

Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och
kränkande behandling

Förskolan Lilla O

Stadions förskolor 2015/2016

Bakgrund

Förskolan ska enligt diskrimineringslagen (2008:567) ha en likabehandlingsplan och enligt skollagen (1985:100) en plan mot kränkande behandling. De två planerna kan sammanföras till en.

Planen ska upprättas årligen och vara ett verktyg för att systematiskt planera, dokumentera och utvärdera likabehandlingsarbetet.

Syfte

Likabehandlingsarbete handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg vardag är en förutsättning för att barnen ska kunna delta i verksamheten på lika villkor.

Likabehandlingsarbetet ska genomsyra hela verksamheten och avspeglas i de vardagliga rutinerna, planerade aktiviteter och personalens förhållningssätt i enlighet med förskolans värdegrund (Lpfö 98/10)

Likabehandlingsarbetet syftar till att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

Lika behandlingsplanen ska fungera som ett stöd för förskolepersonalen i deras arbete.

Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Vision och policy	3
Juridiska begrepp	3
Diskriminering	3
Kränkande behandling	3
Trakasserier	3
Annan kränkande behandling	3
Sju diskrimineringsgrunder	4
Kön	4
Könsöverskridande identitet eller uttryck	4
Etnisk tillhörighet	4
Religion/trosuppfattning	4
Sexuell läggning	4
Funktionshinder	4
Ålder	5
Så här utreder vi kränkande behandling	5
Befogade tillsägelser	5
Främjande arbete	
Konkreta exempel på främjande insatser	5
Kön	5
Könsöverskridande identitet eller uttryck,	
Sexuell läggning	5
Religion/trosuppfattning, Etnisk tillhörighet	6
Funktionshinder	6
Ålder	6
Förebyggande arbete	6
Åtgärdande arbete	6
Uppföljning, utvärdering och revidering	6
Kompetensutveckling/fortbildning/främjande insatser	7
Litteraturhänvisning	7

Bilaga 1	Främjande arbete och Kartläggning – Förskolan Skatan 2016
Bilaga 2	Incidentrapport - mall
Bilaga 3	Samtal med föräldrar - mall

Likabehandlingsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Vision och policy

Stadions förskoleenhet har ett klimat som präglas av värme, professionalitet och framtidstro. I förskoleenheten förekommer ingen kränkande behandling. Detta gäller för barn, personal, föräldrar, samt andra som kommer i kontakt med verksamheten.

Förskolan ska arbeta utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

Det är viktigt att vara medveten om skyldigheter och rättigheter, vara närvarande i vardagen och vara aktiva och delaktiga i konfliktlösning. Den som ser eller hör kränkande handlingar eller pågående trakasserier måste agera. Allt detta ingår i ett demokratiskt syn-, förhållnings-, och arbetssätt utifrån Läroplan för förskolan (Lpfö -98).

Stadions förskolors ledning arbetar aktivt för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling. Vi tar ett tydligt avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. Ledningen gör sig uppmärksam redan vid misstanke om kränkande behandling, dels mot någon i personalgruppen och mot något barn, genom att ha en ständig och fortlöpande dialog med personalen och barnen.

Juridiska begrepp

Diskriminering i förskolan innebär att ett barn missgynnas av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Exempel på **direkt diskriminering** kan vara när en pojke går före en flicka i antagningskön med motivering att det redan går så många flickor på förskolan.

Exempel på **indirekt diskriminering** är när förskolan serverar samma mat till alla barn, även om de på grund av sin religion behöver äta annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling – gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker barns värdighet. Trakasserier och kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykosociala eller texter och bilder. Lagen delar in kränkande behandling i **trakasserier** och **kränkande handling**.

Trakasserier - är en behandling som kränker ett barns värdighet och som har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasseri kan vara av sexuell art. De kallas då sexuella trakasserier. Det kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt eller bilder som är sexuellt anspelade. Vuxna måste vara uppmärksamma och agera i situationer där barns lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse.

Kränkande behandling – är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan till exempel handla om att retas, frysa ut någon eller förstöra en kamrats leksak. Anställda kan kränka barn genom en hårdhänt handling eller hård tillsägelse.

