

Likabehandlingsplan

2016



Inför arbete med likabehandlingsplanen

Detta är förskolans likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling för år 2016 och den ligger till grund för vårt arbete för barns lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Ansvariga för planen

Förskolechef, biträdande förskolechefer och pedagogisk ledare tillsammans med förskolornas pedagoger.

Planen gäller

2016-01-01 - 2016-12-31

Två regelverk

Enligt 6:e kap. 8§ skollagen, ska en plan upprättas varje år för att motverka kränkande behandling.

Enligt 3 kap.16 § diskrimineringslagen ska en likabehandlingsplan upprättas varje år.

Syftet är att *främja* likabehandling och att *motverka* diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i enlighet med vad som föreskrivs i dessa båda lagar. I vårt arbete med likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling har vi valt att sammanföra de båda planerna till en "Likabehandlingsplan" då de har många beröringspunkter och likheter. Planen beskriver det främjande och förebyggande arbetet samt rutiner för åtgärder om något händer.

Lpfö 98/10

"Inget barn ska i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling." (s. 4)

"Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar

- öppenhet, respekt, solidaritet och 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 oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning, och
- respekt för allt levande och omsorg om sin närmiljö.(s. 8).

Definitioner:

Direkt diskriminering: att någon behandlas sämre än andra som det är relevant att jämföra med.

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom att t.ex. förskolan tillämpar en regel eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar någon.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering i diskrimineringslagens mening kränker någons värdighet. Utgångspunkten är att det är den kränkta själv som bäst kan avgöra om en handling är kränkande eller inte.

Det gemensamma för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker någons värdighet. Det kan vara fysiskt (t.ex. slag, knuffar), verbalt (t.ex. hot, nedsättande tillmälen/"öknamn", svordomar), psykosocialt (t.ex. utfrysning, grimaser, alla går när man kommer, ryktesspridning) eller via text och bild (t.ex. teckningar, klotter, lappar eller fotografier).

Mobbning är när någon upprepade gånger utsätts för kränkande behandling av en eller flera individer.

Rättighet, skyldighet och möjlighet

Alla har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i förskolan oavsett:

- kön
- könsövergripande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- sexuell läggning,
- funktionsnedsättning
- ålder

Alla människor är olika vilket är en fördel och tillgång som berikar oss och barnens utveckling. Vi tolererar inte diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, vare sig mellan:

- barn/barn
- vuxna/vuxna
- vuxna/barn
- barn/vuxna.

Vår vision/ vårt mål

En verksamhet som präglas av **glädje, engagemang och omtanke**. Dessa värdeord ska genomsyra vårt arbete på förskolan och alla barn och vuxna är trygga, lika mycket värda och accepterade som de är. Vårt arbete ska motverka mobbning, trakasserier, diskriminering och kränkande behandling oavsett om den är direkt eller indirekt. Alla som arbetar på våra förskolor ska vara väl medvetna om planen och arbeta utifrån denna.

I vår roll som pedagoger

är det viktigt att förstå att små barn oftast inte kränker medvetet. Det som händer sker oftast spontant. Små barn behöver närvarande vuxna som ser och hör vad som händer. Vi ska ingripa och genast sätter stopp för slag, sparkar, bitning eller hårda och elaka ord. På förskolan ska vi prioritera språk och kommunikation redan från ett års ålder, detta genom ett medvetet språkstimulerande arbetssätt där barn lär sig att sätta ord på sina känslor och rent konkret visa STOPP.

Barnens delaktighet

sker genom samtal med barnen i vardagliga och planerade situationer kring likabehandling och utifrån barnkonventionen med hänsyn till barnets mognad. I enhetens femårsgrupper läggs extra stor vikt vid detta. Förskolan har dessutom ett frågeformulär till förskolans äldre barn inför utvecklingssamtal för att fånga upp och motverka risker med mobbning, trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.

Vårdnadshavarnas är delaktiga

i vårt arbete med likabehandlingsplanen genom att de ges möjlighet att svara på en enkät i samband med revidering. Enkäterna lämnas in anonymt men är märkt med aktuell avdelnings namn, den lämnas i en gemensam brevlåda på respektive förskola. Kommentarer diskuteras och värderas inför arbetet med den egna förskolans arbete med likabehandlingsplanen. Även inför utvecklingssamtal får föräldrar ett frågeformulär med relevanta frågor för ämnet, det för att snabbt fånga upp riskområden. Brukarundersökningen är ytterligare en plats som berör området.

