



Barn- och utbildningsnämnden
Barn- och utbildningsförvaltningen
FSO Norr
Anna Pettersson
Förskolechef

2016-06-23

Likabehandlingsplan för Salvägens förskola

2016-2017

Vi accepterar inga kränkningar på vår förskola



Vision

”Likabehandlingsarbetet är inte ett separat projekt som ska avhandlas vid vissa avgränsande aktiviteter. Likabehandlingsarbetet ska genomsyra hela verksamheten – pedagogiken, didaktiken, pedagogernas förhållningsätt, regler och rutiner, planeringen och genomförandet av aktiviteter så som föräldrar möten med mera” (Lika rättigheter i förskolan – handledning, s. 9)

Hos oss känner sig alla barn trygga, bemöts och behandlas med respekt för sin egenart. Vår verksamhet är fri från förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling (se definition bilaga 1).

Inledning

Från 2006-04-01 gäller lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2006:67). Syftet med likabehandlingsplanen är att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning, ålder och könstillhörighet eller könsuttryck (se definition av diskrimineringsgrunderna bilaga2) samt att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i förskolan (se definition bilaga 1).

Likabehandlingsplanen bygger på FN:s barnkonvention och regleras av diskrimineringslagen och 14a kap i skollagen.

Delaktighet och inflytande

I framtagande av likabehandlingsplanen görs all personal delaktiga. Vi kommer att på planeringsdagar/utvärderingsdagar och reflektioner diskutera innehållet och tydliggöra vad detta arbete innebär för oss på Salvägens förskola. Likabehandlingsplanens innehåll ska vara en ständigt pågående process i vårt värdegrundarbete. Arbetet pågår i arbetslagen med barnen och i reflektion pedagoger emellan. Alla föräldrar ska under föräldramöte, inskolningssamtal respektive utvecklingssamtal informeras om likabehandlingsplanen och lagen. Den ska också finnas tillgänglig på avdelningen för alla som besöker förskolan, samt på hemsidan. När arbetslagen utvärderar sitt arbete vid varje terminsslut ingår likabehandlingsplanen som en del. Vi använder den årliga föräldra/barnenkäten som ett instrument för att vidta förbättringsåtgärder.

Ansvarsfördelning

Allas ansvar

Personal och vårdnadshavare har ansvar för att vi får en god arbetsmiljö där alla känner sig trygga och trivs tillsammans. Alla barn, vårdnadshavare och personal ska medverka till att förebygga, upptäcka och stoppa diskriminering och kränkande behandling.

Förskolechefens/biträdande förskolechefens ansvar

Förskolechefen ansvarar för att skapa förutsättningar för att likabehandlingsarbetet hålls levande på förskolan och att personalen har den kunskap som krävs för att kunna arbeta med detta. Det sker bland annat genom tydlig årsplan, reflektions tid för personal, fortbildning och diskussionsforum kring valda delar i arbetet.

Utvärdering av föregåendeårs likabehandlingsplan

Likabehandlingsplanen hålls levande genom vårt dagliga värdegrundsarbete tillsammans med barnen och via vår lokala verksamhetsplan och årsplan. För att främja värdegrunds- och likabehandlingsarbetet arbetar personalen med att strukturera grupper, rutiner, innehåll och aktiviteter för både barn och personal. Personal använder sig av hjälpverktygen, lokal- miljö- och materialobservationerna för att få ett underlag till arbetet tillsammans med husmodellen som är ett material från diskrimineringsombudsmannen. Under verksamhetsåret följer personalen kontinuerligt upp värdegrunds- och likabehandlingsarbetet i det systematiska kvalitetsarbetet. Värdegrundsarbetet och likabehandlingsarbetet vävs in i det vardagliga arbetet mot målen. Under året har personalen också genomgått en fortbildning, deltagit i nätverk gällande HBTQ, normkritik och normkreativitet.