Sju diskrimineringsgrunder

Ett barn kan känna sig missgynnad eller kränkt av många skäl. För att det ska kallas diskriminering måste det finnas ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kön – diskrimineringsgrunden kön avser att någon är pojke eller flicka, man eller kvinna. Även transsexuella personer, alltså personer som har ändrat eller kommer att ändra sin juridiska könstillhörighet, skyddas utifrån diskrimineringsgrunden kön.

Sexuella trakasserier – kränker ett barns värdighet utifrån kön.

Exempel: Kalle blir retad på gården för att han har klänning på sig. Personalen hör men hjälper inte Kalle.

Könsöverskridande identitet eller könsuttryck – med könsidentitet eller könsuttryck menas en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Exempel: Lisa blir retad för att hennes mamma har killkläder på sig. Personalen agerar inte trots att de hör kränkningen.

Etnisk tillhörighet – Med etnisk tillhörighet menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet – eller flera etniska tillhörigheter. Var och en har rätt att definiera sin egen etniska tillhörighet utifrån sin personliga bakgrund. Förskolan har ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet.

Exempel: En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig (trakasseri). Annan personal är närvarande men säger ingenting.

Religion/trosuppfattning – Alla har rätt till sin religion och/eller trosuppfattning. Förskolan är skyldig att se till barnets bästa och alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppfostra sina barn i enlighet med sin tro. Det gäller för förskolan att respektera alla dessa rättigheter.

Exempel: Peter säger till Maja "Min mormor är hos Gud i himlen.". Peter säger: "Äh, vad dum du är, hon ligger ju i marken.". Ingen personal agerar.

Sexuell läggning – Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexuellitet.

Exempel: Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit "den andra tantens" namn. (diskriminering). Annan personal hör men gör ingenting.

Funktionsnedsättning – Funktionsnedsättning beskriver en varaktig nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionsnedsättning beskriver inte ett statiskt tillstånd eller hur en person är. Funktionsförmågan varierar beroende på situationen och miljön.

Exempel: David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom "Snubbelfot". Personal har hört att han blir retad men har inte vidtagit några åtgärder."

Ålder – Ingen ska på osakliga grunder bli diskriminerad på grund av sin ålder.

Exempel: Simons pappa är pensionär, ett barn säger till Simon att hans pappa ser ut som en farfar varpå Simon blir ledsen. Personalen lyfter inte frågan.

Så här utreder vi kränkande behandling

1. Personal inom enheten/förskolan/avdelningen som ser eller får kännedom om att något barn är/har blivit kränkt har en skyldighet att genast agera och dokumentera.
2. Om ett barn upplever sig kränkt av barn, personal eller anhörig dokumenteras händelsen av personalen enligt incidentrapporten – bilaga 1.
3. Föräldrar kan anmäla barnets upplevelse av kränkande behandling till personalen. En incidentrapport (bilaga 1) görs av personal tillsammans med föräldrar.
4. Om personal upplever sig kränkt av barn, barns anhörig eller annan personal dokumenteras händelsen enligt incidentrapporten.
5. Om händelser behöver utredas vidare ska det ske i samråd med ledningen.
6. I varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till socialtjänsten skall göras. Ansvarig för utredning och bedömning är förskolechef.

Befogade tillsägelser

Förbudet att utsätta barn för kränkande behandling gäller naturligtvis inte tillrättavisningar som är befogade för att upprätthålla ordning och god miljö, även om barn kan uppleva tillrättavisningar som kränkande.

Främjande arbete

Syftar till att förstärka respekten för allas lika värde

- Omfattar alla diskrimineringsgrunderna,
- Riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning, samt,
- Är en naturlig del av vardagen

Exempel: Att dagligen ge pojkar och flickor lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.

Att i förskolan använda böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter.

Konkreta exempel på främjande insatser utifrån diskrimineringsgrunderna

Kön – Flickor och pojkar ska ha lika stort inflytande över och utrymme i verksamheten. På samlingar kan man till exempel genomföra talrunder, något som gynnar såväl tystlåtna flickor som tystlåtna pojkar.

Könsöverskridande identitet eller könsuttryck - Det handlar bland annat om att synliggöra och bejaka mångfalden och variationen bland pojkar och bland flickor. Att synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer är en förutsättning för varje barns rätt att känna stolthet över sin familj – och tillit i den vardagsmiljö på förskolan som är deras. En

konkret främjande insats är att se till att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer.