Personalens delaktighet och förankring

Förskolechefen ansvarar för att all personal på förskolan får kontinuerlig information om likabehandlingsplanen. Nyanställda uppmanas vid introduktionen att ta del av planen. Vi går årligen igenom den reviderade likabehandlingsplanen tillsammans och varje avdelning gör en egen kartläggning. Arbetet med likabehandlingsplanen och den gemensamma planen för förskolan finns med i vår verksamhetsplan och avdelningarnas arbetsplan. Detta arbete följs upp i tertiärrapporter (kvartalsvis).

Utvärdering av föregående års plan

I slutet av 2014 och i början av 2015 gjordes ett grundligt arbete med att göra en gemensam plan för varje förskoleadress, (tidigare år har varje avdelning haft sin egen kartläggning och sina egna mål), vi arbetade utifrån metoden "Vad gör vi med resultatet". Vi utgick som vanligt från avdelningarnas kartläggning av eventuella risker utifrån diskrimineringsgrunderna och risker för kränkande behandling. Till grund för kartläggningen låg barnens, föräldrars och avdelningens tankar/åsikter, dessa tankar/åsikter har samlats in via muntliga samtal, frågeformulär och checklistor i frågan. Material togs därefter med till ett forum där all personal på varje förskola ingick, här sammanställdes tankarna från avdelningarnas kartläggningar till ett eller ett par gemensam mål som gällde för hela förskolan. Resultatet blev den gemensam likabehandlingsplan/ plan mot kränkande behandling som gällde för 2015. Arbetet med att ta fram planerna fördjupat arbete för samtliga vilket upplevdes väldigt positivt. Det skapade en möjlighet för alla att arbeta mot gemensamt satta mål som var förankrat hos alla. Vår förhoppning var att fördjupningen skulle göra att likabehandlingsplanen skulle bli mer levande i det dagliga arbetet, men det visade sig på den första utvärderingen att det är svårt att genomföra tankar man tänkt i praktiken och att ju längre från avdelningens arbete man kommer desto svårare kan det vara att driva igenom

2016-01-01 Engelbrekts förskolor
Reviderad 2016-01-01

det man har planerat och bestämt. Vi tror att det på sikt är viktigt att göra gemensamma mål i våra planer, men för att göra det möjligt så måste vi gå tillbaka till att göra mål på avdelningsnivå för att få igång arbetet med att göra våra planer levande i vardagen.

Årets plan ska utvärderas senast
Juni 2016

Beskriv hur årets plan ska utvärderas
I det systematiska utvärderingsarbetet.
All personal involveras genom diskussioner på APT.
Föräldrar involveras genom enkät och förskoleråd.
Barn involveras genom intervjuer och samtal.

Ansvarig för att årets plan utvärderas
Förskolechef

Främjande insatser

Att främja innebär att gynna, gagna, vara bra för eller underlätta.

Exempel på vårt FRÄMJANDE ARBETE är:

- Aktivt arbete med vår likabehandlingsplan, dess begrepp och betydelse
- Ge all nyanställd personal en individuell genomgång av likabehandlingsplanen
- Se föräldrar/ vårdnadshavare som samarbetspartner i arbetet med att fånga upp risker med, förebygga och motverka utanförskap och trakasserier, samt i ett gemensamt arbete för att stävja all kränkande behandling.
- Att systematiskt se över barnens lekmiljö för att motverka diskriminering och kränkande behandling
- Att göra aktiva val vid inköp av material, barnlitteratur och musik för att gynna mångfald
- Tänka interkulturellt och mångkulturellt i tema- och projektarbete och i våra aktiviteter
- Vuxenstyrd lek för att träna på socialt samspel
- Rollspel och dramatisering av händelser för att ge förståelse och redskap i att förstå och möta andra
- Kompissamtal där vi pratar om känslor och hur vi är mot varandra
- Arbeta för att se flerspråkighet som en tillgång för alla
- Att förbereda barnen då vi får nya barn i gruppen

Vi diskuterar bland annat utifrån följande frågeställningar:

