

2015

Hedvig Eleonora Förskolor

Likabehandlingsplansgruppen

Dnr 2016-138-1.1.
Bilaga 24 e.

[GYMNASTIKHUSET]

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Likabehandlingsplan Hedvig Eleonora Förskolor PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Bakgrund	3
Vision och policy	3
Så här utreder vi kränkande behandling	3
Befogade tillsägelser	3
Centrala begrepp	4
Diskriminering	4
Kränkande behandling	4
Trakasserier	4
Annan kränkande behandling	4
Sju diskrimineringsgrunder	4
Kön	4
Könsöverskridande identitet eller uttryck	4
Etnisk tillhörighet	4
Religion/trosuppfattning	4
Sexuell läggning	5
Funktionshinder	5
Ålder	5
Främjande insatser	5
Konkreta exempel på främjande insatser	6
Kön	6
Könsöverskridande identitet eller uttryck,	
Sexuell läggning	6
Religion/trosuppfattning, Etnisk tillhörighet	6
Funktionshinder	6
Ålder	6
Litteraturhänvisning	6
Förebyggande arbete – Mall för checklista	7
Bilaga 1: Incidentrapport	11

Likabehandlingsplan Hedvig Eleonora Förskolor

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Bakgrund

Arbetet med att *främja* likabehandling och *förebygga* diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska, tillsammans med rutinerna för det *åtgärdande, förebyggande* arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en *plan mot diskriminering och kränkande behandling*. (Skolverkets Allmänna råd och kommentarer 2009: "För att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.") Det handlar om barns mänskliga rättigheter, om att förverkliga FN:s barnkonvention i förskolan.

Vision och policy

Inom Hedvig Eleonora Förskoleenhet ska ingen kränkande behandling förekomma. Detta gäller för barn, personal, föräldrar, samt andra berörda parter som kommer i kontakt med verksamheten. Likabehandlingsplanen 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. Förskolan ska arbeta utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

Likabehandlingsplanen ska fungera som ett stöd för förskolepersonalens arbete i förskolan samt medvetandegöra personalen om de sju centrala begreppen som utgör diskrimineringsgrunder. Innebörden i samtliga begrepp beskrivs längre fram. Varje arbetslag skriver sin egen likabehandlingsplan för respektive avdelning.

Likabehandlingsplanen ska hjälpa personalen att öka kunnigheten kring trakasserier, kränkande och diskriminerande handlingar. Det är viktigt att vara medveten om skyldigheter och rättigheter, vara närvarande i vardagen och vara aktiva och delaktiga i konfliktlösning.

Om man ser eller hör kränkande handlingar eller pågående trakasserier så måste man agera. Allt detta ingår i ett demokratiskt syn-, förhållnings-, och arbetssätt utifrån Läroplan för förskolan (Lpfö -98).

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. Ansvarig för agerandet är all personal inom enheten.
2. Barn som upplever sig kränkt av barn, personal eller anhörig dokumenteras enligt incidentrapporten – bilaga 1.
3. Föräldrar kan anmäla barnets upplevelse av kränkande behandling till personalen. En incidentrapport görs tillsammans med personal och föräldrar.
4. Personal som upplever sig kränkt av barn, barns anhörig eller annan personal dokumenteras enligt incidentrapporten.
5. I fall som leder till en anmälan: Läs under "Handlingsplan vid akuta situationer" och "Barn som far illa" i Röda Pärmen.
6. I varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen är och om anmälan till socialtjänsten skall göras. Ansvarig för bedömningen 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.