Religion/trosuppfattning, Etnisk tillhörighet - Förskolan bör systematiskt arbeta för att barnen utvecklar sin förmåga att leva sig in i och respektera andras kulturer och värderingar. Till exempel kan man i grupp jämföra likheter och olikheter i det man gör, i språk, utseenden, traditioner, seder och vanor.

Funktionshinder – En främjande åtgärd kan vara att öka förskollärarnas kunskaper om hur det är att leva med funktionshinder, till exempel genom samarbete med olika handikappsorganisationer och landstingens barnhabilitering.

Ålder – Respekt för alla medmänniskor är grund för det förhållningssätt som alla i enheten ska ha.

Förebyggande åtgärder

- Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer

Exempel: Att ha uppsikt över platser som barnen upplever som otrygga

Åtgärdande arbete

- Kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt
- Innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas

Exempel: Utifrån den aktuella situationen föra samtal på individ- och gruppnivå.

Uppföljning, utvärdering och revidering

- Följa upp tidsbestämda åtgärder kontinuerligt på avdelningsmöten och vid behov sätta upp nya tidsbestämda mål
- Under maj månads avdelningsmöte påbörjas utvärdering och revidering av Likabehandlingsarbetet för att avslutas under utvärderingen av hela verksamheten i början av juni
- Nuläget analyseras kontinuerligt
- Nya mål och åtgärder för det fortsatta arbetet sätts upp

Kompetensutveckling/fortbildning/främjande insatser 2016

På enhetens gemensamma planeringsdag 15 januari deltog all personal i en föreläsning om **Likabehandling och normkritik** med innehållet *Hur kan vi råka skapa ojämlikhet i förskolan och hur kan vi gemensamt och systematiskt arbeta för likabehandling? En föreläsning om perspektiv, forskning och direktiv fylld med konkreta exempel och möjlighet till reflektion.*

Inom enheten finns en grupp pedagoger som under våren kommer att presentera konkreta exempel på lekar och aktiviteter som kan användas i det främjande arbetet under olika perioder under verksamhetsåret.

Under året kommer vi på varje förskola att introducera bokpaket med böcker som speglar samtidens mångfald i sätt att vara och sätt att leva så att alla barn kan känna igen sig.

Litteraturhänvisning:

Lika rättigheter i förskolan- diskrimineringsmannen 2015

(Finns på stadion gemensam/Likabehandling)

Barn tillägnar sig etiska värden och normer främst genom konkreta upplevelser. Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle och därför är vuxna viktiga som förebilder.

Lpfö 98/10 sid. 4



Förskolan Lilla O, januari 2016

Främjande arbete

Vi har regelbundna Kompissamtal, där vi (barn och pedagoger) tillsammans pratar om att vara en god kamrat, vad man gör och säger till varandra, om attityd och förväntningar som vi har på varandra.

Vi har Samspelekar och Jag-stärkande lekar, där vi övar på att hjälpa varandra, samarbeta, lösa problem tillsammans, bjuda in en kamrat i lek/aktivitet, empati, lyhördhet, att våga välja och vara självständig (t ex välja det jag vill, inte det som gruppen/kompisar väljer).

Ytterligare främjande åtgärder är Positiv förstärkning av händelse/agerande, d v s förstärka det positiva som barnen säger/gör, belysa när de finner positiva och konstruktiva lösningar på en situation/händelse. Vi förstärker också genom att återkoppla det positiva till föräldrar.

Professionalism, att pedagogerna arbetar utifrån ett gemensamt positivt och lösningsfokuserat perspektiv och föregår som goda exempel – vi är Goda kamrater.

Pedagogik och material, vi hämtar idéer och material från nätet, från kollegor och andra som arbetar med dessa frågor och som vi kan använda i samtal, lekar, aktiviteter.

Ansvarsbeskrivning

De som för dagen arbetar i resp avdelnings arbetsgrupp har ett gemensamt ansvar för Likabehandling och förväntas följa de rutiner och arbetssätt som finns på förskolan, samt ansvara för att lyfta fram och följa upp om något olämpligt sker.

