



Stockholms
stad

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

Dnr 2016-138-1.1.
Bilaga 18.

Likabehandlingsplan Förskolan Sandhamn

Planen gäller from 2015-06-01 tom 2016-06-31

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

Inledning

Rätten till likabehandling hör till de grundläggande mänskliga rättigheterna. Alla barn i förskolan har samma rättigheter – oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Barn har också rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för trakasserier eller kränkande behandling. Syftet är att likabehandlingsplanen ska främja barns lika rättigheter. Den ska även förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

De vuxnas medvetenhet och reflektion kring egna värderingar och förhållningssätt är en förutsättning för att de ska kunna vara förebilder och hålla enhetens värdegrund levande i verksamheten. Alla har ansvar för att föra enhetens utveckling framåt och skapa ett tillåtande och öppet arbetsklimat. Pedagogerna på förskolan har ansvar för att bygga en relation med vårdnadshavare som är baserad på ömsesidig tillit och förtroende, för att främja en helhetssyn av barnets tillvaro.

Förskolan bedriver en utforskande och kreativ verksamhet med fokus på lek och lärande med ett välkomnade förhållningssätt. Barnen får, i mindre grupper, undersöka och fördjupa sig i olika ämnen/områden genom en temabaserad och projekterande verksamhet. Undersökandet är lustfyllt och utgår från barnens tankar, idéer och engagemang. Barnens utveckling och lärande synliggörs och följs upp genom pedagogisk dokumentation.

Lärande

- Alla har erfarenheter, förmågor och kunskaper.
- Vi lär i meningsfulla sammanhang och går tillbaka till tankar och teorier och reflekterar tillsammans.
- Lärandet sker i relationer och samspel med andra barn, vuxna, miljö och material.
- Vi lär av varandra och bidrar med olika erfarenheter och kompetenser.

Gärdets förskolors värdegrund

En positiv människosyn med fokus på barnens individuella och gemensamma behov och utveckling i det livslånga lärandet.

Respekt - innebär att vi värdesätter mångfald och varandras olikheter.

Därför ser vi varandra som en tillgång och lyssnar på dem vi möter och är öppna för att lära av varandra.

Trygghet - innebär att möta meningsfulla sammanhang där man blir sedd, hörd och känner tillit till varandra och sin egen förmåga.

Därför skapar vi mötesplatser där vi är tydliga i förväntningar, struktur och rutiner och har en vänlig och ärlig kommunikation.

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

Glädje - innebär att det är positivt att komma till förskolan och att lärandet är inspirerande och lustfyllt.

Därför möter vi varandra på ett respektfullt sätt och vi uppmuntra och bekräfta varandra. Vi tar tillvara varandras intressen och erfarenheter.

Empati - innebär att ha förståelse för olikheter och visa omtanke om andra.

Därför har vi ett välkomnande bemötande och ser varje möte som unikt.

Engagemang - innebär eget ansvar, intresse, närvaro, initiativtagande och aktiv delaktighet.

Därför uppmuntrar vi och lutar vi på varandra. Vi visar nyfikenhet och tar tillvara på varandras idéer och ger varandra inflytande i verksamheten.

Definition av olika typer av diskriminering

Direkt diskriminering:

Att missgynnas genom särbehandling p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Indirekt diskriminering:

Att missgynnas genom ordningsregler som verkar vara neutrala men som i själva verket är diskriminerande.

Trakasserier och kränkande behandling:

Gemensamt för alla kränkande handlingar är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Den som upplever sig kränkt ska alltid tas på allvar. Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker en persons värdighet. Det finns olika former av kränkande behandling:

- Fysiska – slag, knuffar, sparkar, fasthållning
- Verbala – hot, svordomar, fula ord, könsord, förolämpningar
- Psykosociala – utfrysning, ryktesspridning, miner, suckar, skratt
- Text- och bildburna – klotter, brev, lappar, e-post, sms, mms

Diskrimineringsgrunder

Ett barn kan känna sig missgynnad eller kränkt av många olika skäl. För att det ska kallas diskriminering eller trakasserier måste det finnas ett samband med någon av de diskrimineringsgrunder som skyddas i lag.

