



Arjeplog och Öberga förskolas likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling 2022/2023

Dokumenttyp Plan	Dokumentnamn	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans	Giltighetstid Rev. årligen i maj
Dokumentansvarig Rektor på förskolan	Version 1.0	Senast reviderad	Dokumentinformation Dnr	Detta dokument gäller för Arjeplogs förskola

Innehåll

Förord	1
Definitioner	1
Diskriminering	1
Direkt diskriminering	1
Indirekt diskriminering	1
Likabehandling	2
Trakasserier	2
Kränkande behandling	2
Förskolans förebyggande arbete	2
Vision	2
Målsättning	2
Värdeord	3
Mål:	4
Detta gör vi genom att:	4
2. Analysera	6
3. Åtgärda	6
4. Följ upp och utvärdera	6
Handlingsplan	6
När barn diskriminerar och/eller kränker annat barn	6
När barn blivit diskriminerad eller kränkt av någon vuxen	7

Förord

Arjeplogs förskolas likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling utgår från Skollagen (2010:800), Diskrimineringslagen (2008:567) och FN:s barnkonvention. Den gäller barn, personal och vårdnadshavare. Arbetet syftar till att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling både mellan barn och mellan barn och vuxna. Alla ska ha mod och kurage att protestera mot kränkande behandlingar. Nolltolerans gäller.

Definitioner

Diskriminering

Skolor, förskolor och andra utbildningsanordnare ska enligt diskrimineringslagen arbeta förebyggande och främjande med aktiva åtgärder inom sin verksamhet för att motverka diskriminering. Åtgärder ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Diskriminering är när en individ missgynnas av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är enligt diskrimineringslagen:

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

Direkt diskriminering

Diskrimineringslagen och skollagen (SFS 2010:800) utgör grunden för likabehandlingsarbetet. Rektorn på förskolan har huvudansvar. All personal i förskolan har ett ansvar att agera i enlighet med likabehandlingsplanen om någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan utifrån diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel vara om ett barn inte får följa med på en utflykt för att hen sitter i rullstol.

Indirekt diskriminering

Det innebär att en individ missgynnas på grund av olika regler. Det kan till exempel vara att inte erbjudas specialkost på grund av religiösa skäl.

Likabehandling

Med begreppet likabehandling menas att alla ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en individs värdighet och som har sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker ett barns värdighet.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker en individs värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling är att en person kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera individer. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Kränkningar kan vara:

Fysiska – slag och knuffar

Verbala – hot eller att någon blir kallad för kränkande tilltalsord

Psykosociala – utfrysning eller ryktesspridning

Text- eller bild – klotter, brev, lappar, e-mail, sms, mms, kommentarer på sociala medier

Mobbning – mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar en annan människa skada eller obehag.

Förskolans förebyggande arbete

Vision

Arjeplogs förskola skall vara en mötesplats där alla barn och vuxna får möjlighet att utveckla sitt bästa jag!

Målsättning

All personal ska arbeta aktivt för att förhindra varje form av diskriminering och kränkande behandling.

Vår målsättning är att alla ska trivas, bli sedda samt känna trygghet och glädje.

Vi arbetar för att alla barn ska utvecklas var och en efter sin förmåga i en lugn och säker miljö och att alla ska mötas med respekt.

Tillsammans ska vi skapa en miljö präglad av omsorg och engagemang för varandra, för både barn och vuxna.

Värdeord

För att uppnå en trivsamt arbetsmiljö för både barn och vuxna samt som ett led i det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska vår verksamhet präglas av dessa värdeord:

Välkomnande: En positiv, trygg och trivsamt atmosfär. Barnen och deras vårdnadshavare ska känna sig trygga och sedda, känna tilltro till förskolan och få känna att jag duger som jag är. Hur? Trevligt och glatt bemötande mot barn, vårdnadshavare och kollegor ska vara självklart. Vi personal ska vara goda förebilder. Förskolan ska ha en inbjudande miljö som vi värnar om både ute och inne. Vi ska se alla barn, kollegor och vårdnadshavare.

Vi-känsla: Skapa en gemenskap där vi bryr oss om varandra, så att solidaritet och tolerans tidigt grundläggs.

