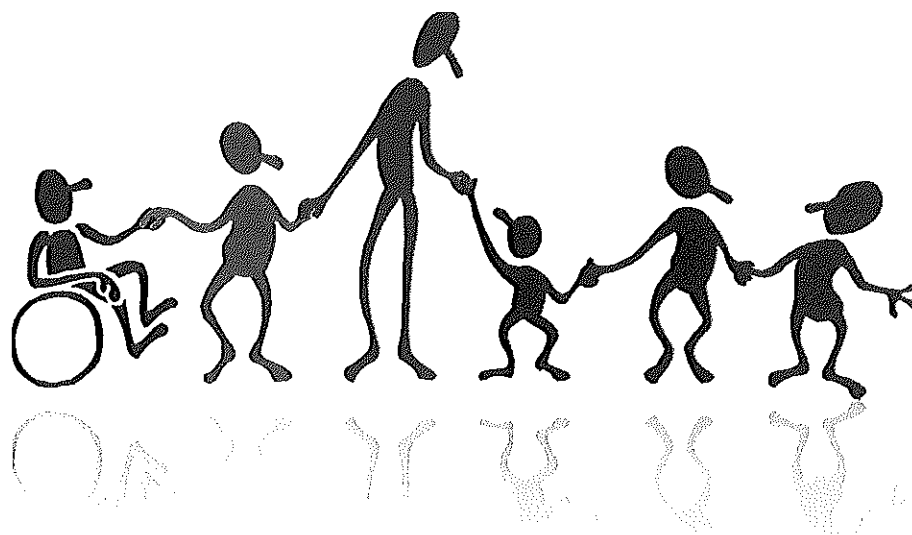




Stockholms
stad

Östermalms stadsdelsförvaltning
Gärdets förskolor

Dnr. 2016-700-1.2.1.
Bilaga 17



Likabehandlingsplan Gärdets förskolor Förskolan Skeppet

Planen gäller from 2016-06-01 tom 2017-06-31

Innehållsförteckning

1. Inledning	s. 3
2. Gärdets förskolors värdegrund	s. 4
3. Syfte och definiering av diskriminering	s. 4
4. Definition av de lagskyddade diskrimineringsgrunderna	s. 5
5. Kartläggning	s. 6
6. Definition av främjande och förebyggande	s. 6
7. Ålagda mål utifrån Lpfö98, reviderad 2010 och arbetssätt	s. 7
8. Rutiner för akuta situationer för hela enheten	s. 10
9. Åtgärder vi tar när barn kränks av personal	s. 11
10. Åtgärder vi tar när vuxna kränks av vuxna	s. 11
11. Stödinsatser	s. 12
12. Rutiner för dokumentation, uppföljning och ansvar	s. 12
13. Uppföljning och utvärdering av Likabehandlingsplan	s. 12

1. 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.

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 verksamhetsidé

Tillsammans skapar vi en välkomnande pedagogisk atmosfär, en lärande organisation och en reflekterande kultur med fokus på barnens hållbara och livslånga lärande.

Värdegrund

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.

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

3. Syfte och definition av olika typer av diskriminering

Likabehandlingsplanen ska främja barns lika rättigheter. Den ska även förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

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

4. 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
- 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

Alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppfostra 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 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.

5. 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? Ta med barnen på en trygghetsvandring genom varje rum. Intervjua barnen i samband med det.
- Kartlägg och kritiskt granska val av miljö och material. Finns det strukturellt diskriminerande inslag? Vilka normer råder i val av miljö och material?

6. 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

7. MÅL:**Ålagda mål utifrån Lpfö98, reviderad 2010**

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

- 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 har en positiv människosyn.
- Vi har ett välkomnande förhållningssätt.
- Vi är förebilder i bemötandet av barn och vuxna.
- Vi har tillit till varandras förmåga och låter barn och vuxna få ta ansvar.
- Vi är lyhörda, närvarande och engagerade pedagoger.
- Tydliga ramar och förväntningar på varandra.

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 har förståelse för olikheter och visar omtanke om varandra.
- Vi lyssnar på barn och vuxna.
- Vi är medkännande och igenkännande.
- Vi uppmuntrar till att trösta varandra, hitta olika sätt att säga/göra förlåt beroende på känsla och individ.
- Vi uppmuntrar och visar tillit till varandras förmåga att hjälpa varandra.
- Vi använder oss av positiv återkoppling till barnen. Vi lyfter fram goda exempel för att ge barnen redskap att lösa olika slags situationer. Det gör vi bland annat genom att ge beröm, visa med kroppsspråk, drama, rollspel, samtal och sagor.

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 lyfter upp olika slags dilemman och livsfrågor som sker i vår dagliga verksamhet. Genom till exempel rollspel, drama, sagor och samtal reflekterar vi tillsammans.
- Vi är närvarande, lyhörda och engagerade pedagoger.

- Vi samtalar om att alla människor kanske inte har lika möjligheter och förutsättningar men att alla människor har lika rättigheter.
- Vi använder oss bl.a. av "kompisböcker" från Förlaget Natur & kultur.

