



## PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING FÖR FÖRSKOLAN SYLVESTER, 2016

**Förskolan ska vara en plats för barn och vuxna där alla känner sig trygga och ingen blir utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling**

### Lagen

2009 trädde bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800) kap. 6 åtgärder mot kränkande behandling i kraft.

Enligt diskrimineringslagen och skollagen ska vi bedriva ett målinriktat arbete för att

- främja lika rättigheter och möjligheter
- förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- upptäcka trakasserier och kränkande behandling
- utreda uppgifter om trakasserier och kränkande behandling
- vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier och kränkande behandling

för de barn som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Det ska finnas en plan mot kränkande behandling och diskriminering för varje förskola. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn. Vidare ska planen innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Planen ska årligen följas upp och ses över.

Enligt förordningen (2006:1 083) om barns deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling ska planerna upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen på förskolan.

## DEFINITIONER OCH BEGREPP

**Barn:** Den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet

**Personal:** Anställda eller uppdragstagare i utbildning och annan verksamhet.

**Vårdnadshavare:** Är den eller de personer som har den rättsliga vårdnaden

**Diskriminering:** Innebär att ett barn missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. De diskrimineringsgrunderna är följande:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- Ålder

**Direkt diskriminering** är när något barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** är när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

**Diskrimineringsgrund kön** Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier. Exempel på trakasserier kan vara:

- utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet.

**Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet** Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av

- att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

**Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning** Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier genom:

- att inte missgynna något barn på grund av hans eller hennes religion
- att inte missgynna någon med uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning ex buddism, ateism mm.

**Diskrimineringsgrund funktionshinder** Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier som kan vara av

- fysisk, psykisk eller intellektuell karaktär och påverka livet på olika sätt. Funktionshinder är både sådana som syns och sådana som inte märks lika lätt, som till exempel olika former av allergi, dyslexi eller annan diagnos.

**Diskrimineringsgrund sexuell läggning** Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier samt arbeta mot homofobi och på så sätt värna rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning. Med sexuell läggning menas

- Homosexualitet
- Bisexualitet
- heterosexuallitet

Homofobi är en ideologi, en uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor.

**Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck** Köns överskridande identitet eller uttryck innebär att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Diskrimineringsgrund ålder** d.v.s. uppnådd levnadslängd. Undantaget är tillämpning som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

**Kränkande behandling:** Är handlingar som kränker barns värdighet . Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningar kan vara synliga, handfasta likaväl som dolda och subtila

**Trakasserier:** Innebär ett handlande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna

**Mobbning:** Är när ett barn upprepade gånger under en viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer.

## VÅR VISION

Alla barn och all personal i vår verksamhet ska bemötas med förståelse och respekt för människors lika värde.

### **Planen gäller från**

2016-01-01

### **Planen gäller till**

2016-12-31

## ANSVARSFÖRDELNING

### **Förskolechefen**

Förskolechefen ansvarar för att likabehandlingsplanen upprättas. Förskolechefen ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att barn inom förskolan utsätts för diskriminering eller annan kränkande behandling. Förskolechefen ska utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta diskriminering eller annan kränkande behandling inom förskolan.

Förskolechefen tar på alla sätt avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling och har det yttersta ansvaret för att likabehandlingsplanen upprättas, efterlevs, årligen utvärderas och revideras. Förskolechefen ansvarar också för planering av personalens kontinuerliga kompetensutveckling för att öka medvetenheten om förekomsten av och kunskap om diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Förskolechefen ansvarar likaså för att vikarier på förskolan får ta del av likabehandlingsplanen.

### **Personal**

All personal i förskolan är skyldiga att främja likabehandling och att förebygga och motverka diskrimineringar och kränkningar. All personal ska känna ett gemensamt ansvar för och reagera och utreda.

### **Vårdnadshavare**

När både förskolan och hemmet tar klart avstånd från kränkande behandling så får detta en positiv påverkan på barnen. Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt eller något annat barn utsätts för kränkande behandling förväntar vi oss att du kontaktar personalen eller förskolechefen.

Det är svårt att ta till sig om ens eget barn kränker andra. Om detta sker ska förskolan i samarbete med vårdnadshavarna göra klart för barnet att man ser mycket allvarligt på beteendet och inte accepterar det.