Centrala begrepp

- **Diskriminering** – är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån sju olika grunder. Diskriminering kan till exempel ske genom förskolans regler, pedagogiska verksamhet eller de anställdas förhållningssätt. Med diskriminering menas att en förskola på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Exempel på **direkt** diskriminering är när ett barn inte får följa med på utflykt därför att barnet "hör dåligt". 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.
- **Kränkande behandling** – är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Kränkningar kan vara fysiska (slag, knuffar), verbala (hot, svordomar, öknamn), psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer), texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier). Lagen delar in kränkande behandling i **trakasserier** och **annan kränkande behandling**.
 - ✓ **Trakasserier** - är en behandling som kränker ett barns värdighet och som har koppling till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.
 - ✓ **Annan kränkande behandling** – är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till annan kränkande behandling.

Sju diskrimineringsgrunder

Kön – Förskolan ska förebygga och förhindra könsdiskriminering. Förskolan ska också förebygga och förhindra trakasserier som har samband med kön liksom sexuella trakasserier. Det kan vara utfrysning, förlöjliganden och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet. Sexuella trakasserier är av sexuell natur – personalen måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse. Exempel: Kalle blir retad på gården för att han har klänning på sig. Personalen hör men hjälper inte Kalle.

Könsöverskridande identitet eller uttryck – Även barn som har en könsidentitet eller väljer könsuttryck som anses bryta mot normen för barnets biologiska kön eller som har föräldrar eller syskon som är transsexuella skyddas utifrån diskrimineringsgrunden kön. Exempel: Lisa blir retad för att hennes mamma har killkläder på sig. Personalen agerar inte trots att de hör kränkningen.

Etnisk tillhörighet – Om du är född i Sverige kan du vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. Du kan också ha flera etniska tillhörigheter. Var och en har rätt att definiera sin egen tillhörighet. 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.

Förskolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till barnen. Det inkluderar arbetet mot homofobi och rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning.

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.

Funktionshinder – Funktionshinder är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som funnits vid födseln, har uppstått senare i livet eller förväntas uppstå. Begränsningarna av funktionsförmåga måste bestå över en längre tid. Graden av funktionshinder har däremot ingen betydelse. 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. Ex: Simon får inte följa med in och måla. Personalen säger att Simon är för liten. 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.

Främjande insatser

En del i Likabehandlingsplanen är att ta fram främjande insatser på samtliga sju diskrimineringsgrunder. Det främjande arbetet handlar om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för att alla barn ska ha lika rättigheter och utan förekommen anledning - det vill säga även om inte någonting har hänt. Hedvig Eleonora 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 handling. Ledningen gör sig uppmärksam redan vid misstanke om kränkande handling, dels mot någon i personalgruppen och mot något barn, genom att ha en ständig och fortlöpande dialog med personalen och barnen.

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 i det vardagliga arbetet.

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 talrundor, något som gynnar såväl tystlåtna flickor som tystlåtna pojkar.

Könsöverskridande identitet eller uttryck, Sexuell läggning – Det handlar bland annat om att synliggöra och bejaka mångfalden och variationen bland pojkar och 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.

Litteraturhänvisning:

All text är refererad och direkt citerad från " *Förebygga diskriminering, främja likabehandling i förskolan.Handledning för arbetet med likabehandlingsplan i förskolan.* Handledningen är framtagen av JämO, DO, HomO, HO och BEO (Barn- och elevombudet)."

Handledningen finns i sin helhet i en PDF-fil via denna länk:
http://www.jamombud.se/docs/handledning_forskolan_likabehandling.pdf

Det är viktigt att de vuxna på förskolan föregår med gott exempel och visar barnen hur man bör bete sig mot varandra. Personalen bör alltså aldrig tala illa om andra anställda, andra barn eller föräldrar – i synnerhet inte inför barnen.

Varje förskola måste ha en likabehandlingsplan. En likabehandlingsplan ska innehålla en översikt över de insatser som behövs för att främja barns lika rättigheter i förskolan. Medan det förebyggande arbetet (checklistan) siktar på att minimera risken för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling handlar det främjande arbetet mer om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för att alla barn ska ha lika rättigheter.

Checklista – mall.