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

- Vi benämner och tilltalar varandra med namn. Är det två barn som har samma namn benämner vi barnen även med efternamn.
- Vi uppmärksammar alla barn. När det kommer en förälder och barn till förskolan, hälsar vi först på barnet, sedan den vuxne.
- Vi bekräftar varje barn.
- Vi tänker att alla har olika erfarenheter, kunskaper och förmågor.
- Vi är bärare av olika kulturer och alla är individer i en grupp.
- Pedagogisk dokumentation, där vi kan reflektera omkring allas möjlighet till delaktighet.

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

- Mötesplatser som möjliggör att barnen samarbetar genom att få upptäcka, undersöka och utforska tillsammans.
- Vi är förebilder i bemötandet av barn och vuxna.
- Vi har tillit till varandras förmåga och låter barn och vuxna få ta ansvar.
- Vi uppmuntrar och visar tillit till varandras förmåga att hjälpa varandra.
- Vi uppmuntrar till att trösta varandra, hitta olika sätt att säga/göra förlåt beroende på känsla och individ.
- Vi använder oss av positiv återkoppling till barnen. Det gör vi bland annat genom att ge beröm, visa med kroppsspråk, drama, rollspel, samtal och sagor.

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?

- Vi har en rak och vänlig ton när vi talar med varandra.
- Vid olika slags konflikter arbetar vi aktivt med att lära barnen säga "stopp, jag vill inte", "stopp min kropp" och att visa med handen, stopp-tecken och att man ska respektera detta.
- Vi hanterar olika slags konflikter genom frågor till båda/alla parter:
 - Vad var det som hände?

- Vad var det du/ni ville?
- Vad hade vi kunnat göra istället?
- Vad ska vi göra nu?
- Känns det bra för alla?
- Har alla fått säga sitt?
- Vi arbetar för att våra värdeord, glädje – engagemang – respekt - empati - trygghet ska vara levande på förskolan hela tiden.
- Var och en bygger upp en relation till varje barn genom att vara lyhörd, intresserad och låta varje barn komma till tals.
- Vi ger barnen tid och utrymme att bygga goda relationer med varandra.
- Vi arbetar för att alla barn ska få ta plats i gruppen.

- Miljö och material

Hur skapar vi lärande miljöer och mötesplatser?

- Basen i miljön på samtliga avdelningar ska vara ateljé, bygg och konstruktion.
- Materialet är tillgängligt och placerat i barnens höjd.
- Vi introducerar nytt material.
- Vi skapar tillsammans med barnen rum i rummen, mötesplatser och hörnor.
- Vi är lyhörda inför barnens val.
- Utformningen av miljön ska bilda meningsfulla sammanhang för barnen, där barnen upptäcker, undersöker och utforskar tillsammans.
- Pedagogisk dokumentation är det verktyg som vi använder för att se vilket lärande som pågår i de olika situationerna.
- Vi reflekterar och har utbyte av varandras erfarenheter på förskolan och i enhetens pedagogiska nätverk.
- Vi hämtar inspiration från föreläsningar, studiebesök, litteratur och forskning.

- 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?

- Buffé vid måltiderna.
- Genom samtal.
- Trygghetsvandring.
- Vi observerar vad barnen är intresserade av.
- Vi frågar och lyssnar till barnen.
- Vi gör överenskommelser med barnen.
- Pedagogisk dokumentation, där vi kan reflektera omkring allas möjlighet till delaktighet.

- Pedagogisk dokumentation

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

- Observationsmaterial som är lättillgängligt för alla pedagoger.
- Veckoreflektioner där vi har med oss observationsunderlag och frågor.

- Vi utvärderar och planerar.
- Vi ställer oss frågorna:
 - Är alla barn med?
 - Är det meningsfullt?
 - Vilket lärande kan vi se?
 - Vad är barnen intresserade av?
 - Hur går vi vidare?
 - Vem tar ansvar för vad?
- Arbete med kvalitetsindikatorn.

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

- Vi lägger stor vikt vid inskolningen.
- Veckobrev, där vi berättar om vad som pågår och omkring barnens projektarbeten. Därigenom ger vi föräldrar/vårdnadshavare möjlighet att engagera sig så att det blir ett utbyte/växelverkan.
- Föräldramöte.
- Utvecklingssamtal.
- Förskolefika/frukost.
- Lucia och Gårdsfest med vernissage.
- Förskoleråd.
- Brukarenkät.
- Vi uppmuntrar vårdnadshavarna att ställa frågor och ha synpunkter.

- Nätverk och gemensamma forum
Hur utvecklar vi likabehandlingsplanen i nätverken?

- Genom att ha ett pågående aktivt samtal och arbete.

8. Rutiner för akuta situationer för hela enheten:

Vilka åtgärder tar vi när barn kränks av barn?

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, åtgärdsprogram upprättas.

5. Uppföljning av åtgärdsprogram i möte med berörda parter, beslut tas om behov av ytterligare åtgärder.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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. Verksamhetsansvarig underrättas för att därefter ha samtal med berörda parter. Om verksamhetsansvarig 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.

13. Uppföljning och utvärdering av Likabehandlingsplan

På enhetens olika personalmöten sker en avstämning av klimatet bland barn och personal. Likabehandlingsplanen utvärderas 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, arbetsmetoder och kartläggningsmetoder. Trygghetsvandring sker varje år i maj som underlag för likabehandlingsplanen.