Diskrimineringsgrunderna är tydligt definierade i diskrimineringslagen och vilar på FN-konventionen om de mänskliga rättigheterna och barnkonventionen samt EG-direktiven. De diskrimineringsgrunder som skyddas i lag är

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning



Östermalms stadsdelsförvaltning
Gårdets förskolor

- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Definition av de lagskyddade diskrimineringsgrunderna

Kön

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

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsidentitet eller könsuttryck menar DO en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck. Skyddet blir extra viktigt för personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen.

Diskrimineringsgrunden omfattar transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot tvåkönsnormen och samhällets föreställningar om hur kvinnor och män och flickor och pojkar förväntas vara, se ut och bete sig. De som omfattas av skyddet kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Observera att transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

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. En person som är född i Sverige kan definiera sig som både svensk och till exempel rom, same eller kurd. Var och en har rätt att definiera sin egen etniska tillhörighet utifrån sin personliga bakgrund.

Religion eller annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i svensk grundlag. Alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppföstra sina barn i enlighet med sin tro.

Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel ateism. De anses ha ett

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gårdets förskolor

naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättningar kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt. Som funktionsnedsättning räknas både sådant som syns, som att man använder rullstol, och sådant som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, ADHD och dyslexi.

Ålder

Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering som har samband med ålder.

Kartläggning

Hur arbetar vi för att upptäcka risker mellan barn-barn, barn-vuxna och vuxna-vuxna?

Kartläggningsmetoder

- Pedagogisk dokumentation - Vara närvarande och lyssna på barnen, vad säger de till varandra?
- Kartlägg och kritiskt granska alla rum och vrår både ute och inne. Finns det strukturellt diskriminerande inslag? När och var kan en kränkande eller diskriminerande och trakasserande handling ske?
- Kartlägg och kritiskt granska val av miljö och material. Finns det strukturellt diskriminerande inslag? Vilka normer råder i val av miljö och material?

Definition av främjande och förebyggande

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i vår verksamhet. Arbetet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en förskolemiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande mål och åtgärder motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning

MÅL:

Ålagda mål utifrån Lpfö98, reviderad 2010

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar (s.8):



Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

- Öppenhet, respekt, solidaritet, ansvar,
- Förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- Sin förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till olika etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- Förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och avsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning, och
- Respekt för allt levande och omsorg om sin närmiljö.

**Arbetsätt - Hur arbetar vi främjande för att barn och vuxna utvecklar
öppenhet, respekt, solidaritet och ansvar? Exemplifiera.**

Vi föregår med gott exempel genom att sträva efter ett öppet förhållningsätt. I möte med andra individer så visar vi gott bemötande, genom att bekräfta, se och lyssna. Vi ger tid och visar intresse i mötet. Vi ser varandras olikheter som en tillgång.

Vi strävar efter tydlighet och struktur, genom kommunikation och tydlig ansvarsfördelning. Vi litar på varandra. Vi uppmuntrar barnen att ta både eget och gemensamt ansvar, samt att visa omtanke och kamratskap.

Arbetsätt - Hur arbetar vi främjande för att barn och vuxna utvecklar *förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra?* Exemplifiera.

Vi strävar efter en god gemenskap där vi visar omtanke för varandra. Vi uppmuntrar barnen att visa hänsyn till och hjälpa varandra. Vi är observanta och uppmärksamar situationer som uppstår i vår vardag. Genom samtal, samlingar och litteratur/kulturupplevelser lyfter vi även fram och visar på andra människors situationer.

Arbetsätt - Hur arbetar vi främjande för att barn och vuxna utvecklar:

sin förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till olika etiska dilemman och livsfrågor i vardagen? Exemplifiera.

Vi är observanta och fångar upp det som sker i den grupp av individer som rör sig i vår verksamhet. Vi bekräftar, lyssnar och ger tid. Kommunikation och informationsutbyte är viktiga grunder för detta arbete. Vi för en öppen dialog med barn, vårdnadshavare och kollegor.

Arbetsätt- Hur arbetar vi förebyggande för att förskolan arbetar medvetet för alla människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön? Exemplifiera.

