

**Likabehandlingsplan**

**2019-2020**

**Vår vision**

**Vi pedagoger vill att alla barn ska känna sig trygga och välkomna till vår förskola. Vår vision är att ingen form av kränkande behandling eller diskriminering ska förekomma på Juvelernas hus.**

**Barnen ska känna glädje och lust att utforska och lära sig tillsammans med oss och med varandra.**

**Vårt uppdrag är att verka för att barnen ska känna gemenskap och bli sedda för den person de är. Varje barn ska ges samma förutsättningar att utvecklas efter sin förmåga. Alla är lika mycket värda och ska därför bli bemötta med empati och respekt. Vi vill att barnen ska våga visa känslor och ha förmåga att visa hänsyn och att måna om varandra.**

# **FN´s barnkonvention**

**Artikel 2** handlar om att reglerna gäller för alla barn.

Alla barn är lika mycket värda.

Inga barn får bli diskriminerade,

det vill säga bli sämre behandlade.

Det har ingen betydelse vilken färg barnet

och barnets föräldrar har på huden,

om barnet är flicka eller pojke,

vilket språk barnet talar,

vilken gud barnet tror på,

om barnet har ett funktionshinder

eller om barnet är rikt eller fattigt.

Mobbning i skolan kan till exempel

vara diskriminering.

**Artikel 12** handlar om att barnet har rätt att säga

hur det vill ha det.

Vuxna ska lyssna på barn.

**BAKGRUND**

Alla verksamheter ska upprätta en årlig plan mot kränkande behandling enligt skollagen och samtidigt en plan för likabehandling enligt diskrimineringslagen.

**FÖRKLARING AV BEGREPP**

**Diskriminering**

Diskriminering innebär att ett barn eller elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening. Diskriminering kan antingen var direkt eller indirekt.

* Med *direkt diskriminering* menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna exempelvis elevens kön. Ett exempel kan vara när en flicka nekas delta i fotboll för att hon är flicka.
* Men man kan också diskrimineras genom att behandla alla lika. Det är det som kallas *indirekt diskriminering*. Det sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn med ett visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar förskolan indirekt de barn som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

**De sju diskrimineringsgrunderna är:**

* 1. **Kön**: att någon är man eller kvinna.
  2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck**: 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.
  3. **Etnisk tillhörighet**: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
  4. **Religion eller annan trosuppfattning**: tillhörighet av religiös uppfattning som är av annan trosuppfattning än den som är i majoritet.
  5. **Funktionshinder**: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
  6. **Sexuell läggning**: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
  7. **Ålder**: uppnådd levnadslängd.

**Trakasserier -** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Både personal och barn kan göra sig skyldig till trakasserier.

**Kränkande behandling**

Kränkande behandling innefattar både trakasserier och annan kränkande behandling. Kränkande behandling kan grunda sig på någon av diskrimineringsgrunderna eller andra faktorer. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Kränkande behandling som inte har att göra med de sju diskrimineringsgrunderna kan vara:

* **Fysiska**: bli slagen, knuffad, få sönderrivna kläder, eller få sina saker förstörda m.m.
* **Verbala**: bli hotad, svordomar, öknamn, kallad för idiot, cp eller liknande.
* **Psykosociala:** bli utesluten, utsatt för ryktesspridning, minspel, viskningar, menande blickar, alla går när man kommer m.m.
* **Texter och bilder:** bli utsatt för teckningar, klotter, brev, lappar, fotografier, E-post, sms, fotografier mms, msn och meddelande på olika webbforum.

**Annan kränkande behandling –** ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker ett barns eller elevs värdighet. Både personal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

Till kränkande behandling räknas inte befogade tillrättavisningar som syftar till att upprätthålla ordning, och en trygg och god miljö för barnen.

**Övriga förklaringar**

***Likabehandlingsplan*,** syftar till att förebygga och förhindra trakasserier och kränkningar i förskolan samt att skapa en trygg miljö för barnen. Planen tas fram av förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare.

