

**Plan mot diskriminering
och kränkande behandling
BMB**

Läsåret 2020-2021

Aktuella bestämmelser

Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och vuxna regleras i 6 kap. Skollagen (2010:800), Lpfö 18, arbetsmiljölagen, FN:s barnkonvention samt diskrimineringslagstiftningen (2008:567) står det att; förskolan ska främja barn och elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Enligt lagarna får huvudmannen eller personalen inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

British Minis vision

British Mini Borsöknas vision är att vår förskola ska vara fri från trakasserier och annan kränkande behandling. Vi arbetar för att alla barn och vuxna ska känna allas lika värde. All personal och barn på förskolan ska känna trygghet och mötas med respekt.

Vi har noll tolerans mot diskriminering och kränkande behandling. Alla medarbetare reagerar omedelbart om vi ser, hör eller fått till oss en handling eller beteende som går utanför värdegrunden. *Hos oss tittar vi aldrig åt andra hållet.*

Alla barn och vuxna ska känna sig trygga och bli respekterade för den de är oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Definition

Kränkande behandling är handlingar och beteenden som kränker en annan människas värdighet.

Diskriminering är negativ särbehandling på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Trakasserier är kränkningar som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt lagen eller är av sexuell karaktär.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Planen gäller alla barn och medarbetare på British Mini Borsökna.

- Alla på British Mini har skyldighet att vara mycket uppmärksam på alla kränkningar och diskrimineringar. Även psykosociala där barn eller vuxna fryses ut ur gemenskapen.
- Utredning sker omedelbart när den upptäcks.
- Kränkningen och diskrimineringens allvar bestäms av hur den kränkte/diskriminerade upplever den, inte den objektiva handlingen.
- Alla kränkningar och diskrimineringar ska förhindras. Alla tar sitt ansvar för att förhindra att detta sker och rapporterar genast till förskolechef på British Mini om det sker.
- Även vårdnadshavare till barnen på förskolan har ett ansvar att rapportera till rektorer på British Mini.

Främjande åtgärder

- Språk/kommunikation går som en röd tråd genom målen i verksamhetsplanen.
- Kompetensutveckling för personal, framförallt genom Läslyftet.
- Vårt förhållningssätt på förskolan grundas i ICDP och lågaffektivt bemötande.

Mål och uppföljning

- Att barnen ska utvecklas i att uttrycka sina känslor och tankar verbalt.
- Att barnen utvecklar ett nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp.
- Att barnen utvecklar sin identitet och känner sig trygg i den.
- Att personal får kompetensutveckling.

Insatser

Alla grupper har i sin verksamhetsplan riktlinjer kring hur vi arbetar med språk och kommunikation. Grupperna arbetar tvärvetenskapligt med språkutvecklande material anpassat till åldern på barnen i gruppen, t.ex. Babblarna, högläsning, sång och ramsor, språkpromenader mm. Personalen är medvetna om att språkutvecklingen är en viktig del i att vara delaktig och känna sig lika. Att vara närvarande pedagog som vägleder barnen genom uppmuntran och gränssättning.

Alla inom förskolan skall enligt läroplanen arbeta med barns inflytande. Alla grupper arbetar med trygghet och inskolningsrutiner. Personalen är lyhörda för barns känslor och bekräftar dem. Hjälper

barnen att handla efter demokratiska principer genom att få delta i olika former av samarbete och beslutfattande.

Leken ligger till grund för allt lärande hos barn och ska vara ett naturligt inslag i all undervisning. Barn måste få tillfälle att bearbeta konflikter på egen hand, men personalen hjälper barnen att lösa svårare konflikter. Personalens förhållningssätt stärker barnens empatiska förmåga.

