

Likabehandlingsplan

sa^{mt} plan mot kränkande behandling

Västra Bagarmossens Förskolor

2016



Vår likabehandlingsvision

Vi bedriver förskoleverksamhet och ytterst ansvarig för planen är förskolechef Taina Karlsson.

På vår förskola ska alla barn bli respekterade och känna sig trygga. Förskolan ska främja lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Vi ska sålunda arbeta aktivt med jämställdhet, likabehandling och normkritik i det dagliga arbetet med barn, kollegor och vårdnadshavare.

(Vi hämtar i vissa delar av planen inspiration och en del exempel från ”Förebygga diskriminering och kränkande behandling – främja likabehandling”; en handledning för förskolan skriven av DO, BEO och Skolinspektionen.)

Organisation

Ansvarsfördelning

Förskolechefen ansvarar för att:

- Årligen se till att en likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling, i samverkan med personal, barn och vårdnadshavare, ses över, revideras, upprättas och kommuniceras inom verksamheten
- Se till att de mål och åtgärder, som förskolan i sin likabehandlingsplan sätter upp, genomförs och utvärderas inom tidsramen.
- Se till att all personal, alla barn och alla vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten och deltar i arbetet med revidering och utformning av likabehandlingsplanen och/eller tar del av den.
- Se till att all personal inom förskolans verksamhet har adekvat kunskap om lagstiftning, rättigheter och skyldigheter och får lämplig fortbildning/utbildning om så behövs. I detta utbildningsansvar ingår att se till att samtlig personal får utbildning i jämställdhet, likabehandling och normkritik.
- Utreda, upprätta åtgärdsplaner, dokumentera och följa upp kränkande behandling och trakasserier på förskolan. (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling*.)

Personalen ansvarar för att:

- Varje år delta i utformandet, implementeringen och uppföljningen av likabehandlingsplanen.
- Utveckla pedagogisk verksamhet/projekt utifrån ett normkritiskt perspektiv.
- Omedelbart rapportera till ledningen om de får kännedom om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling.*)
- Agera direkt om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan sker i ens närhet. Sätta stopp och tydligt markera att detta inte är acceptabelt.

Delaktighet

Barnens delaktighet

- Barnen blir delaktiga genom att, i det utforskande arbetssättet med pedagogisk dokumentation, ges möjlighet att synliggöra sina erfarenheter och sitt lärande för kamrater och pedagoger på förskolan.
- Dessa erfarenheter och lärandet ligger sedan till grund för reflektion (via ”vårt” reflektionsprotokoll) och för hur verksamheten och projekten planeras och genomförs.
- Barnen blir delaktiga genom att ges möjlighet att uttrycka sig på en mängd olika sätt (100 språk).
- Vi arbetar med normkritisk litteratur som behandlar frågor kring likabehandling, exempelvis alla barns rätt, och för diskussioner med barnen om detta.
- Vi förhåller oss utforskande till barns relationsarbete och deras utforskande av makt.

Vårdnadshavarnas delaktighet

- Vårdnadshavare blir delaktiga genom att diskutera och komma med synpunkter om likabehandlingsplanen på enhetens förskoleråd.
- Likabehandlingsplanen tas upp på alla förskolors föräldramöten under året.
- Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig och synlig, exempelvis på Jämför Service.

Bakgrund

Sedan 1 januari 2009 regleras likabehandlingsarbetet i två regelverk som har ett gemensamt syfte: Att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

Diskrimineringslagen

14 a kap. i Skollagen

De har ersatt den tidigare barn- och elevskyddslagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Förskolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en likabehandlingsplan (3 kap. 16§ diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt Kap:6. 8 § skollagen). Arbetet bör "[...] bedrivs så att det resulterar i en gemensam plan eller i två planer som hänger ihop på ett systematiskt sätt." ([do.se](#)).

Vi har valt att slå ihop dessa planer till en, som vi kallar för likabehandlingsplan, eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla barns lika värde.

Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

Definitioner och begrepp

Diskriminering

När förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Ett barn kan också bli diskriminerat om barnet blir särbehandlat på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara om en flicka nekas tillträde till förskolan med motiveringen att det redan går så många flickor på just där.