- Visar våra böcker, utklädningskläder, spel och annat material att vi inte begränsas av stereotypa föreställningar om könsroller?
- Kan alla barn, oberoende nationalitet känna igen sig i böcker, utklädningskläder, spel och annat material?
- Diskuterar vi kontinuerligt med barnets föräldrar för att fånga upp önskemål? Kan vi någon sång, ramsa eller ord på språket? Har vi skyltar med "Välkommen" på olika språk och barnets namn? Flaggor? Musik? Annat?
- Har vi böcker för personalen som lyfter högtidsdagar olika kulturer? Har vi diskuterat hur vi arbetar kring jul och påsk m.m.?
- Alternativa högtidsdagar? Hur använder vi den mångkulturella almanackan?
- Kan alla barn, oberoende funktionsnedsättning känna igen sig i böcker, utklädningskläder, spel och annat material?
- Har alla barn tillgång till alla rum?

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Varje avdelning gör en egen kartläggning. Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som kan finnas i verksamheten. Huvudrubrikerna i dokumentet är analys, mål och åtgärder samt uppföljning. Denna kartläggning följs kontinuerligt upp i arbetslaget där avdelningsansvarig har huvudansvaret för arbetet. Vid behov görs även en handlingsplan för arbetet.

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

Samtal sker med barnen kring likabehandling utifrån barnets mognad. Pedagoger intervjuar, observerar och utgår från checklistor rörande pedagogiska materialet. Förskolan har frågeformulär inför utvecklingssamtal till föräldrar och förskolans äldre barn. Samtliga föräldrar har fått möjlighet att påverka avdelningens kartläggningsarbete genom en intern föräldraenkät. Avdelningen utgår även från de frågor som berör området i brukarundersökningen.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Arbetet med kartläggningen utgår från olika delar i verksamheten. Diskussioner förs på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar. Avdelningens kartläggning (och eventuell handlingsplan) är avdelningens verktyg och vid behov diskuteras det med berörda föräldrar. Då handlingsplan skrivs är föräldrar och ledning alltid delaktiga.

Förebyggande åtgärder

Att förebygga innebär att (för)hindra, mota, avvärja eller omintetgöra. Förskolans förebyggande arbetssätt innebär att varje avdelning, i samarbete med föräldrar, utgår från en kartläggning av eventuella risker utifrån diskrimineringsgrunderna/kränkande behandling. Efter analysen bestäms mål för arbetet och riktade insatser.

- Alla föräldrar lämnar sina barn till förskolan med samma förtroende, förvissade om att barnen inte blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra religiösa åskådningen.
- Att vuxna i förskolan förstår sitt ansvar i att vara goda förebilder.
- Alla barn känner stolthet för sin eller sin släkts nationalitet/etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- Barn med funktionshinder (fysisk, psykisk intellektuell) upplever att miljö, förhållningssätt och arbetssätt underlättar för dem.
- Alla barn känner stolthet över sin familjekonstellation.
- Att barnen utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde.
- Att pojkar och flickor ges samma möjlighet att utvecklas.
- Att all barn kan påverka och göra egna val i verksamheten.

och metoder

- Vi involverar barnen i arbetet kring likabehandling/kränkande behandling genom samtal och intervjuer.
- Vi arbetar utifrån barnkonventionen tillsammans med barnen
- Vi stoppar fysiska kränkningar, t.ex. knuffar, slag, sparkar, bitning, kränkande ord och beteenden genom och pratar med barnen och förklarar.
- Vi lär barnen att prata med varandra i stället för att slå, sparka, bita.
- Vi tränar barnen att själva säga ifrån när någon gör något dumt mot dem, att visa STOPP.
- Vi är närvarande vid, och observerar, barns lek och samspel.
- Vi bemöter varje barn och uppmärksammar deras upplevelse.
- Vi har ett proaktivt arbetssätt där vuxna är observanta och beredda att ingripa i situationer där barns eller vuxens beteende kan leda till kränkande behandling
- Vuxna är lyhörda och närvarande vid barnens lekar såväl ute som inomhus
- Vuxna är observanta och agerar i situationer där leken inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse.
- Vi diskuterar vårt förhållningssätt och vilka normer som finns omkring oss, hur vi påverkas och hur vi ska förhindra att påverkas av dem.