Likabehandlingsarbetet med husmodellen som stödverktyg har hjälpt personalen att både kartlägga och titta på vad rummen har för innehåll och material samt hur de ska arbeta och strukturera verksamheten i sin helhet för både barn och personal. För att minimera risker och skapa trygghet.

Några i personalen uttrycker också skillnaden i deras arbetsmiljö när vi delar barnen i ett färre antal barn i grupperna samt strukturerar innehållet i dagen samt har fungerande rutiner och övergångar. Det blir lugnare, mindre konflikter och mer fokus på innehållet i aktiviteten som pågår. Personalen beskriver att det blir en skillnad i arbetsmiljön för både barn och personal. Vårdnadshavarna har involverats i förskolans arbete tillsammans med barnen genom kvartssamtal, dagliga samtal, dokumentations väggar, sociala medier och de barndelaktiga utvecklingssamtalen. Språkdomäner har också varit ett viktigt underlag för personalen i mötet med vårdnadshavarna för att skapa bra relationer med hemmet och få information om barns erfarenheter. Vårdnadshavarna har uttryckt och visat uppskattning för att de fått möjlighet att få en bättre inblick i våra mål på olika sätt. Vårdnadshavarna har fått möjligheten att förmedla sina förväntningar på deras barns verksamhet.

Det som framkommer via utvärderingen är att det är viktigt att fortsätta det demokratiska arbetet och diskussionerna kring normkreativiteten på Salvägens förskola. T ex vilket material erbjuder vi barnen? Är det förutbestämt material, plastleksaker, könsneutralt eller experimentellt material som finns tillgängligt för barnen på förskolan? Vilken litteratur erbjuder vi?

Främjande arbete

Enligt diskrimineringslagen ska förskolan bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn som deltar i verksamheten. Barnen ska känna sig trygga i alla situationer och miljöer oavsett kön, könsidentitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (se definition bilaga 2). All personal är goda förebilder genom att ha ett förhållningsätt som uttrycker öppenhet och respekt för det enskilda barnet och till dess förmågor och förutsättningar samt för barnets familj. Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och

respekten för allas lika värde. I förskolans läroplan beskrivs förskolans övergripande uppdrag för värdegrundsarbetet.

Förskolans arbete utifrån diskrimineringsgrunderna

Kön

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Flickor och pojkar ska i förskolan ges samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.
- Flickor och pojkar ska ha lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Etnisk tillhörighet

Mål utifrån Ipfö98/10 och uppföljning

- Verksamheten ska spegla ett synsätt där man förstår värden som ligger i en kulturell mångfald. Alla barn ska känna sig stolta över sig själva och sin etniska tillhörighet. Vi arbetar för att stärka varje barns kulturella identitet
- Alla barn ges samma möjligheter oavsett hudfärg eller etnisk tillhörighet och vi ger barnen möjlighet att grundlägga respekt och aktning för varje människa oavsett bakgrund.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Religion och annan trosuppfattning

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Alla barn blir i förskolan bemötta med respekt och öppenhet, oavsett religiös åskådning eller annan trosuppfattning.
- I samband med traditioner/högtider så ligger fokus på tradition och inte på religion. Vi synliggör att det finns andra traditioner utifrån andras trosuppfattningar.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Funktionsnedsättning

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Det finns barn med synliga fysiska funktionsnedsättningar och barn med funktionsnedsättningar som inte syns och märks lika lätt t.ex. allergi eller andra diagnoser på vår förskola. All personal ska ha förståelse för vad funktionsnedsättning kan vara och att det finns variationer.
- Vi anpassar vår verksamhet och miljö utifrån de olika barnens behov och förutsättningar.
- Vi arbetar för att alla barn ska kunna delta i all verksamhet utifrån sina förutsättningar.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Sexuell läggning

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Alla barn blir i förskolan bemötta med respekt och öppenhet, oavsett levnadsätt. Alla har ett likavärde oavsett sexuell läggning.
- Förskolan ska synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer, inte bara den heterosexuella familjen.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Könsöverskridande identitet