FÖREBYGGANDE arbete

Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer. Detta betyder att alla avdelningar gör en kartläggning av platser/områden/situationer för att upptäcka var diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling skulle kunna ske. Genom att **upptäcka** dessa riskfyllda platser/områden/situationer, göra **mål** och finna **åtgärder** för hur diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kan undvikas gör vi gjort ett **förebyggande** arbete. Detta är vad denna checklista är till för. **Målen** och **åtgärderna** ska vara konkreta, rollbestämda och tidsbestämda.

METOD FÖR KARTLÄGGNING

Granska kritiskt följande områden tillsammans i arbetslaget.

När och var kan en kränkande, diskriminerande eller trakasserande handling ske? Vid kartläggningen ska vi alltid beakta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

1. Genomgång av planerade samtal med barnen samt observationer.

Ha regelbundna samtal med personal, föräldrar (utvecklingssamtal, vid hämtning/lämnning) och barn (intervjuer) i syfte att ta reda på hur stämningen är i barngrupperna och på förskolan. Ha regelbundna strukturerade samtal med barnen om hur de trivs på förskolan, vilka de helst leker med/inte leker med och varför. Samtala i arbetslaget om vad barnen helst leker med inne och ute för att tydliggöra om det finns lekmönster utifrån till exempel kön och som behöver brytas. Gör observationer individuellt och i grupp.

Ute + Inne: Föräldrar och barn signalerar att det är god stämning på rubinen både mellan vuxna och barn. Barnen och föräldrarna trivs.

Mål Alla barn ska känna sig trygga ute och inne.

Åtgärd: Vi har extra uppsikt på de platser där kränkande diskriminerande eller trakasserande behandling kan förekomma. Vi pratar med barnen om att använda ”stopphanden”. Resultaten från åtgärderna tas upp på vårt nästa avdelningsmöte.

Person: Hela arbetslaget.

Tid: Fortlöpande.

2. Genomgång av rutiner och regler.

Gå igenom och granska kritiskt alla rutiner och regler på förskolan på så väl individ-, grupp-, och verksamhetsnivå. Finns det strukturellt diskriminerande inslag?

Ute/Inne: Vi har gått igenom och granskat kritiskt våra rutiner och regler på förskolan på så väl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

Mål: Det är samtliga pedagogers ansvar att se till att alla rutiner och regler följs.

Åtgärd: Vi ser kontinuerligt över våra rutiner och regler samt förmedlar de till nya kollegor samt vikarier.

Person: Hela arbetslaget.

Tid: Fortlöpande.

3. Genomgång av platser/lokaler.

Gå igenom och granska kritiskt alla platser/lokaler på förskolan såväl ute som inne. Finns det strukturellt diskriminerande inslag? När och var kan en kränkande, diskriminerande eller trakasserande handling ske?

Ute: Arbetslaget har observerat att bandyklubbor och krattor har använts till annat än de är tänkta till. En del barn slår till exempel varandra med bandyklubbarna.

Inne: Vi har gått igenom våra utrymmen inne och kommit fram till att konflikter och kränkande handlingar kan förekomma på toaletten samt i korridoren.

Mål: Inga platser på gården eller inne ska vara obevakade. Alla barn ska känna sig trygga överallt.

Åtgärd: Vi har extra uppsikt på de platser där kränkande diskriminerande eller trakasserande behandling kan förekomma. Vi pratar med barnen om att använda ”stopphanden”. Vi ser till att röra oss överallt på gården. Vi ser till att det inte är för många barn på toaletten samtidigt.

Person: Hela arbetslaget.

Tid: Fortlöpande.

4. Verksamhetens form och innehåll.

Granska kritiskt verksamhetens form och innehåll i arbetslaget. Finns det strukturellt diskriminerande inslag? När och var kan en kränkande, diskriminerande eller trakasserande handling ske?

Ute: Vi kan inte se att sådana handlingar förekommer i vår verksamhet just nu.

Inne: Samma som ute.

