskussion i arbetslagen för att skapa en god miljö för barngruppen.

Vi övar barnen i att vänta på sin tur och visa respekt för den som har ordet.

Vi arbetar med orden Hej, Hej då, Tack och Förlåt.

Vi visar respekt för barnen och för varandras olika åsikter och demokratiska beslut.

Vi hjälper dem att sätta ord på känslor och handlingar och förklarar konsekvenser av ett handlande.

Vi tar med några barn i taget till tamburen för på/avklädning.

Vi erbjuder alla barn lika möjligheter att utvecklas utifrån egna erfarenheter och förutsättningar.

Vi visar på det positiva med mångfald och att alla är lika mycket värda.

Ansvarig Förskolechef och arbetslagen på avdelningarna

Datum när det ska vara klart

2017-05-31

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

I kartläggningen är barnen delaktiga efter ålder och mognad.

Barnintervjuer.

Samtal med de äldre barnen om eventuella områden som känns otrygga utifrån ”Husmodellen”.

För de yngre barnen är personalen uppmärksamma på var barnen eventuellt känner sig otrygga i förskolemiljön.

Genomgång av rutiner och regler i personalgruppen och med barnen.

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen.

Synpunkter från vårdnadshavare i den dagliga kontakten.

Samtal med barnen, enskilt och i grupp.

”Husmodellen”

Utvecklingssamtal.

Barnintervjuer.

Hur personalen har involverats i kartläggningen.

Samtal i arbetslagen och på konferenser.

Genomförande av ”Husmodellen”

Resultat och analys

2017-05-31

Förebyggande åtgärder

Mål och uppföljning

Alla barn ska känna trygghet och ingen ska riskera att bli illa behandlad, kränkt eller diskriminerad.

Uppföljning sker kontinuerligt i arbetslaget och i samband med utvärderingen av planen.

Åtgärd

Åtgärder kommer efter utvärdering av planen.

Ansvarig

Förskolechef, arbetslagen

Datum när det ska vara klart

2017-05-31

Rutiner för akuta situationer

Policy

Vi tar tag i uppkomna situationer så snart vi får kännedom om en händelse.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Alla vuxna är uppmärksamma på alla barn för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.

Det finns alltid personal bland barnen inom- och utomhus.

Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

I första hand kan barn och vårdnadshavare vända sig till personalen på avdelningen.

Vårdnadshavare kan även vända sig direkt till förskolechef.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

1. Personal som ser en händelse tar tag i den omedelbart. Anmälan från barn/vårdnadshavare till personal om att en händelse inträffat.
2. Vuxna agerar snarast och samtalar med berörda barn (på vilket sätt är beroende av barnets ålder). Utredning påbörjas och dokumenteras.
3. Vårdnadshavare informeras.
4. Åtgärder för att undvika att situationen upprepas.
5. Anmälan till huvudman skyndsamt.

Rutiner att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Vid anmälan av personal som kränkt eller trakasserat barn ska en utredning påbörjas skyndsamt. Utredning leds av förskolechef. Utredningen dokumenteras. Dokumentationen förvaras hos förskolechef som ansvarar för beslut och åtgärder..

Rutiner för uppföljning

Uppföljningen sker i samtal med personalgruppen, i kontakt med vårdnadshavare och barn.

Ansvarsförhållande

All personal är skyldiga att anmäla trakasserier och kränkande behandling till förskolechef. Förskolechef anmäler till huvudman.

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn annorlunda än ett annat barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde.

Med mobbning menas kränkning vid upprepade tillfällen samt en obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir utsatt. Kränkningar kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande och utföras av och drabba såväl vuxna som barn. Det är personen som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande. Exempel på kränkning kan vara:

- Fysiska (t.ex. slag och knuffar)
- Verbala (t.ex. bli hotad eller utsatt för elaka kommentarer)
- Psykosociala (t.ex. bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning, blickar)

Tidigare har man talat om mobbning, men idag har begreppet utvidgats och kallas numera kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunderna

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt 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.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, ha uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av Handisams veteckning funktionsnedsättning – inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Månsarps förskole och skolområdes Värdegrund

På vår enhet vill vi att alla ska känna trygghet, glädje och lust att lära. En förutsättning för detta är vår gemensamma värdegrund.

Alla är lika mycket värda

Det vet vi när:

- alla känner tillhörighet och får vara med.
- man får vara den man är.
- alla känner sig sedda.
- vi reagerar snabbt på bråk och mobbning.

Vi tar ansvar

Det vet vi när:

- vi tar ansvar för våra handlingar.
- vi är rädda om egna och gemensamma saker, samt den gemensamma miljön.
- vi kommer i tid.
- vi gör vårt bästa i arbetet.
- vi är goda kompisar och arbetskamrater.

Vi visar respekt

Det vet vi när:

- vi visar hänsyn.
- vi är vänliga och trevliga mot varandra.
- vi lyssnar på och visar intresse för varandra.
- vi ger varandra arbetsro.
- vi följer gemensamma beslut.

Vi känner gemenskap

Det vet vi när:

- vi trivs och har roligt tillsammans.
- vi tröstar, hjälper och visar varandra omtanke.
- vi jobbar mot gemensamma mål