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Vi arbetar för att bryta föreställningen om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Ålder

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Inget barn ska känna sig diskriminerade utifrån sin ålder.
- Verksamheten och miljön ska anpassa så att alla barn kan ges möjlighet till att utmanas och utvecklas oavsett ålder.
- Verksamheten ska utgå från barnens intressen, kunskaper och förmågor och inte utifrån personalens eventuella förväntningar kring ålder.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Annan kränkande behandling

Mål utifrån Ipfö 98/10 och uppföljning

- Alla barn ska känna sig trygga, respektera varandra och inte bli utsatta för kränkande behandling av barn eller vuxna.
- All personal ansvarar för att visa respekt och upprätthålla goda relationer till varje barn.

Sker systematiskt och kontinuerligt i verksamheten och följs upp av arbetslagen på reflektioner, apt planeringsdagar/utvärderingsdagar.

Ansvarig

Förskolechef ansvarar för att ge arbetslagen olika förutsättningar i form av tid och arbetsmaterial för att kunna försätta sig i diskussion och reflektion. Även att personalen blir insatt i syfte och arbetsätt kring kartläggningsmetoden "husmodellen" (se bilaga 3) och "språkdomäner" (se bilaga 4).

Arbetslagen är ansvariga för att systematiskt och kontinuerligt arbeta med likabehandlingsplanen med stöd av Fso Norrs hjälpverktyg.

Även att sätta sig in i lagar, diskrimineringsgrunderna, och FN:s barnkonvention.

Kartläggning

På vår förskola har vi nio avdelningar. Det finns ca 175 barn på vår förskola. Under hösten kommer samtliga arbetslag fortsätta använda sig av observationer och kartläggningsmetoden ”husmodellen” (se bilaga 3) för att identifiera problem och riskområden i förskolans miljö och behov av förändring. Detta med tydligare kopplingar till diskrimineringsgrunderna och annan kränkande behandling, vilket kommer att ske både på APT, arbetslagetsreflektioner, planeringsdagar/utvärderingsdagar. Arbetslagen kommer också få bättre förutsättningar att kunna fördjupa sig i förståelse och i användandet av ”språkdomäner” för att få bättre kunskap om barnens tillhörande kulturer och språkliga erfarenheter (se bilaga 4). Ett underlag för att kunna synliggöra och utveckla förskolans språkliga och kulturella mångfald. Under kommande år kommer det fortsättas med att skriva incidentrapporteringar och de olika händelserna kommer att åtgärdas omgående. Under ett apt per termin kommer samtliga incidentrapporteringar att tolkas och analyseras djupare för att se om det eventuellt finns några mönster, samband och/eller statistik. Utifrån detta kommer mer övergripande åtgärder att arbetas fram, genomföras och utvärderas.

Kartläggning på individnivå

Vi arbetar dagligen med normer och värden, vad som är rätt och fel i bemötande av varandra. Genom den dagliga kontakten, observationer, dokumentationer och reflektioner så får vi en bild av hur våra barn och vårdnadshavare upplever tryggheten i vår verksamhet.

- Möten med barnen och vårdnadshavarna i vardagen
- Observationer
- Samtal och intervjuer
- Barndelaktiga utvecklingssamtal
- Husmodellen
- Språkdomäner
- Föräldra/barnenkäten

Kartläggning på gruppnivå

- Våra egna utvärderingar och vårt systematiska kvalitetsarbete
- Föräldramöten
- Arbetslagens upptäckter och riskanalyser, där vi särskilt uppmärksammar våra olika miljöer på förskolan där det kan finnas större risk för mobbning och kränkningar. Detta med stöd av husmodellen.
- Personalens reflektioner, APT och husmöten
- Husmodellen
- Språkdomäner

Kartläggning på verksamhetsnivå

- Säkerhetsronder
- I vår vardag om vi upptäcker något i organisationen, strukturen och/eller i miljön med stöd av observationer, dokumentationer och reflektioner samt med stöd av husmodellen.