Förebyggande åtgärder

- All personal är noga med hur de bemöter barn, vårdnadshavare och varandra och därmed vara goda förebilder.
- Arbetslagen har fått ICDP vägledning.
- British Mini har en hög personaltäthet med många vuxna som är tillsammans med barnen. Vi arbetar alltid med fokus mot barnens bästa.
- British Minis värderingar med Kind Regards, innefattar vår strävan att förmedla insikten om att den som ger vänlighet och generositet också får vänlighet och generositet tillbaka.
- Grupperna har tydliga rutinscheman för olika praktiska saker där barnperspektivet står i centrum.
- Personalen har inskrivet i British Minis "Rutiner för utevistelse" att: Pedagogerna ser till att parken är säkerställd innan barnen börja leka och sedan placerar sig pedagogerna (välplanerat) så att de har översikt över samtliga barn. Pedagogerna befinner sig där barnen är, detta gäller oberoende var gruppen befinner sig med barnen.
- Personalen arbetar kontinuerligt med barnens lekmiljöer inomhus såväl som utomhus, där vi har stor potential att förändra miljöerna till det bättre, för att bygga bra möten mellan barnen. Vår utemiljö är en av våra stora fördelar och den bör nyttjas till fullo. Barngruppen delas ofta in i mindre grupper.
- I utvecklingssamtalen belyses även barnens sociala miljö.
- Leken har en central punkt i samtliga styrdokument. I vår verksamhetsplan belyser vi att barnen ska få hjälp med att lösa konflikter. Att personalens förhållningssätt ska stärka barnens empatiska förmåga.
- Trivsel och trygghet kartläggs regelbundet med hjälp av utvecklingssamtal med föräldrar. Arbetslaget sammanfattar gruppens föräldrasamtal och reflekterar om i vilka situationer vi behöver förstärka arbetssättet.
- Trygghetsvandring tillsammans med barnen sker årligen.
- Personalen ansvarar för att följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Vi reflekterar över de normer och värderingar som vi förmedlar och strävar alltid efter lika behandling.

Upptäcka och anmäla diskriminering och kränkande behandling.

- Personalen får information om planen mot diskriminering och kränkande behandling vid planeringstillfällen, via kvalitetsgruppen, samt vid eget arbete på gruppernas avdelningsplanering.
- Vårdnadshavare får upplysning om vår plan mot diskriminering och kränkande behandling på föräldrarådet samt att planen läggs upp på hemsidan så att alla vårdnadshavare ska kunna ta del av den.
- Personalen reagerar direkt där handlingen utförs och löser om möjligt detta på plats. Ledningen informeras och sedan görs en anmälan via blanketten 'Anmälan av misstanke om kränkande behandling'.

Utreda och dokumentera uppgifter om kränkande behandling.

- Handlingsplanen för likabehandling och kränkande behandling följs åt. Se bilaga 1.
- En utredning påbörjas skyndsamt av ledningen. Anmälan om påbörjad utredning görs.
- Rektorn informerar huvudman.
- Utredning och bedömning dokumenteras.
- Rektorn ansvarar för att berörd personal tar fram och genomför åtgärder.
- Uppföljningssamtal för utvärdering av åtgärderna sker inom en vecka.
- När utredning är klar, åtgärder genomförda och kränkningen bedöms hanterad, stängs ärendet och huvudman informeras.

Kategorier som berörs av planen mot diskriminering och kränkande behandling

- Barn-barn
- Vuxna-barn
- Vuxen-vuxen
- Barn-vuxen

Åtgärda diskrimineringar och kränkande behandling.

- En pedagogisk planering skrivs för det enskilda ärendet. Den kan innehålla olika lösningar för den speciella situationen. Det kan vara t.ex. stöd i barngruppen, samtal och rollspel med barnen, värdegrundsarbete som tema 'bra kompis', ritprata med barnen, samarbete med hemmen, uppdelning av barngruppen till mindre grupper.
- Kartlägga platser/tider på förskolan där kränkningar och diskrimineringar skulle ske utan att upptäckas.

- Sagostunder med lika-olika böckerna, kompisböcker etc. samt boksamtal och diskussion som uppföljning
- Enkät om trivsel i förskolan.

Utvärdering

Planen mot diskriminering och kränkande behandling är en plan som är i ständig utveckling. Vi utvärderar planen i slutet av varje läsår och vi upprättar en ny till läsårsstart.

Anmälan av misstanke om diskriminering/ kränkande behandling

Vad har hänt?

--

Vem har anmält?

--

Har åtgärder vidtagits med omedelbar verkan? Beskriv.

--

Vad kommer att ske ytterligare?	Tidpunkt

Berörda har informerats i ärendet

Personer	Tidpunkt	På vilket sätt?

Denna dokumentation lämnas till:

Rektor: Marie Lindquist
Huvudman: Jakob Ladenstedt, VD

Dokumenterat av	Datum