Insats

Moral och etik, det vill säga förmågan att handla/göra "rätt" och att medvetet reflektera över det, utvecklas i samspel med andra människor. Barnets lärandeprocess sker främst genom konkreta upplevelser. Vuxna på förskolan, i nära samarbete med barnens vårdnadshavare, har ett särskilt ansvar för att stödja och stimulera barnens utveckling inom detta område. Små barn förstår inte alltid effekterna av sitt handlande och har inte hunnit utveckla sin förmåga att leva sig in i andras upplevelser. Vi måste därför ha barnets ålder, mognad och utvecklingsnivå i åtanke när vi vuxna diskuterar och beslutar oss för hur vi agerar. Att konflikter uppstår är naturligt och mänskligt och att lära sig hantera och lösa konflikter är en viktig mänsklig egenskap. Förskolans personal bistår barnen att hitta vägar och metoder att lösa konflikter om de ännu inte har förmågan själva. Om vi bara ger dem tid och hjälp, att lösa konflikten, så växer de både som individer och grupp. Ibland kan det vara svårt att avgöra vart gränsen går mellan "vanligt kiv och bråk" och kränkande behandling. Som pedagog har man ett ansvar att vara lyhörd och observant på hur barn känner och reagerar.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Barnet som blivit utsatt

- Ta först hand om det barnet som blivit utsatt (bitet, retad, knuffad, slagen, utfrusen, annat).
- Trösta och ta hand om eventuell skada. Ge tid och låta barnet berätta vad som hände.

Barnet som utsatt

- Förklara tydligt för barnet att dess agerande inte är acceptabelt.
- Ge tid och reflektera tillsammans med barnet över vad som hände, visa empati även för detta barn. Anpassa ditt språk/bemötande/arbete utifrån barnets ålder och utvecklingsnivå samt till situationen. Det finns ingen mall utan man måste utgå från det individuella barnet och avstå från att ställa frågan "varför"?

(Ex. på metoder är att låta barnet "göra förlåt", hjälpa till att ta hand om skadan, vända på känslan "om någon sa att du inte fick vara med, hur skulle det kännas då?", prata om handling och konsekvens).

- Observera uppmärksamt vad som kan vara skälet till händelsen. Sitt ner med båda barnen tillsammans och red ut vad som hände utifrån bådats perspektiv.
- Barnet behöver eventuellt extra omsorg - uppmuntra positivt handlande.

Föräldrarna till barnet som blivit utsatt

- Den pedagog som varit med vid tillfället tar ansvar för att informera om händelsen.
- Öppen dialog är av stor vikt. Berätta kortfattat vad som hänt för föräldrarna och hur ni arbetar vidare.

Föräldrarna till barnet som utsatt

- Den pedagog som varit med vid tillfället tar ansvar för att informera om händelsen.
- Öppen dialog är av stor vikt. Berätta för föräldrarna om barnets agerande. Undvik att uppträda anklagande eller upprört.
- Berätta vad som hänt och hur ni arbetar vidare.
- Visa att du har förståelse för deras barn, men inte godtar själva agerandet. Var tydlig med att ni har en fortsatt god relation med barnet.

I personalgruppen

- Gör en gemensam kartläggning om den uppkomna situationen. När och hur händer det? **Skriv ner era observationer, reflektioner, funderingar och slutsatser.** Det kan vara ovärderligt längre fram.
- Prata igenom vad ni tror kan ligga bakom.
- Diskutera i arbetslaget hur ni ska agera under den närmsta tiden. Arbetslaget ska vara överens, eniga och konsekvent i sitt arbetssätt. Ha en fortlöpande dialog.

Exempel på diskussionsfrågor:

- Hur kan vi bryta det oönskade beteendet?
- Vilka aktiviteter intresserar barnet?
- Hur ska vi arbeta för att ligga steget före och hinna handleda barnet om beteendet återkommer?
- Hur ska vi arbeta för att vara närvarande pedagoger?