Förebyggande arbete

- Fortsätta att diskutera, problematisera och fördjupa oss i diskrimineringsgrunderna för att skapa förståelse för hur de kan ta sig uttryck i den vardagliga verksamheten. Även fortsätta arbeta med HBTQ där vi behöver utmana och fördjupa oss i ett normkreativt syn- och arbetssätt.
- Vi fortsätter skapa strukturschema över dagens olika moment, övergångar och rutiner samt organiserat grupper med färre antal barn med ansvarig personal. Detta för skapa en tydligare och en lugnare arbetsmiljö samt skapa mer tid till och närvaro med barnen. Det handlar också om att bättre kunna skapa ett relationellt lärande där barnen och personalen lättare kan lyssna och gå i dialog med varandra och med de aktiviteter och material som de leker och utforskar. Personalen ska således i sitt arbetssätt och förhållningssätt planera och organisera för att kunna samspela, kommunicera och interagera med barnen.
- För att skapa en lugn lärandemiljö där samarbete och kommunikation möjliggörs iordningställer personalen flera mötesplatser/stationer i sin miljö. Vid dessa stationer erbjuds barnen ett variationsrikt material utbud för att locka mer till aktivitet och fokus än rörlighet och konflikter barnen i mellan. Här används lokal, miljö och material observationer som underlag för organisera av miljön och aktiviteter på avdelningarna utifrån barnens intressen, motivation och drivkraft.
- Arbeta med de utvecklingsområden som framkommer vid kartläggningen av miljön med stöd av husmodellen (se bilaga 3). Även utvecklingsområden och tillägg i den pedagogiska verksamheten utifrån samtal och dialog med vårdnadshavare utifrån verktyget språkdomäner (se bilaga 4).
- Utifrån att ha genuint lyssnat på barnen i intervjuer/samtal om deras tankar, erfarenheter och upplevelser av kamraterrelationer och trygghet, i de olika rummen/platserna på förskolan, skapas bättre förutsättningar för barnens välbefinnande.
- Incidentrapportering sker kontinuerligt över året på alla avdelningar och utifrån dessa görs olika åtgärder. Under ett apt per läsår görs en större tolkning och analys av de rapporteringar som gjorts för att se och hitta mönster och samband.

Åtgärdande arbete

Alla upplevelser av kränkning ska tas på allvar. När vårdnadshavare eller barn upptäcker eller upplever någon form av kränkande behandling kontaktas ansvarig personal eller förskolechef. När personal ser, eller på annat sätt får kännedom om, diskriminering eller annan kränkande behandling i förskolan ska samtal med inblandade hållas. Om den kränkte inte känner sig nöjd eller om kränkningarna inte upphör ska utredning göras och dokumenteras. Om en vuxna kränker eller diskriminerar ett barn ska förskolechef informeras och utredning göras. Vårdnadshavare har även möjlighet att använda sig av klagomålshanteringen visa.eskilstuna.se men en personlig kontakt är alltid att föredra. Vid misstanke om att barn far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och skydd är förskolan skyldig att anmäla detta till socialtjänsten.

När förälder eller barn upptäcker eller upplever någon form av kränkande behandling kontaktas ansvarig pedagog eller förskolechef. Händelser som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska även rapporteras till arbetsmiljöverket. Förskolechef ansvarar då för rapporten.

Rutiner och åtgärder samt handlingsplaner när en kränkning upptäcks:

(Blankett och bilaga 5,6, och 7)

Utvärdering och uppföljning av likabehandlingsplan

Vad: Verksamheten ska utvärdera de främjande och förebyggande målen och insatserna som uttalats i Likabehandlingsplanen 2016/2017.

När: I samband med uppföljning och utvärdering av lokal verksamhetsplan med kopplingar till Lpfö 98/10 och i samband med skrivandet av verksamhetsrapport. På reflektioner, APT, modulmöten och planeringsdagar.