Hur? Alla ska känna sig viktiga och få se sig som en tillgång i de olika grupperna och på förskolan som helhet. Vi samarbetar mellan avdelningarna både inne och ute och tar ett gemensamt ansvar för förskolans alla barn och har ett närvarande och aktivt förhållningssätt. Barnen ska ges möjlighet till ansvar och inflytande. Vi ska lära av varandra och genomföra gruppstärkande aktiviteter såsom kamratstärkande lekar och samarbetsövningar för att främja gemenskapen. Viktigt är att bjuda in vårdnadshavarna i gemenskapen genom förtroendefulla samtal, föräldramöten och utvecklingssamtal.

Glädje: Fokusera på det positiva i tillvaron, uppmuntra och berömma både barn och vuxna. Hur? Stötta varandra, njuta av de goda stunderna, bjuda på oss själva, skratta tillsammans. Uppmuntra utforskande och lärande, så barnen ser glädjen och tillfredsställelsen i att göra framsteg.

Kommunikation: Vara tydliga och ärliga med varandra. Lyssna uppmärksamt på varandra, vara lyhörda och läsa kroppsspråk. Förstå och samspela med barnen. Direkt kommunikation med kollegor, vårdnadshavare och ledning.

Hur? Uppmuntra barnen att vara intresserade av varandra, lyssna, ställa frågor och uttrycka sina tankar. Arbeta för ett öppet klimat där vi kan uttrycka vad vi känner och tänker.

Respekt: Alla har rätt att bli respekterad för den man är, bli sedd och lyssnad till. Vi ska lyssna på varandra, ta hänsyn till varandra och se olikheter som en tillgång. Acceptera gemensamma regler. NEJ/STOPP. Förskolan ska stärka barnens förmågor att värna sin kroppsliga integritet och bidra till att utveckla barnens förmåga att leva sig in i och respektera andra kulturers värderingar.

Hur? All personal ska vara införstådd med likabehandlingsplanen och arbeta utifrån att alla har lika värde och är betydelsefulla. Använda oss av kompisregler, drama och litteratur i arbetet med barnen.

Mål:

- alla barn och vuxna ska känna sig delaktiga och värdefulla
- stärka barns självkänsla och självförtroende
- tolerans och acceptans för varandras olikheter främjas
- vuxna ska vara goda förebilder för varandra och för barnen
- omedelbar handlingskraft för att stoppa kränkningar och diskriminering genom att aktivt arbeta med handlingsplanen
- vi visar respekt för barn, personal och vårdnadshavare: genom att lyssna på varandra, allas röst är värd att höras
- vi använder ett vårdat språk och arbetar språkutvecklande
- vi är rädda om varandra och allt som finns i vår miljö på förskolan

Detta gör vi genom att:

- erbjuda årligen introduktions/utvecklingssamtal med vårdnadshavare.
- ha daglig föräldrakontakt vid lämning/hämtning och årliga föräldramöten.
- vuxna cirkulerar och observerar bland barnen såväl ute som inne.
- vuxna lyssnar aktivt på barnen och är lyhörda.
- följa devisen att alla barn är allas ansvar.
- värdeord och förhållningssätt observeras och diskuteras årligen bland barn såväl som vuxna.
- alla barn har rätt till samma material, rum, undervisning och uttrycksformer på förskolan. Flickor och pojkar har samma rättigheter och ges samma möjligheter.
- personalen ansvarar för och arbetar med att ge barnen ökad förståelse och insikt kring värdegrundsfrågorna. Genom samtal, dialog, sagoläsning, rollspel och värderingsövningar arbetar vi kontinuerligt med värdegrundsfrågor anpassade efter barnens förutsättningar, intresse och ålder. Vi följer läroplanen och håller oss uppdaterade kring dess intentioner.
- personalen ska ha god kännedom om vår likabehandlingsplan och veta att den finns sparad under arkiv styrande dokument. Personal informerar vårdnadshavare om att likabehandlingsplanen finns på vår hemsida. Rektor informerar nyanställda om likabehandlingsplanen vid introduktionen och om vart den finns att läsa.