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gårdets förskolor

Vi observerar, reflekterar och analyserar. Utifrån det utvecklar och anpassar vi vår verksamhet och vår miljö. Vi vill ha en tillåtande och varierad miljö. Vi uppmärksammar inte barnen enbart för sitt kön, utan vi uppmärksammar dem för alla sina olika egenskaper.

Arbetsätt- Hur arbetar vi förebyggande för att barn och vuxna visar hänsyn, samarbetar och hjälper varandra? Exemplifiera.

Vi strävar efter och tar vara på tillfällena att arbeta med barnen i mindre grupper. Där det ges utrymme att lyssna och se varandra. Vi är närvarande vuxna, och deltar aktivt i barnens aktiviteter. Barnen tränar på turtagning, delaktighet och samarbete både i vardagliga situationer och planerade aktiviteter.

Vi strävar efter ett gott arbetsklimat där vi som kollegor känner gemenskap och respekt, genom att se och lyssna till varandra.

Hur arbetar vi för att hela förskolan, både barn och vuxna, tillämpar ett demokratiskt arbetsätt?

Förskolan ska tillämpa ett demokratiskt arbetsätt där barnen aktivt deltar. (Lpfö-98)

- **Socialt klimat**

Hur arbetar vi aktivt med att skapa en relation till varje barn och att barnen får skapa relationer mellan varandra. Hur strukturerar och organiserar vi dagen för att bli lyssnad till och bli sedd. Hur utformar vi ett öppet och tillåtande klimat för barn och vuxna som är i och kommer i kontakt med förskolan?

Varje dag välkomnar vi det enskilda barnet. Vi använder oss av barnets namn i samtal med dem. Vi lägger fokus på den gemenskap som sker vid samling och måltider. Vi delar in barnen i mindre grupper, där det finns möjlighet att lära känna varandra i lugn, och för att skapa en gemensam gruppkänsla. Vi är närvarande och engagerade pedagoger genom att se, lyssna och ge tid till barn och vuxna.

- **Miljö och material**

Hur skapar vi lärande miljöer och mötesplatser?

Observationer, reflektioner och utvärdering ligger till grund för utformningen av miljön. På detta sätt utformas den efter individernas särskilda behov och intressen. Verksamhetens dokumentation ska finnas tillgänglig och synlig i miljön. Vi vill ha en levande och föränderlig miljö. Miljön skall vara tillgänglig och inbjudande. Genom att skapa stationer med varierande

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

material bjuder vi även in till nya aktiviteter. Vi finns tillgängliga och deltar i den aktivitet som sker.

- **Delaktighet**

Hur kan barnen själva vara med och påverka sin vardag? Hur arbetar vi vuxna för att göra barn delaktiga? Hur gör vi barn och vuxna delaktiga i likabehandlingsplanen?

Vi observerar och samtalar med barnen om vad de är intresserade av, utifrån dessa intressen och behov leder vi projekten och verksamheten vidare. De äldre barnen kommer med idéer och önskemål.

Vi skapar verksamheten och likabehandlingsplanen utifrån barnens behov. Alla som arbetar i verksamheten skall vara medvetna och insatta i likabehandlingsplanens arbete. Vi informerar vårdnadshavare om dokumentet vid inskolning, föräldramöten och utvecklingssamtal.

- **Pedagogisk dokumentation**

Hur arbetar vi systematiskt med observationer, reflektioner (barnintervjuer), uppföljning och utvärdering?

Vi arbetar med enhetens mallar och utarbetade dokument, på veckoreflektion, pedagogiskt forum och planeringsdagar.

- **Samverkan med vårdnadshavare**

Hur inkluderar vi och skapar delaktighet för vårdnadshavare? Hur synliggör vi likabehandlingsplanen vid utvecklingssamtal?

Vid det dagliga mötet, samt vid utvecklingssamtal, föräldramöten, föräldraråd och inskolning. Vi strävar efter en öppen dialog, muntligt vid hämtning/lämning samt via telefon och mail. Vi visar intresse och öppenhet, vi bjuder även in till olika gemenskapstillfällen.

- **Nätverk och gemensamma forum**

Hur utvecklar vi likabehandlingsplanen i nätverken?

I nätverken ger vi varandra goda exempel för hur vi kan inkludera alla barn i till exempel projektarbeten. Vi går igenom och arbetar med styrdokumenterna på gemensamma forum.