***Främjande*** insatser är saker man gör utan förekommen anledning.

***Förebyggande***insatser är åtgärder man gör utifrån i verksamheten gjord analys och konstaterade problem.

**ANSVARSFÖRDELNING**

**Rektor** ansvarar för

* att all personal får information och kontinuerlig uppdatering om likabehandlingsplanens mål och innehåll
* att handlingsplanen som gäller för ett år i taget utvärderas årligen i augusti/september och att nya mål sätts för kommande läsår.

**Personalen** ansvarar för

* att likabehandlingsplanen lyfts på samtliga föräldramöten varje hösttermin och lyfts vid utvecklingssamtal
* att alla barn ges möjlighet att påverka och agera så att planen följs
* att anmäla, dokumentera och agera vid diskriminerande och kränkande händelser
* att i sitt uppdrag agera för att leva upp till likabehandlingsplanen och att vara uppmärksam på alla former av diskriminering och kränkningar

**Vårdnadshavarens medverkan**

* Vid varje utvecklingssamtal och föräldramöte lyfter vi innehållet i likabehandlingsplanen med vårdnadshavare, så att de får möjlighet att påverka planen.
* Vi fångar kontinuerligt upp vårdnadshavarnas synpunkter i arbetet med likabehandling på vår förskola.

**Barnens medverkan**

* Personal och barn sätter upp gemensamma trivselregler t ex vara en bra kompis.
* Barnen får genom samtal/intervjuer utvärdera hur reglerna följs.
* Pedagogerna arbetar i vardagssituationer i leken och på samlingarna med barnen hur vi ska vara mot varandra.

**FRÄMJANDE INSATSER**

**Varje barn ska bli sedda och bekräftade dagligen av personalen samt**

**ha rätt att vara sig själva och känna att de duger som de är.**

**Individnivå**

* Varje barn får tillsammans med sin/sina vårdnadshavare en god introduktion i förskolan genom en bra inskolning.
* Personalen visar intresse för föräldrarnas olika kulturer genom att fråga om seder och bruk.
* Varje dag har personalen fortlöpande samtal med vårdnadshavare om barnets dag vid lämning och hämtning.
* Utvecklingssamtal erbjuds vårdnadshavare till varje enskilt barn en gång/år eller oftare vid behov.

**Gruppnivå**

* Vid höstens föräldramöte informerar personalen om förskolans mål och aktiviteter.
* Personalen lyssnar aktivt på barnen och verkar för att alla som möts i förskolan bemöts med respekt.
* Personalen är goda förebilder genom att uppmuntra, stötta och finnas till hands för barnen i förskolans alla vardagssituationer.
* Personalen arbetar med att skapa ett bra klimat mellan barnen, så att de utvecklar medkänsla och vilja att hjälpa varandra.
* Personalen arbetar med att utveckla barns inflytande och handla efter demokratiska principer genom att tyda barns signaler och lyssna till deras önskemål.
* Personalen planerar aktiviteter och delar in barnen i grupper för att alla ska få möjlighet att komma till tals och därmed få ökat inflytande.
* Pojkar och flickor får lika stora möjlighet att pröva alla förskolans olika aktiviteter och har tillgång till lek i alla olika rum på avdelningen.

**Organisationsnivå**

* Barnen får möjlighet att leka både åldersindelat och möta varandra i olika åldrar.
* Pedagogerna delar upp sig och fördelar barnen i mindre grupper.
* Pedagogerna arbetar och ansvarar för **alla** barnen på förskolan.

**ATT UPPTÄCKA OCH FÖRHINDRA DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING.**

**Kartläggning sker genom:**

**Individnivå:**

* Barnintervjuer en gång om året.

*Ansvar – arbetslaget.*

* Utvecklingssamtal en gång om året, oftare vid behov.

*Ansvar – arbetslaget.*

**Gruppnivå:**

* Fortlöpande observationer utifrån förra utvärderingen.