Alla som arbetar i barngrupperna har likvärdigt ansvar för att likabehandlingsplanen följs.

Kartläggning

Beskrivning av platser/lokaler och risker

Vi har valt att fokusera på verbal kränkning, vilket kan ske i alla rum, ute och inne.

I alla sammanhang där barnen har aktiviteter och är tillsammans finns risken för verbal kränkning. Vi försöker att se till detta i alla våra rum men vårt fokus i denna kartläggning blir i de rum där barnen oftare har större utrymme att prata/samtala/vara tillsammans utan att en pedagog finns direkt bredvid. Exempel på detta är på vår stora gård och i vårt mysrum.

1. **Vår gård** är stor och det finns många ställen att vara på, flera ställen där barnen kan gå undan och vara lite avskilda. Bland annat finns det ett lekhus där barnen tycker om att vara inne i och även att sitta bakom huset. Det finns även tre redskapsbodar där barnen också gärna går in emellan och "gömmar" sig. Vi är en förskola som ofta är ute och där vi också uppmuntrar barnen att leka fritt, vara tillsammans med alla på hela förskolan, skapa lekar tillsammans och lösa konflikter och problem som uppstår (alltid med en pedagogs hjälp och vägledning). Risken är större här ute på den stora gården att vi pedagoger inte hör allt som barnen säger till varandra och de kan också gå undan om de vill säga saker som de inte vill att vi ska höra.

2. **Mysrummet och Nya lekrummet**, är två rum som används mestadels av barnen i åldrarna 3-6 år, och nästan alltid tillsammans med eller under överseende av pedagoger. Ibland används de till aktiviteter där de äldre barnen (4-6 år) övar på att själva ta ansvar för t ex rollekar, en läsestund, lägga pussel tillsammans eller spela spel. De kan komma att vara själva (dock ej utan översseende) en kort stund och därför tänker vi oss att kanske risken för verbal kränkning är större här än i de andra rummen.

Förebyggande åtgärder

Vid våra mötestillfällen lyfter vi Likabehandlingsplanen och vårt arbete med Verbal kränkning.

Återkoppla till Likabehandlingsplanen och våra styrdokument vid avdelnings- och husmöten.

Rundvandring på gården, vi ser över och utvecklar våra rutiner av att gå runt på gården, lyssna och observera vad barnen säger och gör samt att vara extra uppmärksamma på de utrymmen och ytor där barnen lätt kommer i skymundan eller "gömmar" sig på.

Följa upp hur Kompissamtalen, Samspelslekarna och vårt eget agerande används och fungerar utifrån 2016 år Likabehandlingsplansinnehåll.

Planera ännu tydligare hur vi fördelar oss på gården och i uppsikten över mysrummet,

Tydligare ansvarsfördelning på gården, skapa en rutin för detta (som vi redan har inne, kan göras ute). Då vi alltid samlas på gården (öppnar ute) så bestämmer vi fördelning av ansvarsområde på gården.

Uppföljning

Vid uppföljning går vi igenom, reflekterar och analyserar regelbundet (*se När följer vi upp*) vad vi sett under den gångna tiden och vad vi kan göra bättre/annorlunda för att förebygga och främja diskriminering och verbal kränkning.

1. Anteckna vad vi uppmärksammat, vad som ev brustit och göra mer av det som fungerat.
2. Sätter upp mål vid mötestillfällen och bestäm då till vilket datum det ska åtgärdas eller följas upp.
3. Ansvariga för ev åtgärder bestäms vid mötestillfällena.

Det vi följer upp under terminen är:

- Hur fördelar vi oss på gården och i uppsikten över mysrummet?
- Har vi skapat nya rutiner för ansvarsfördelningen och hur fungerar de?
- Vad har vi sett/hört i våra observationer?

När följer ni upp?

Reflektionsmöte, Avdelningsmöten, Husmöten och APT är tillfällen för uppföljning och utvärdering av det som setts och varit sedan förra mötet.

Veckovis på avdelningsmöte och/eller husmöte/APT. Återkommande reflektionspunkt kring verbal diskriminering

Avdelningsmöte + Reflektionstid mån kl 9.00-9.30, 10.00-10.30 alt ons kl 16-17.