Rutiner för akuta situationer för hela enheten:

Vilka åtgärder tar vi när barn kränks av barn?



Östermalms stadsdelsförvaltning
Gårdets förskolor

1. Den av personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn.
2. Händelsen följs upp och åtgärder planeras och dokumenteras på avdelningsmöte/förskolans APT omgående.
3. Vid allvarliga kränkningar informeras förskolechef/biträdande förskolechef.
4. Informationsmöte med vårdnadshavare, personal, förskolechef och vid behov konsultativ personal inom området, handlingsplan upprättas.
5. Uppföljning av åtgärdsprogram i möte med berörda parter, beslut tas om behov av ytterligare åtgärder.

Vilka åtgärder tar vi när barn kränks av personal?

All personal inom enheten är skyldig att direkt ingripa mot våld och kränkningar.

1. Den av personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att ta upp detta med berörd person samt med förskolechef/biträdande förskolechef.
2. Förskolechef/biträdande förskolechef och ev. fackligt ombud träffar den person som kränkt barnet för att lyssna av vederbörandes upplevelse.
3. Förskolechef/biträdande förskolechef, inblandade personer och ev. fackligt ombud diskuterar igenom det inträffade. Vid detta möte avgörs om man går vidare till punkt 4 eller punkt 6.
4. Barnets vårdnadshavare informeras av förskolechef.
5. Förskolechef, inblandade personer samt vårdnadshavare träffas för att behandla ärendet och fatta beslut om ev. åtgärder. Förskolechef ansvarar för att ärendet dokumenteras.
6. Ärendet följs upp med ett nytt möte till vilket samtliga närvarande personer enl. punkt 3 resp. punkt 5 kallas. Vid detta möte görs en utvärdering och beslut tas om behov av ytterligare åtgärder. I annat fall avslutas ärendet.
7. Om kränkningen inte upphör ansvarar förskolechefen för att arbetsrättsliga åtgärder vidtas i enlighet med lagar och avtal.

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

Vilka åtgärder tar vi när vuxna kränks av vuxna?

1. Den personal som gjort iakttagelsen har skyldighet att ta upp detta med berörd person samt med förskolechef/biträdande förskolechef.
2. Förskolechef/biträdande förskolechef träffar den person som utfört kränkningen för att lyssna på dennes upplevelse.
3. förskolechef/biträdande förskolechef, inblandade personer och diskuterar igenom det inträffade.
4. Ärendet följs upp med ett nytt möte till vilket samtliga närvarande personer enl. punkt 3 kallas. Vid detta möte görs en utvärdering och beslut tas om behov av ytterligare åtgärder. I annat fall avslutas ärendet.
5. Om kränkningen inte upphör ansvarar förskolechefen för att rättsliga åtgärder vidtas i enlighet med lagar och avtal.

Stödinsatser

Den som utsatts för kränkning ska snabbt få hjälp och stöd för att förebygga och lindra såväl fysisk som psykisk skada. Samtliga inblandade ges möjlighet till samtal och stöd, både enskilt och gemensamt av förskolechef och annat stöd ex. Previa.

Rutiner för dokumentation, uppföljning och ansvar

Om man som pedagog bevittnar eller själv blir utsatt för någon kränkande handling är det viktigt att det så snabbt som möjligt dokumenteras skriftligt. Platsansvarig underrättas för att därefter ha samtal med berörda parter. Om platsansvarig sedan anser att situationen kräver så kontaktas förskolechef för ytterligare samtal och eventuella åtgärder. Avstämning sker efter några veckor och vid behov ytterligare uppföljning. Förskolechefen har det yttersta ansvaret. Däremot har alla pedagoger ansvar för att skapa ett gott klimat på förskolan.

Uppföljning och utvärdering av Likabehandlingsplan

På enhetens olika personalmöten sker en avstämning av klimatet bland barn och personal. Likabehandlingsplanen utvärderas och upprättas en gång per år. Skyddsronder för barn och vuxna årligen. Analys av likabehandlingsarbetet kommer att ske 1 ggr/termin, i samband med ett APT. Det som analyseras är målsättningarna, arbetssätt och kartläggningsmetoder.