Indirekt diskriminering

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringssätt som framstår som

neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl behöver 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 kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (utfrysning, grimaser med mera)
- Texter och bilder

Trakasserier

Trakasserier är uppträdanden som kränker barns värdighet och som har samband med någon/några av de sju diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionshinder
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Exempel:

Kön; trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjliganden och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet.

Exempel) När Peter vill ha på sig en rosa klänning och en pedagog säger skrattande ”då kanske vi ska kalla dig för Petra”

Etnisk tillhörighet; med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Exempel) En förskollärare uttalar sig negativt om polacker i barngruppen.

Religion och annan trosuppfattning; Enligt läroplanen ska alla föräldrar kunna lämna sina barn till förskolan förvissade om att barnen inte blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen. Föräldrar har också rätt att uppföstra sina egna barn i enlighet med sin tro. Exempel) Salima blir ledsen, då några barn skrattar åt hennes mamma som bär huvudduk. En av pedagogerna tröstar, men vidtar inga andra åtgärder.

Funktionsbinder; Det kan vara exempelvis allergier, dyslexi, hörsel- och synskador, ADHD och Aspergers syndrom. Exempel) David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen retas och kallar honom för ”snubbelfot”. Personal har hört att han blir retad, men har inte vidtagit åtgärder.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Exempelvis att retas, mobba, frysa ut, knuffas eller rycka någon i håret.

Det handlar även om kränkningar på grund av klassbakgrund, bostadsort eller utseende (Dolk, *Bångstyriga barn*, 2013, s.19).

Exempel) Patrik vill inte gå och sätta sig vid matbordet för att äta mellanmål. En av de anställda sätter då fast honom i en bygelstol, så att han inte kan komma loss. Hon skriker åt honom och skjuter bort stolen till andra sidan rummet trots att Patrik är ledsen och gråter.

Gemensamt mål för alla förskolor

Personal och barn ska ha kunskap om jämställdhet och likabehandling. Med en gemensam kunskapsgrund blir jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ett arbete som berör alla. Vidare blir samtal och utveckling en reell möjlighet, där alla kan vara involverade.

Åtgärder

Ledning

- Ska se till att personalen får kompetensutveckling i normkritiskt arbete och likabehandling.

Arbetslagen

- Arbetar aktivt med mål och åtgärder som förskolan valt för 2014.
- Utvecklar arbetet med pedagogisk dokumentation för att öka barns delaktighet.

Nulägesanalys/kartläggning

Årligen kommer vi att göra nuläges analys utifrån förra årets likabehandlingsarbete samt årets uppföljningar där pedagogiska dokumentationen ligger till grund för att få underlag till nästa års målformulering.

Kartläggningen gjordes utifrån mål för förra årets handlingsplan.

Resultat:

Kartläggningen visar att positiva möten sker under hela dagen. Möten sker oftast mellan barn och barn, barn och material samt mellan barn och vuxna. Vi erbjuder material som väcker barnens lust att undersöka och prova på. Det i sin tur försvagar de begränsningar som kan kopplas till kön. Ett genus perspektiv finns i åtanke i verksamhets utformning. Detta synliggörs igenom bemötande av barn och vuxna och igenom en förhållningsätt som är grundat i allas människors likavärde

Vi har uppmärksammat att barnen leker könsöverskridande lekar men dock eterogena grupper förekommer, mestadels i utehusmiljö. Vi anser att könsöverskridande möten sker runt en mångfald av material i en estetisk miljö, därför att dessa bär inte på en genusprägling.

Mål

Barnen har erfarenheter av positiva möten.

Konkreta åtgärder

Genom att ge barnen möjlighet till mindre lärandegrupper och olika samlingsformer så skapas tillfällen där alla får komma till tals och bli lyssnade på.

Uppföljning, utvärdering och revidering

Utifrån den årliga brukarundersökningen får vi föräldrars bedömning på hur vi arbetar med likabehandlingsplanen. På förskolerådet analyserar vi resultatet i enkäten tillsammans med föräldrarna. Barnens delaktighet sker genom pedagogiskadokumentationen..