Mål: Vi har bestämt att vårt arbete ska vara kopplat till Läroplanen för att förstärka den gemensamma värdegrunden och vi tror på det kompetenta barnet.

Åtgärd: Arbeta främjande genom att se över och uppdatera våra regler.

Person: Hela arbetslaget.

Tid: Fortlöpande.

5. Klimat och miljö i förskolan.

*Granska kritiskt klimatet och miljön i förskolan tillsammans i arbetslaget.
Kan språkbruk, tillgänglighet, trygghet och mat vara en anledning till kränkande, diskriminerande eller trakasserande handling?*

Ute+ Inne

Vi har märkt att en del barn säger "du får inte komma på mitt kalas eller komma hem till mig". Arbetslaget lägger stor vikt vid barnets inflytande och strävar efter att alla barns åsikter och önskemål respekteras. Det förekommer förolämpande uttryck barnen emellan.

Mål: Inga barn eller vuxna ska känna sig kränkta. Alla barn och vuxna ska känna sig trygga sedda och välkomna till förskolan.

Åtgärd: Vi hjälper och vägleder barnen till att lösa konflikter på andra vis än att säga "du får inte komma på mitt kalas eller komma hem till mig". Stärka barnens självförtroende så att de vågar säga ifrån när det inte känns bra t.ex. genom att använda "stopphanden". Vi pedagoger finns tillgängliga för att stötta och vägleda barnen. Vi kommer att utforma regler tillsammans med barnen som gäller hela Gymnastikhuset.

Person: Hela arbetslaget.

Tid: Fortlöpande.

6. Kommunikation.

Granska kritiskt hur ni kommunicerar likabehandlingsplanen till barnen, vårdnadshavare samt personal.

Ute/Inne: Vi informerar vårdnadshavarna att Likabehandlingsplanen finns på anslagstavlan i hallen.

Mål: Pedagoger och vårdnadshavare på förskolan ska vara medvetna om att Likabehandlingsplanen finns.

Åtgärd: Vi informerar om Likabehandlingsplanen

Person: Arbetslaget sätter upp Likabehandlingsplanen på anslagstavlan och avdelningsansvarig skriver in en punkt för Likabehandlingsplanen på dagordningen till föräldramötet.

Tid: v. 44-47

7. Introduktion.

Granska kritiskt hur ni introducerar likabehandlingsplanen till nya familjer.

Ute/Inne: Vi informerar vårdnadshavarna om att den finns på anslagstavlan. Vi kan också skicka e-post.

Mål. Alla nya familjer ska få information om Likabehandlingsplanen

Åtgärd: Vi har det som en punkt på höstens och vårens föräldramöten. Vi sätter upp den på anslagstavlan.

Person: Hela arbetslaget

Tid. Fortlöpande

8. Uppföljning, utvärdering och revidering.

- Följ upp tidsbestämda åtgärder **kontinuerligt** på avdelningsmöten och sätt vid behov upp nya tidsbestämda mål.
- Under majs avdelningsmöte ska utvärdering och revidering av Likabehandlingsplanen påbörjas för att avslutas under utvärderingen av hela verksamheten i början av juni.
- Gå igenom samtliga punkter i checklistan, analysera nuläget.
- Sätt upp **nya målsättningar** och åtgärder för det fortsatta arbetet.

Incidentrapport för barn och personal.

Vilken typ av händelser, stämningar och förhållningssätt är det som en rapport ska fänga 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.

GÖRS AV PERSONALEN

1. Beskriv situationen

2. Vilka åtgärder har redan vidtagits? Vad blev resultatet?

- Har kontakt tagits eller ska kontakt tas med föräldrarna/personalen för ett samtal?

- Kommer ledningen att delta vid samtalet med föräldrarna och personalen?

SAMTAL MED FÖRÄLDRARNA

- Vilka deltar vid samtalet?
- Genomgång av punkterna 1 och 2
- 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