## **Barn**

Med stigande ålder och mognad ökar ansvaret också för barnen. De ska genom personalen och vårdnadshavarna känna till och förstå hur viktigt det är att respektera andra, hjälpas åt, visa hänsyn och uppträda trevligt mot varandra. De ska veta vem man vänder sig till vid diskriminering och kränkande behandling.

## **BARN, FÖRÄLDRAR OCH PERSONALS DELAKTIGHET**

### **Barnens delaktighet i arbetet med planen**

Barnen är delaktiga genom samlingar, samtal, barnråd och barnintervjuer. De stora barnen (5 åringar) har fotograferat eller diskuterat de platser på avdelningen där de känner sig glada respektive ledsna)

### **Vårdnadshavarnas delaktighet i arbetet med planen**

Likabehandlingsplanen har tagits upp för diskussion på föräldramöten och förskoleråd. Vårdnadshavarna har haft möjlighet att vara delaktiga i utformningen, ha en dialog med pedagogerna och lämna synpunkter på planen. Planen finns tillgänglig på avdelningens anslagstavlor.

### **Pedagogernas delaktighet i arbetet med planen**

Planen har utarbetats av förskolechefen, pedagogisk ledaren och pedagogerna. Likabehandlingsarbete har diskuterats på arbetsplatsträffar som resulterade i vårt val av främjande arbete. Kartläggningsarbete med "husmodellen" (DO:s kartläggningsverktyg) som resulterade i prioriteringar och val av förebyggande åtgärder.

Barn och personal pratar ofta om värdegrundsfrågor och förhållningssätt i olika sammanhang såsom pedagogiska forum. Pedagogerna är förebilder och ger barnen stöd i konflikthantering samt vidtar åtgärder om någon form av kränkande behandling förekommer i verksamheten

Likabehandlingsplanen diskuteras på den reflektionstid som varje avdelning har en gång i veckan. Här lyfter pedagogerna sina observationer och funderingar kring kränkningar, diskrimineringar samt diskuterar platser/situationer där kränkningar och diskriminering kan förekomma. Likabehandlingsplanen diskuteras på förskolans arbetsplats träffar(APT). Ett forum där alla anställda möts.

## **ATT UPPTÄCKA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING**

### **Arbetsätt för att upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Genom att arbeta med:

- Reflektionsarbete veckovis bevakas barngruppen/gruppklimatet/status/relationerna i barngruppen
- HUS – modellen vid vår kartläggning får vi syn på var i miljön det kan finnas risk för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Observationer i/av barngruppen
- Ett inlyssnande förhållningssätt gentemot alla barn.
- Genom att arbeta med ett projekterande förhållningssätt kan vi både se alla barn och lyssna in alla barns tankar och funderingar. Projekterande för oss innebär att barnen arbetar i mindre grupper vilket möjliggör detta.
- Som pedagog vara närvarande i arbetet med barnen, känna igen signaler som kan upplevas som kränkningar.
- Lyssna in föräldrars synpunkter.

### **UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE ÅRS PLAN**

Förskolan har utvärderat planen på våra pedagogiska möten. Alla avdelningar på förskolan har lämnat skriftliga analyser två gånger under föregående år. Enheten har ett åtagande som handlar om allas lika värden. Där beskriver pedagogerna hur de har arbetat med allas lika värden. Samtliga mål som var uppsatta under 2014 har uppfyllts. Likabehandlingsplanen kommer att utvärderas november 2016. Förskoleundersökningen 2015 visar att 99 % av våra föräldrar anser att deras *barn känner sig trygga*. Föregående år 96 %. 94 % av föräldrarna anser att de upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning (ny fråga 2015).

### **KARTLÄGGNING 2016**

För att motverka och arbeta förebyggande inom de olika områdena har vi arbetat utifrån HUS-modellen vid vår kartläggning.