Främja likabehandling

Främjande insatser

Ett främjande arbete handlar om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling ute i förskolorna. Det är ett målinriktat arbete för att gynna barns lika möjligheter och rättigheter. För att kunna arbeta främjande är det viktigt med kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund, och vad som utgör kränkande behandling. Det kan till exempel handla om normkritisk eller genuspedagogisk kunskap samt kunskap kring hur ett funktionshinder påverkar vardagen.

Ett främjande likabehandlingsarbete kan vidare handla om att synliggöra och bejaka mångfalden och bekräfta barn som bryter mot normen. Det handlar inte om att arbeta utifrån *en* specifik metod, utan snarare att olika strategier används i skilda sammanhang. Viktigt är dock att varje aktivitet har ett syfte och leder till en medveten och metodisk reflektion, för att sedan kunna förändra verksamheten. Exempel) planera aktivitet i könsuppdelade grupper; vad är syftet? Vilka konsekvenser kan det få/får det? Riskerar traditionella könsmonster att förstärkas?

Det kan handla om att systematiskt arbeta för att utveckla barnens förmåga att leva sig in i och respektera andras kulturer och värderingar. Exempel) att uppmärksamma flerspråkighet genom att ge utrymme och resurser till arbetet med att stödja utvecklingen av barnens modersmål.

Det kan också handla om att anpassa verksamheten med hänsyn till barns olika förutsättningar och funktionshinder. Exempel) att tänka på vilka gemensamma aktiviteter man väljer och hur de kan utformas så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Det kan handla om att hitta sätt att kunna hänga med i leken eller på utflykter.

Vidare kan en konkret främjande insats vara att se till att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer. Eller att *inte* slentrianmässigt diskutera huruvida David och Sara fattat tycke för varandra och är ett blivande par, att undvika att förstärka heteronormen som det enda självklara i verksamheten.

Plan mot kränkande behandling

Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling

Inga kränkningar och trakasserier ska accepteras på vår förskola. Konkret sker detta på förskolan enligt följande handlingsplan:

Kränkningar från vuxen mot barn eller allvarliga kränkningar barn emellan

Att upptäcka och hantera kränkningar och trakasserier handlar om att arbeta i enlighet med följande fyra steg:

Upptäcka

Trakasserier och kränkande behandling kan upptäckas av både personal, vårdnadshavare och barn. Dock är det alltid personalens ansvar att se till att processen för att hantera kränkningen sätts igång.

1. Om ett barn utsätts för, eller upptäckt, en kränkning ska detta alltid rapporteras till en av förskolans personal, i första hand:
 - Ansvarig personal för barnet som utsatts
 - Annan personal
 - Förskolechef
2. Den anställda på förskolan som upptäcker/informerar om kränkningen ingriper genom att stoppa den, tar hand om det utsatta barnet/ de utsatta barnen och den/de som utsatt samt kontaktar förskolechefen.
3. Repressalier; personalen får inte utsätta barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling

Utreda

1. Förskolechefen informeras snarast om händelsen. Förskolechefen eller av denne utsedd person genomför samtal enskilt med den som blivit kränkt/de som blivit kränkta
2. Sedan utreds händelseförloppet, genom att föra samtal med alla parter. Detta ska dokumenteras och beskrivas så exakt som möjligt. Denna dokumentation förvaras inlåst.
3. Barnets vårdnadshavare kontaktas. Denna kontakt tas av förskolechefen eller av denne utsedd person.

Åtgärda

1. Förskolechef gör en bedömning om polisanmälan/kontakt med sociala myndigheter behöver göras.
2. I samråd med berörda parter gör förskolechef eller av denne utsedd person en akut åtgärdsplan för att stoppa kränkningarna. Denna förvaras inlåst.

3. Vårdnadshavare informeras alltid om de åtgärder som vidtagits.

Följa upp

1. Förskolechef eller av denne utsedd person är ansvarig för att följa upp eller utvärdera åtgärderna och de fattade besluten.
2. Två veckor efter att planen upprättats ska ett uppföljningssamtal hållas, för att se om åtgärderna har haft effekt.
3. Om problemen kvarstår kallas berörda parter till ett samtal med förskolechef och ytterligare åtgärder genomförs, exempelvis anmälan till sociala myndigheter och/eller polis
4. Återkoppling sker till berörd personal så fort som möjligt på närmaste möte. Förskolechefen är ansvarig.