

## Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling för

### **Gamla Uppsala Montessoriförskola**

*Sammanställd 150811, reviderad 150811*

Planen revideras löpande, minst en gång per år från senaste revideringstillfället. Det är viktigt att planen är förankrad i personalgruppen och bör därför diskuteras på tex arbetsplatsträffen (APT). *När mer omfattande revidering genomförs (inte bara enstaka ord) så skapar vi en ny kopia av detta dokument och redigerar i det. På så sätt sparas gamla handlingsplaner och vi kan tydligt se hur vårt arbete fortskrider.*

#### **Innehåll:**

#### **Uppföljning och revideringar**

#### **Syfte och målbild**

#### **Definitioner**

#### **Beskrivning av situationen på förskolan**

#### **Långsiktigt förebyggande arbete**

#### **Akuta åtgärder**

#### **Konkreta mål**

Bilaga 1 med frågor som vi behöver diskutera i personalgruppen.

#### **Uppföljning och revideringar sen föregående plan.**

Föregående plan skrevs 120820 och är i och med denna plan kasserad. Denna plan skall ses som dess efterföljare. Stora revideringar har gjorts gentemot dess föregångare, framförallt i form av nytt upplägg, större etablering i personalgruppen samt mer konkret handlingsplan.

#### **Syfte och målbild**

Denna plan syftar till att ge långsiktiga och konkreta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling enligt diskrimineringslagen samt kapitel sex i skollagen, och att främja likabehandling. Denna plan omfattar både barn, föräldrar och personalen på förskolan.

#### **Definition av diskriminering och kränkande behandling**

Diskriminering betyder att bli missgynnad genom särbehandling på grund av någon av följande punkter:

**Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, eller Ålder** (När det gäller förhållandet mellan barn och vuxna på en förskola kommer dock ofta barnen att genomföra olika aktiviteter baserat på ålder och mognadsgrad, se stycket om indirekt diskriminering)

**Direkt diskriminering** innebär att ett barn eller vuxen behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation och att det finns samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** innebär att ett kriterium, förfaringssätt eller en bestämmelse som framstår som neutral tillämpas, men som kan komma att särskilt missgynna en viss grupp av barn.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga eller nödvändiga för att uppnå syftet.

**Kränkningar** syftar till att en eller flera utsätter en andra part för förtryck. Detta kan ta sig uttryck i form av både **fysiska kränkningar**, såsom till exempel slag och knuffar, **verbala**, såsom fula ord, hot eller elakheter, **psykosociala**, såsom utfrysning, **sexuella**, som kränker någons sexuella integritet, eller **indirekt**, via texter och bilder. När det gäller trakasserier så är det den utsattes bild som står som grund för utredningen av händelsen.

### **Beskrivning av situationen på förskolan**

På Gamla Uppsala Montessoriförskola, liksom i alla miljöer där många människor vistas, kan det förekomma kränkningar, mobbning och diskriminering. Efter en fortlöpande kartläggning av problem och diskussion i arbetsgruppen kommer detta stycke revideras ytterligare.

### **Långsiktigt förebyggande arbete**

För att planen ska vara förankrad i arbetsgruppen så diskuteras och revideras den löpande (minst en gång per år) vid APT eller liknande tillfällen. För att den ska vara förankrad i barngruppen diskuteras vi värderingar med barnen och tränar på socialt samspel. För att den ska vara etablerad i föräldragruppen så skickas den ut till föräldrar, ligger tillgänglig på hemsidan samt diskuteras vid behov på föräldramöten eller enskilda samtal.

Vi vuxna arbetar som förebilder, tar hand om varandra och betar oss mot varandra på ett artigt och lugnt sätt. Vi inspirerar barnen att själva lösa sina konflikter under överinseende från oss vuxna, där vi ger goda råd och är bollplank i första hand, enväldiga domare först i andra hand. Det är viktigt för oss att barnen känner att de är delaktiga i förskolans gemensamma välmående.

### **Akuta åtgärder**

När kränkningar eller diskriminering förekommer har personal skyldighet att direkt lyfta problemet med berörda parter. Samtalets syfte ska leda till ökad förståelse mellan parterna, att den kränkande parten inser allvaret och att kränkningarna upphör. Vid grövre fall eller vid upprepande kränkningar så ska personal även anmäla till verksamhetschef. Förskolechef tar beslut om föräldrar behöver informeras, vilka åtgärder som behöver vidtas, och om andra myndigheter behöver kontaktas. I dessa fall är dokumentation av arbetet viktig.

### **Konkreta mål**

*De konkreta målen är av mer kortsiktig natur, och handlar om direkta åtgärder som vi vidtar för att öka toleransen och främja det sociala umgänget på vår förskola. De konkreta målen diskuteras i personalgruppen, genomförs och när de känns etablerade i vårt arbetssätt eller barnens umgänge så lyfter vi upp nya eller fler punkter så att planen hela tiden hålls levande och uppdaterad gentemot dagens situation. Det gamla dokumentet sparas, och en kopia skapas och redigeras med uppföljning, genomförda handlingar, hur barnen medverkat i detta arbete och annat. På detta sätt blir arbetet löpande dokumenterat och vi kan lätt se tillbaka på tidigare handlingsplaner och se hur vi utvecklats eller om något gammalt glömts bort.*

**Att skapa större medvetenhet hos personalgruppen för barnens olika högtider och kulturer.**

**Mål:** Att ingen ska missgynnas av vår planering så att till exempel vissa barn inte kan delta på fest lagd på visst datum eller dylikt på grund av kulturella traditioner.

**Genomförande:** Diskutera på föräldramöte, samt mejla alla föräldrar och be dem berätta om speciella förhållanden, högtider och regler och traditioner därifrån. Visa att vi värnar om alla barnens traditioner genom att berätta om dessa på samlingar, och i vissa fall högtidlighålla på andra sätt.

**Uppföljning:** Sker efter föräldramöte och mejl, sedan efter testperiod.

**Ansvarig/a:** Irina Sheremey och Johan Berg

**Bilaga 1**

Kladd på ämnen vi bör diskutera för att eventuellt föra upp dem bland de konkreta målen.

Att kartlägga riskplatser på förskolan (Typ trånga avskilda utrymmen, ställen där det kan bli bråk om material osv)

Hur arbetar vi som förebilder, vilken arbetsfördelning. Är det alltid männen som snickrar och kvinnorna som dukar? Varför? Har vi en jargong som kan upplevas kränkande?

Sätt att kontrollera hur barngruppen/personalgruppen mår löpande (enskilda samtal eller anonyma enkäter? Eller teckningar om känslor bland barnen?)

Kompetensutveckling? Böcker, texter, föreläsningar?

Talutrymme mellan pojkar och flickor? Fördelar vi ordet lika under tex samlingar?

Hur ser det ut på gympan eller sport, andra traditionellt mer pojkiga aktiviteter?

Hur ser vårt bokförråd ut, behövs tex fler böcker med kvinnliga "tuffingar" och män som diskuterar känslor?