Vår kartläggning visar att när det gäller:

| <i><b>Riskområden</b></i>  | <i><b>Mål</b></i>  | <i><b>Förebyggande åtgärder</b></i>   | <i><b>Ansvar</b></i>                 |
|--|--|---|--------------------------------------|
| Gårdens gavlar och gårdens skymmande platser t.ex. skogsområdet och bakom huset och i lilla huset i skogen. Bandyklubbarna tas fram vid spel, får ej användas som vapen. | Alltid personal<br>Aktiv personal  | Personalen fördelar sig över hela gården så det alltid finns personal där barnen är samt att överblicka gården. Pedagogen ska alltid stå närmare ett barn än en annan vuxen ur personalen. Ordna aktiviteter på gården t.ex. bandymatcher   | All personal                         |
| Hallarna. Vid för många barn samtidigt i hallarna ka uppkomma kränkningsar   | Färre konflikter.<br>Lugnare miljö för barnen och pedagogerna            | Dela gruppen i mindre grupper i samband med på-avklädning. I möjligaste mån genomtänkt placering av barnens hyllor.   | All personal                         |
| Toalett/skötrum  | Tillmötesgå barnens behov av enskildhet och integritet                   | Undvika för många barn i toaletten samtidigt. Se till att det alltid finns toalettpapper och liknande så de inte behöver lämna toaletten för detta. Undvika att nya vikarier byter barnens blöjor/ torkar barn. Och att nya pedagoger frågar barnen om det är ok att de hjälper till med blöjbyten/ toalettbesök.   | All personal                         |
| Matsituation   | Uppmuntra att smaka men inte tvinga om man inte tycker om                | Informera vikarier om vårt förhållningssätt vid matsituationer. Se till att alla har information om allergier/ specialkost. Att alla barn erbjuds likvärdig mat.  |                                      |
| Vid ensidig litteratur och lekmaterial finns risk att barnen inte få syn på mångfalden och att vi premierar de som anses passa i normen                                  | Barnlitteratur och leksaker som belyser mångfalden och interkulturalitet | Öka utbudet av böcker och leksaker som belyser olika funktionshinder, familjebildningar och kulturer. Vi beaktar ovanstående vid inköp av material och inlåning av böcker. Vi kommer att fokusera på sånger och böcker som vi introducerar på våra förskolor. Fundera över vilken typ av förebilder vi presenterar i våra böcker. Vilken typ av manlighet och kvinnlighet berättar vi om i våra böcker, vad sjunger vi om i våra sånger och vad säger oss i våra ramor. Barnen identifierar sig med | All personal<br>Maritza<br>beställer |

|  |  |  |              |
|--|--|--|--------------|
|  |  | någon av karaktärerna i böcker och sånger. De karaktärerna som engagerar dem mest är dem de vill var.  |              |
| Det finns en risk att barn med en annan etnicitet eller religions tillhörighet inte uppmärksammas  | Uppmärksamma deras språk, högtidsfiranden och ursprung   | Dialog med barnen kring Mångkulturella almanacka och med föräldrarna för att lära oss mera om andra sätt att leva. Se föräldrarna som en resurs i att lyfta traditioner och högtider från andra kulturer.  | All personal |
| Leken spårar ut när barnen vill vara ensamma och stänger in sig med högt antal barn  | Respektera barnens behov av få leka ostörd.  | Begränsa antalet barn. Ge barnen tydligt ansvar. Lugna signaler<br>Hålla dörrarna öppna och alltid en närvarande pedagog.  | All personal |
| Promenader/utflykter.<br>Barn kan uteslutarandran t. ex Ett barn inte vill hålla ett annat barn i handen.<br>Barn kan riskera att få ett nej om man lär dem att fråga om de får vara med i leken | Inget barn ska känna sig uteslutet.<br>Nolltolerans mot ”Du är inte min kompis”<br><br>Jobba med de konfliktsituationer som uppstår. | Gå kompis vid utflykter.<br>Säg aldrig till barnet att det ska fråga andra barnen om det får vara med i leken. Hjälpt barnet att komma in i leken genom olika strategier som t.ex. länka leken. Frågor som; vad leker ni? Vad kan jag vara? Erbjud andra alternativ. | All personal |

## ANALYS AV KARTLÄGGNINGEN

Respekten för barnet skall vara grunden för pedagogernas förhållningssätt. Det skall karaktäriseras av engagemang och emotionell närhet och det bör finnas en kunskapssyn hos pedagogen där pedagogen tar fasta på barnens kompetens och deras delaktighet i lärandet. Förhållningssättet är av betydelse i alla möten med barnen. Det är inte en egenskap eller någon man bär med sig utan förhållningssätt är något som skapas i en social och pedagogisk praktik.