Läsårets likabehandlingsplan ska utvärderas senast 2017-06-30

Ansvarig för att årets plan utvärderas: Förskolechef Anna Pettersson.

Bilaga 1

Definitioner

Vad är diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?

Diskriminering

Diskriminering i förskolan innebär att ett barn missgynnas av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan till exempel ske genom förskolans regler eller rutiner.

Det betraktas även som diskriminering om barnet blir särbehandlat och det exempelvis har samband med en anhörigas sexuella läggning eller funktionsnedsättning.

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra.

Trakasserier

Trakasserier är när *personal eller barn* kränker ett barns värdighet och har samband med diskrimineringsgrunderna.

Det är trakasserier även när ett barn kränks och det har ett samband med till exempel en anhörigis funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder.

Det betraktas också som trakasserier vid kränkningar som har samband med felaktiga förmodad etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, och så vidare.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är när *personal eller barn* kränker ett barns värdighet, men kränkningen har inte samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan till exempel handla om att retas, frysa ut någon eller förstöra en kamrats leksak. Anställda lärare kan kränka ett barn genom en handgriplig och hårdhänt tillsägelse. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när någon kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)
- mobbning (upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag)

Barn som upplever sig trakasserade eller på annat sätt kränkt av personal är särskilt utsatta eftersom de befinner sig i beroende ställning. Kränkningar som begås av personal måste därför betraktas som

mycket allvarliga. Både diskrimineringslagen och skollagen innehåller absolut förbud för förskolans anställda att utsätta barn för trakasserier och kränkande behandling.

Lika rättigheter i förskolan – handledning av Diskriminerings ombudsmannen

Bilaga 2

Definitioner

Diskrimineringsgrunderna

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är man eller kvinna. Förbudet mot diskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könöverskridande identitet eller uttryck

Avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel sätt ger uttryck för att tillhöra er annat kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat likande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar so som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism och ateism.