- årligen revideras likabehandlingsplanen och den handlingsplan som ska aktualiseras vid behov.

Arjeplogs förskola bedriver ett aktivt, fortlöpande och medvetet arbetssätt för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

1. Undersöka risker för diskriminering

Genom att undersöka den egna verksamheten säkerställer vi att de åtgärder som vi genomför motsvarar verksamhetens faktiska behov och utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner och riktlinjer men även av attityder och normer. Första steget innebär att undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för barns lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Respektive avdelning ska i början av läsåret utgå från förskolans övergripande likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling i undersökningen. Det ska göras genom kartläggning och dokumentation i SKA 1. Arbetet ska ske fortlöpande och undersökningen ska genomföras utifrån följande metoder:

- Observationer
- Enskilda- och gruppintervjuer
- Trygghetsvandring både inomhus och utomhus
- Samtal med barn, både spontana och planerade undervisningstillfällen
- Samtal med vårdnadshavare vid utvecklingssamtal och föräldramöte

Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena inom verksamheten och inte enskilda individers etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Vi ska alltså inte göra någon kartläggning på individnivå över personliga förhållanden. Undersökningen måste göras på ett sådant sätt att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå kommer fram inte kan kopplas ihop med någon individ på ett sätt som strider mot dataskyddsförordningen (GDPR).



2. Analysera

I det andra steget ska vi analysera orsakerna till de risker och hinder som vi har upptäckt i undersökningen. Analysens omfattning beror i stor utsträckning på vilken typ av verksamhet det handlar om och hur stor den är. Vi sitter i arbetslaget och analyserar vilka åtgärder som kan tänkas behöva göras i värdegrundsarbetet för barnen. Hur är miljön utformad och behöver den förändras? Finns det rutinsituationer som behöver förändras och är riskfyllda? Arbetet ska genomföras och dokumenteras av avdelningen löpande.

3. Åtgärda

I det tredje steget ska vi åtgärda de problem i verksamheten som analysen pekar på när det gäller risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Tidsbestäm åtgärderna och genomför dem så snart som möjligt. Vi bör också planera in nödvändiga resurser och ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna.

Det går inte att ange generellt vilka åtgärder ni ska genomföra; det beror på behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet. Omständigheterna avgör vilka åtgärder som behövs.

4. Följ upp och utvärdera

Det sista och fjärde steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som vi har fått av arbetet gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder. Tänk på att också följa upp och utvärdera verksamhetens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Handlingsplan

Vid alla former av händelser ska dokumentation ske med datum och underskrift av personal som skrivit informationen. Vid diskriminering och kränkningar ska blanketten "Tillbud" användas och lämnas till rektor. Rektor informerar utbildningschef om händelsen och vilka åtgärder som behöver göras.

När barn diskriminerar och/eller kränker annat barn

1. Personal som bevittnar händelsen ska genast ingripa genom att avbryta handlingen och föra en dialog med barnen om vad som hänt och sagts.

2. Den personal som har observerat händelsen meddelar ansvarig personal och rektor om det som har hänt och vilken information som har kommit fram.
3. Vårdnadshavare informeras av den personal som observerat händelsen eller av ansvarig personal. Berörd personal kommunicerar om vem av dem som kontaktar vårdnadshavarna.
4. Åtgärd och uppföljning sker enligt den tidsplan som bestämts av ansvarig personal.

När barn blivit diskriminerad eller kränkt av någon vuxen

1. Personal som bevittnar händelsen ska genast ingripa genom att avbryta handlingen och meddela ansvarig personal och rektor omedelbart.
2. Rektor utreder vad som hänt genom samtal med de berörda och skriver en tillbudsrapport.
3. Vårdnadshavare informeras av den personal som observerat händelsen eller av rektor. Berörd personal kommunicerar om vem av dem som kontaktar vårdnadshavarna.
4. Om vårdnadshavare tar kontakt med ansvarig personal och/eller rektor om att diskriminering eller kränkning förekommit skrivs tillbudsrapport och handlingsplanen aktiveras.
5. Åtgärder ska vidtas och uppföljning görs av rektor enligt den tidsplan som bestämts