*Ansvar – arbetslaget.*

* Analys av resultat från observationer, intervjuer, utvecklingssamtal sker i anslutning till genomförda aktiviter.

*Ansvar - arbetslaget*.

**Organisationsnivå:**

* Enkäter till vårdnadshavare i april/maj.

*Ansvar – arbetslaget och rektor.*

* Analys av enkät till vårdnadshavare,

*Ansvar – arbetslaget och rektor*.

**Verksamhetens behov kartläggs på nivåerna individ, grupp och organisation.**

**Resultaten behandlas med respekt för varje individ.**

**Kort sammanfattning av vårt arbete år 2018/2019**

Målet inför läsåret 2018/2019 var att fortsätta att utveckla vårt likabehandlingsarbete med att pedagogerna aktivt arbetade med värdegrunden.

Vi har på våra PK under hela läsåret med jämna mellanrum diskuterat olika delar i likabehandlingsplanen. Detta är ett sätt att hålla likabehandlingsplanen levande för personalen och det har mynnat ut att vi har haft väldigt bra diskussioner och reflektioner. Vi har diskuterat och reflekterat bland annat kring olika frågeställningar som tex att undvika att använda ordet ”inte”, begreppen ”lika värde”, ”okränkbarhet”, ”jämställdhet”. Vidare har vi tagit upp vår barnsyn, att vi är olika och kan reagera olika och vad är en kränkning och diskuterat olika fall.

Vi har lyft med att vi ska vara goda förebilder med att vi tex hälsar på varandra, att vi tar hand om våra saker/leksaker, naturen, att vi visar att det är okej att vara olika.

Metoden att vi personal fördelar sig och aktivt deltar i förskolans miljöer ute och inne fungerar överlag bra. Vi upplever att vi ibland kan bli bättre på att vi ute kan fördela oss bättre vid olika stationer.

Vid höstterminens början gjorde vi tillsammans med de äldre barnen trivselregler, som vi har kunnat använda både i planerade och spontana samlingar med barnen för att diskutera tillsammans. Dessa regler har suttit uppe så att barnen har haft tillgång till dem.

**Mål inför 2019-2020**

**Fortsätta att utveckla vårt likabehandlingsarbete med att pedagogerna arbetar aktivt tillsammans med barnen om värdegrunden.**

**Som en metod använder vi oss av böckerna:**

* **Kompisböcker för de yngsta**
* **Kompisböcker – 10 små kompisböcker**
* **10 kompisböcker baserade på barnkonventionen**

**Genom böckerna skapar vi samtal med barnen där vi tillsammans diskuterar och reflekterar böckernas innehåll.**

**Ansvariga :**

Samtliga anställda medverkar aktivt i likabehandlingsarbetet.

**Förebyggande insatser**

**För att nå de uppsatta målen enligt ovan har vi behov av att varje avdelning planerar och diskuterar på sina planeringstider vilka böcker som är aktuella för sin barngrupp att arbeta med, och hur vi arbetar med innehållet i böckerna. Detta gör vi genom följande insatser.**

**Organisationsnivå:**

* Att tid finns för planering och diskussion

*Ansvar rektor.*

* Föräldrar får information om likabehandlingsplanen vid föräldramöten och vid inskolningar.

*Ansvar – arbetslaget*

**Gruppnivå:**

* Ge barnen tid och skapa förutsättningar för att läsa böckerna.

*Ansvar - arbetslaget*

# **Utvärdering och uppföljning av likabehandlingsplanen**

Utvärdering av vårt likabehandlingsarbete görs i augusti/september.

Nya mål för året formuleras senast i september. Rektor och arbetslag ansvarar.

Utvärderingen och uppföljningen görs genom

* Riktade frågor till vårdnadshavare i utvecklingssamtalen. Arbetslaget ansvarar
* Personalen genomför observationer i leken och barnintervjuer. Arbetslaget ansvarar
* Ny likabehandlingsplan upprättas i september/oktober inför nytt verksamhetsår. Rektor ansvarar.