Funktionsnedsättning

Menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Sexuell läggning

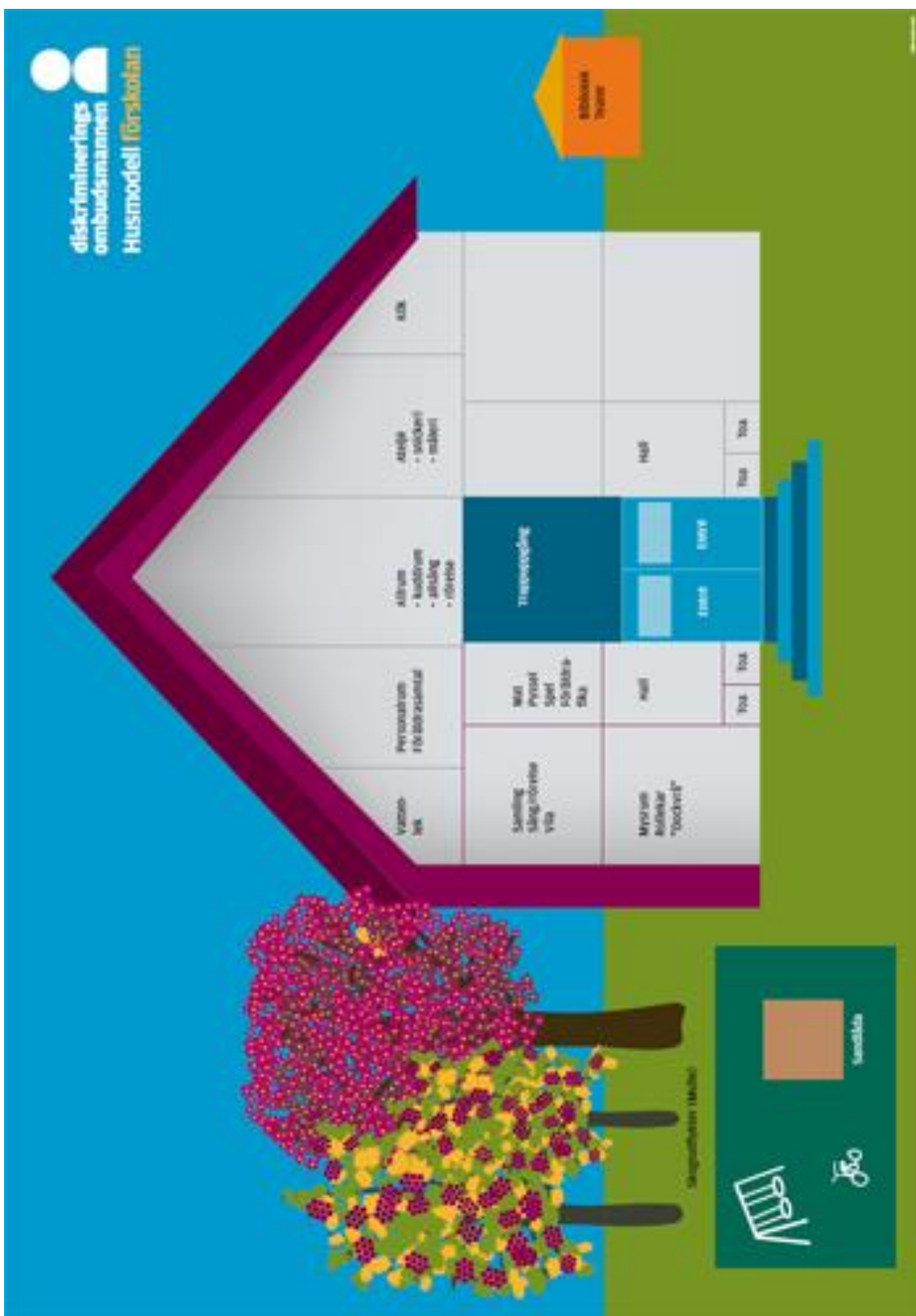
Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängs. Alla människor oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