Vi ser att det är viktigt att vi är professionella när vi kommer till arbetet där yrkesvärderingar styr arbetet och verksamhetens innehåll och inte privata värderingar.

Vi måste förhålla oss professionella till yrket.

Kartläggningen visar att vi behöver mer utbildning inom området interkulturalitet.

Vi kommer i ännu högre grad att reflektera våra dokumentationer utifrån normer olikheter/likheter, interkulturellt för att få syn på vad som behöver åtgärdas.

Vi behöver påminna oss ofta om att det är alltid den vuxne som har ansvar för klimatet på förskolan. Det är även viktigt att kunna balansera barnens behov av inflytande men att det är alltid den vuxne som bär ansvaret för konsekvenserna.

Vi ser även utifrån kartläggningen hur viktigt det är att skapa goda kontakter med föräldrar.

## FRÄMJANDE ÅTGÄRDER

- Personalen ska verka för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, lika-behandling och trygghet.
- Arbetet ska bedrivas systematiskt och långsiktigt, rikta sig till alla och vara en naturlig del i vardagen
- Personalen ska ha kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår samt vilka faktorer som skapar en trygg och jämlik miljö
- Personalen ska få kompetensutveckling för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- Förskolan ska ge barn, personal och vårdnadshavare återkommande möjligheter att reflektera kring normer, värderingar och relationer.

### Förskolans exempel

- All pedagogisk personal har skyldighet att granska litteratur, läromedel och annat pedagogiskt material så att det inte på något sätt kan uppfattas som kränkande. Förskolan har även skyldighet att skaffa barnböcker som synliggör olika typer av familjer, olika kulturer, olika traditioner m.m. Pedagogerna får kompetensutveckling i interkulturellt förhållningssätt för att öka kunskapen om hur man på ett ömsesidigt sätt kan möta olika kulturer. Införskaffa utbildningsmaterial ”Barn i regnbågsfamiljer”
- Inlärningsmiljön ska vara anpassad och tillgänglig för alla. Särskilda behov hos barnen uppmärksammas i kontakt med vårdnadshavare. Barn har möjlighet att framföra synpunkter och påverka den pedagogiska miljön och aktiviteter genom att de utvärderar verksamheten. Detta är schemalagt i kalendarium. Den pedagogiska miljön på avdelningarna med stationer gör att barnen får möjlighet att arbeta/leka/utforska i mindre grupper under olika tider på dagen.

- Nyanställd personal informeras på introduktionsmötet som genomförs av förskolechefen och pedagogiska ledaren. Vårdnadshavaren informeras om likabehandlingsplanen på vårens föräldramöte (feb. maj)
- Det fortlöpande arbetet med likabehandlingsplanen lyfts upp till diskussion. En djupare utvärdering kommer att genomföras varje år (november). Denna ligger till grund för eventuella förändringar och nya mål (december/januari).
- Vi använder oss av verktyget pedagogisk dokumentation dvs. observation, dokumentation och reflektion som hjälper oss och barnen att minnas, diskutera och reflektera vad de har varit med om på förskolan och det hjälper oss att ge tillbaka till barnen deras tankar och olika strategier. Det är tillåtet att tycka och tänka olika precis som det är tillåtet att se olika ut, alla är unika och bra på någonting. I arbetet med pedagogisk dokumentation utgår vi ifrån barnens nyfikenhet och utforskande vilket innebär att barnens röster blir hörda oavsett kön.
- Likheter/olikheter synliggörs bland annat i våra projekt, lillmöte, samtal, miljön m.m.
- Pedagogerna har en kontinuerlig dialog med vårdnadshavare i arbetet mot kränkande behandling. Planen presenteras på vårens föräldramöte, förskoleråd. Planen finns tillgänglig på avdelningens anslagstavlor.
- Vi använder oss av dilemma böcker, olika drama och samarbetsövningar för att främja allas lika värden. Rollspel och värderingsövningar i personalgruppen för att fördjupa medvetenheten hos pedagogerna om förhållningssätt och pedagogrollen som god förebild möten människor emellan
- Vi arbetar projektinriktat. Genom att arbeta med ett projekterande förhållningssätt skapar vi möjligheter till barns inflytande. Vi skapar mindre grupper (projektgrupper) där vi ger barnen möjligheter att diskutera sig fram till olika lösningar och få erfarenheter av varandras olikheter och kompetenser vilket vi ser som en del i arbetet för att motverka diskriminering. I projektarbeten riktar vi även utmaningarna genom att ge barnen gruppuppgifter, "Kan ni lösa det här problemet?".
- Vi arbetar aktivt med att skapa likvärdiga förutsättningar för pojkar och flickor genom att pedagogerna gör aktiva medvetna val av arbetsgrupper för barnen. Pedagogerna för resonemang, diskuterar och utmanar barnen kring deras föreställningar om könsroller, barnen uppmanas att komma med idéer och tankar.