2016-01-01 Engelbrekts förskolor

Reviderad 2016-01-01

- Behöver vi strukturera upp våra dagliga rutiner?
- Hur undviker vi "svåra" situationer för barnet?
- Hur kan vi förstärka barnets positiva egenskaper extra mycket?
- Om problemet fortsätter eller om ni upplever att föräldrar är otrygga: sitt ner med föräldrar och prata igenom situationen. Har föräldrarna egna tankar?
- Datum för uppföljning. Åter igen, det kan vara ovärderligt längre fram.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Förebyggande arbete

- Att under anställningsintervjun fråga om personens värdegrund och resonemang kring förskolans värdegrund och uppdrag?"
- När en ny kollega börjar: Diskutera förskolans värdegrund, gå igenom likabehandlingsplan, regler och förhållningssätt och diskutera vad var och en menar med att "vi ska ha en rak och öppen kommunikation i arbetslaget".
- Bestäm hur ni i arbetslaget ska ge varandra feedback.
- Diskutera värderingar och olika situationer/fallbeskrivningar kontinuerligt
- Enas kring ert agerande i svåra situationer och att våga ta upp "svåra situationer" till diskussion.
- Vid behov - skriv en handlingsplan kring ett gemensamt förhållningssätt!
- Tänk på att ge varandra positiv feedback i arbetet, det gör det lättare att ha en öppen dialog.
- Be en kollega att ta över om du känner att ditt tålamod börjar ta slut i en situation med ett barn men gör det så att barnet inte känner sig kränkt.
- Berätta för kollegor och chef om du är i obalans.
- Vid behov - sök stöd om du känner att du inte klarar dina arbetsuppgifter

Om en kollega kränker

Upplever du att du har en kollega som inte lyssnar på och bekräftar barn?

Upplever du att du har en kollega som tillrättavisar barn för hårt?

Upplever du att du har en kollega som lyfter eller sårar på barn för hårt?

Upplever du att du har en kollega som pratar över "huvudet på barn"?

Upplever du att du har en kollega som på annat sätt kränker eller diskriminerar barn?

- Lojaliteten mot barnen måste vara större än lojaliteten mot kollegor. Tänk på att små barn inte alltid kan förmedla och återberätta vad som hänt. Våga riskera en sur kollega!
- Ta upp händelsen med den berörda direkt men inte inför barnen. Det går inte att vänta till nästa dag eller möte. Våga! Det handlar inte om att anklaga personen utan om att lyfta en fråga/händelse till diskussion. Allt, även kritik, kan framföras konstruktivt och inte som ett personangrepp.

Exempel:

- När du så upplevde jag Vad var det som hände?

- Så här brukar ju inte du vara. Har det hänt något? Kan jag/vi hjälpa dig på något vis? Så här nonchalant/vresig/hård/orättvis kan du ju inte vara mot barnen. "

- **Prata direkt med den berörda personen och inte med andra kollegor först.**
- Ta upp händelsen med chefen även om ni upplever att det är utrett, gör det helst tillsammans. Alla, oavsett tjänsteställning, är enligt lagen skyldig att ingripa och se till att ledningen får information om kränkningar. Det är inte tillåtet att vara tyst!
- Vid behov - Följ handlingsplan mot kränkningar och skriv ett åtgärdsprogram tillsammans (ligger i mappen likabehandling under "G").

Om du upplever att du kränkt ett barn

- Ta upp situationen med dina kollegor direkt! Det är därefter viktigt att sitta ner i arbetslaget och öppet diskutera igenom händelsen. Du måste vara öppen och ärlig och be dina kollegor att vara det mot dig. Vad kände du i situationen? Vanmakt, frustration, ilska, sorg eller annat? Behöver du som pedagog arbeta på din relation till barnet? Finns det något annat som dina kollegor behöver veta för att kunna stötta dig?
- Glöm inte bort barnet, vad känner det!?
- Ta upp händelsen med din chef, ta gärna med dig en kollega. Kommunikationen är av största vikt.
- Vid behov - följ handlingsplan mot kränkningar och skriv ett åtgärdsprogram tillsammans (ligger i mappen likabehandling under "G").

Föräldrarna till barnet som blivit utsatt

- Öppen dialog är av stor vikt. Berätta samma dag för föräldrarna om händelsen och ditt agerande. Berätta hur du följt upp situationen tillsammans med barnet, dina kolleger och med chef.

Den som väljer att inte se, eller ser men inget gör, är medskyldig till kränkningen. Allt du gör för att stoppa en kränkning har betydelse. Ju snabbare du reagerar och agerar desto större effekt har också din insats. Det handlar om engagemang och omtanke!