Avdelningsmöten sker varje eller varannan vecka 30 min möte alt 1 tim möte (kommer att varieras), samt APT en gång/mån.

Varje morgon har vi informella morgonsamtal, där de som börjar först överrapporterar information om dagsläget och där tillfälle kan ges för påminnelse och reflektion av gårdagen och dagens insatser.

Vem ansvarar för uppföljningen?

Ansvar för att våra kartlagda risker följs upp är avdelningsansvariga.

Ansvarsfördelning för arbetet görs på mötena detta gäller till dess att annat bestäms.

Beskrivning av regler/rutiner och risker

Här hänvisar vi till rubrikerna Främjande arbete och Förebyggande åtgärder samt rubrikerna Uppföljning, När följer ni upp? Ansvarsfördelning?

Två rutiner där risk för verbal kränkning kan förekomma/uppträda;

1. I den **Fria leken**, ute och inne, där barnen är tillsammans och har mindre styrning från pedagoger, i jämförelse med en helt planerad och pedagogledd aktivitet.
2. I **små aktivitetsgrupper**, där barnen de största barnen, 5-6 år, arbetar mer självständigt (som övning inför skolstarten).

Regler - Vi har regler som säger att vi ansvarar för olika aktiviteter, olika rum och ansvar för olika grupper av barn (inne och ute). Vi kryssar alltid i vilka som är närvarande, vilka som gått hem och information kring förändringar i hämtning/lämnning.

Rutiner – Våra rutiner är att första pedagogen bär ut pärmar med närvarolistor, kontaktlistor och information m.m. till gården. Vi har minst två pedagoger som står och tar emot alla barn och föräldrar vid grinden, övriga pedagoger fördelar sig i parken – *Obs! denna rutin kan utvecklas, ansvarsområde i parken*. Sista pedagogen in tar med sig pärmar. Inne har vi tydligare ansvarsfördelning, där vi på veckomöten och vid morgonsamtal fördelar oss, barnen i olika arbeten/aktiviteter och ansvar. *Obs! Utveckling av ansvaret – att fokusera och reflektera mer över verbal kränkning.*

Förebyggande åtgärder

Vid våra mötestillfällen lyfter vi Likabehandlingsplanen och Verbal kränkning. Återkoppla till Likabehandlingsplanen och våra styrdokument vid avdelnings- och husmöten.

Rundvandring på gården, vi ser över och utvecklar våra rutiner av att gå runt på gården, lyssna och observera vad barnen säger och gör samt att vara extra uppmärksamma på de utrymmen och ytor där barnen lätt kommer i skymundan eller "gömmor" sig på.

Uppföljning

Följ upp hur Kompissamtalen, Samspelslekarna och vårt eget agerande används och fungerar utifrån 2016 års Likabehandlingsplansinnehåll.

När följer ni upp?

Skär på avdelnings- och husmöten (varje vecka), på APT (en gång/mån) och en mer informell uppföljning kan ske vid morgonsamtalen (varje morgon).

Vem ansvarar för uppföljningen?

Ansvar för att våra kartlagda risker följs upp är avdelningsansvariga.

Ansvarsfördelning för arbetet görs på mötena detta gäller till dess att annat bestäms.

Incidentrapport

Vilken typ av händelser, stämningar och förhållningssätt är det som en rapport ska fånga upp? Dels handlar det om enstaka allvarligare händelser som kräver mer ingripande åtgärder än enbart tillsägelser eller ett kortare samtal för att reda upp situationen. Generellt sett gäller det till exempel sådana situationen där personalen bestämmer sig för att ringa barnets föräldrar.

När, datum och tidpunkt

Var, plats

Vilka, barn och pedagoger, annan

Vad, beskriv händelsen/situationen

Orsak

Åtgärd/resultat av åtgärd

Berörda föräldrar/personal informerade, när och av vem

Platssamordnare/ledning informerad, datum och signatur

Övrigt

Bilaga 2

Samtal med föräldrar

Vilka deltar vid samtalet?

Hur ser föräldrarna/personalen på situationen?

Hur kan vi gemensamt förbättra situationen?

Vad ansvarar föräldrarna/personalen för?

Vad kan personalen/ledningen hjälpa till med?

Underskrifter:
Vårdnadshavare

Personal