<http://www.do.se>

Bilaga 3





Barn- & utbildningsnämnden
Barn- & utbildningsförvaltningen
Förskoleområde Norr

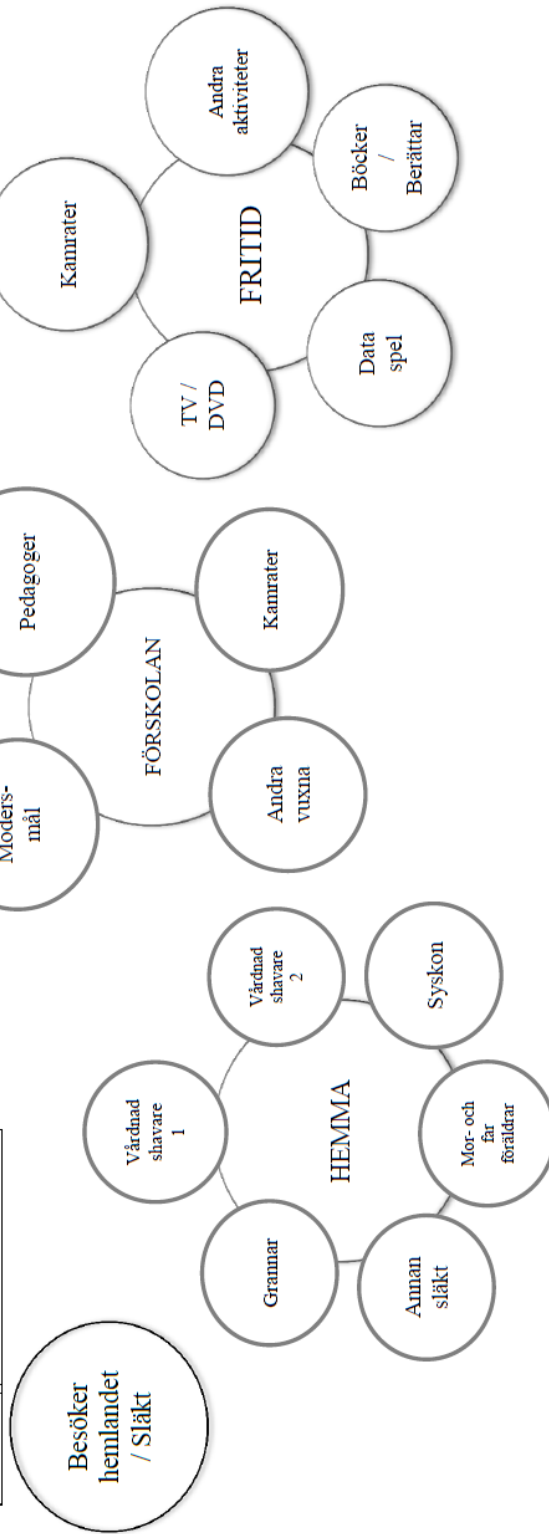
Språkdokumentation i förskolan

Ange språk

Modersmål:	
Födelseår:	
Datum:	
Ansvarig:	

Började prata modersmålet:	<input type="checkbox"/>
Började prata Svenska:	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>



Bilaga 5

Handlingsplan för åtgärder vid eventuell kränkning av barn

Barn-barn

1. Pedagogen som bevittnar händelsen/får vetskap om den, tar ett samtal med barnet/barnen direkt och försöker lösa konflikten.
2. Pedagogen informerar berörd personal om den situation som uppstått.
3. Pedagogerna dokumenterar händelsen. Hur omfattande utredningen behöver vara måste anpassas till det enskilda fallet. Syftet är främst att lösa konflikten och hitta vägar till samförstånd. Tillbudsrapport skrivs om fysisk skada uppstått.
4. Pedagogerna kontaktar berörda föräldrar.
5. Informerar förskolechefen. I de fall bedömningen är att en åtgärdsplan upprättas, är det viktigt att en tidsplan ingår och uppföljning sker. Vid dessa tillfällen är enhetschefen ansvarig. Förskolechefen dokumenterar.
6. Vid uppföljningssamtalet med samtliga avgörs om nytt åtgärdsprogram skall upprättas eller om nytt mötestillfälle skall bokas in. I annat fall avslutas ärendet. Förskolechefen dokumenterar.
7. Förskolechefen rapporterar till huvudman.
8. Utvärdering

Vuxen-barn

1. Händelsen anmäls till förskolechef, biträdandeförskolechef.
2. Vårdnadshavare kontaktas.
3. Förskolechef, biträdande förskolechef utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Dokumentering görs.
4. Förskolechefen följer upp ärendet med barnet och hans/hennes föräldrar.
5. Förskolechefen har regelbundna samtal med berörd personal.
6. Förskolechefen rapporterar till huvudman.
7. Utvärdering

Bilaga 6

Dokumentation vid kränkande behandling eller övriga incidenter

Händelserapport

Datum:..... Plats:.....

Inblandade:

.....

Händelseförlopp.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Åtgärdsprogram. (överenskommelse hur vi på bästa sätt löser problemet)

.....

.....

.....

Behövs uppföljning? Ja Nej Om Ja, datum.....

Underskrift förälder/föräldrar

.....

Underskrift pedagog/pedagoger

.....

Bilaga 7

Uppföljningssamtal

Efter 2-3 veckor sker en uppföljning

Hur har det gått att följa bestämda åtgärder?

.....
.....
.....

Hur har det varit för det berörda barnet?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Hur har vårdnadshavarna upplevt att vi har hanterat ärendet på förskolan?

.....
.....
.....
.....
.....

Hur har ärendet påverkat verksamheten och pedagogerna på förskolan?

.....
.....
.....