## DET ÅTGÄRDANDE ARBETET

6 kap. 10 § skollagen

En förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen. Förskolechefen är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Alla signaler rörande trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling tas på allvar oavsett om de sker mellan barn-barn, barn- vuxen eller vuxen-vuxen. Vi vidtar åtgärder senast samma dag.

### Utreda och åtgärda uppgifter om trakasserier och kränkande behandling

- Rutiner för hur informationen ska ske mellan personal, barn och vårdnadshavare då någon i förskolan får kännedom om att ett barn upplever sig har blivit utsatt
- Utredningen ska allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna
- I varje enskilt fall ska det bedömas om en anmälan ska göras till andra myndigheter
- Dokumentation av kränkande behandling ska arkiveras

### Förskolans exempel

#### Barn - Barn

#### Stöd till det utsatta barnet

- Se till att barnet ha tillgång till en trygg zon (en personal)
- Ta reda på vad som har hänt
- Lyssna aktivt och empatiskt
- Undvik motbeskyllningar
- Uppmärksamma och prata med barnen om vad som har hänt
- Visa att beteenden som skadar andra eller gör andra ledsna inte är acceptabla
- Personalen ska hjälpa barnen reflektera över sitt handlande genom att ställa frågor
  - Hur kände du?
  - Hur tänkte du?
  - Hur tror din kamrat kände sig?
  - Hur skulle du vilja att det var?
  - Hur skulle man kunna göra för att det inte ska bli så?
- Involvera alltid förskolechefen och föräldrar vid upprepade tillfällen av kränkningar.
- Dokumentera alla åtgärder som görs.
- Följd alltid upp det som hänt och bestäm alltid datum för uppföljning.

#### Vuxna - Barn

Då någon anställd upplever eller får information om att ett barn diskriminerats, trakasserats eller behandlats kränkande på annat sätt ska det utredas. Normalt görs utredningen i arbetslaget. Den som först får kännedom ansvarar för att förskole-

chef snarast informeras i de fall då förälder väckt frågan eller då personal är inblandad. Då ansvarar förskolechef för att utredningen genomförs, och att den har fokus utifrån barnets perspektiv. Händelsen dokumenteras. Tidpunkt för uppföljningssamtal fastställs.

Skulle förskolechefen vara den som står för kränkningen eller diskrimineringen utreder *barn och ungdomschef*. Förskolechef kontaktar och informerar barn och ungdomschef vid allvarligare incident. Händelser som faller under allmänt åtal polisanmäls av förskolechef eller av barn och ungdomschef om det rör förskolechefen. Händelsen dokumenteras. Tidpunkt för uppföljningssamtal fastställs.

Alla utredningar ska påbörjas genast och avslutas skyndsamt. Utredningar ska ske med största möjliga insyn för vårdnadshavarna.

## UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

- Genom arbete med pedagogisk dokumentation
- Uppföljning, utvärdering och revidering av likabehandlingsplanen ska göras på arbetsplatsträffar (APT) och planeringsdagar inom ramen för den skriftliga kvalitetsredovisningen och upprättandet av förskolan verksamhetsplan
- Genom diskussion på föräldramöten - föräldraråd
- Barnenkäter
- Utvecklingssamtal
- Uppföljning av arbetet med likabehandlingsplanen 1 gång per år
- Uppföljning av förskoleundersökningen

