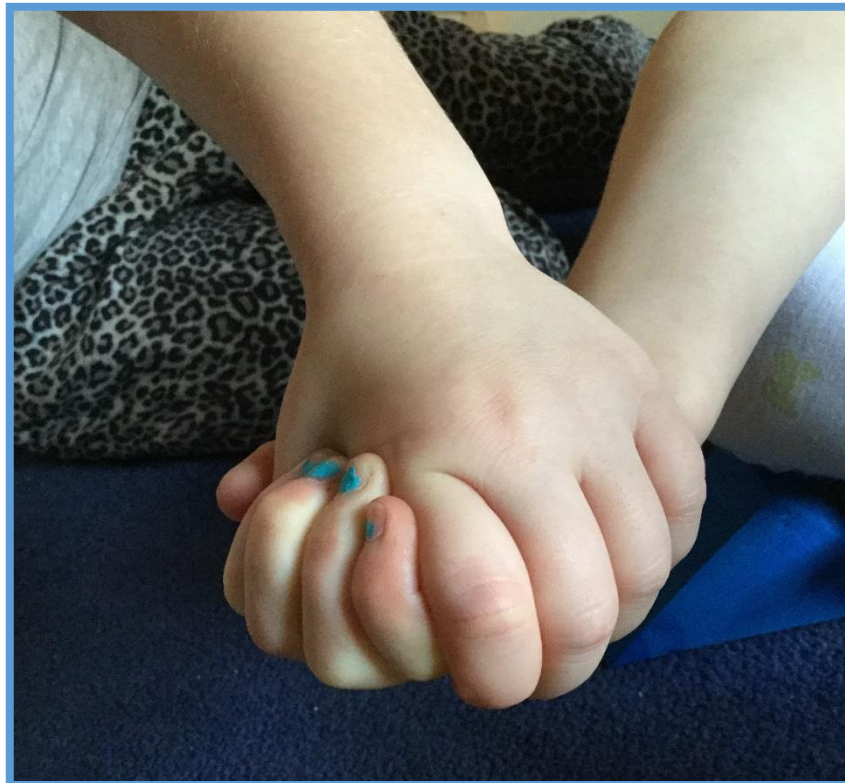


# Plan mot kränkande behandling och likabehandlingsplan.

Norrtälje Västra Förskole Område 2016



## Plan mot kränkande behandling

### Vision

Ingen form av kränkning eller diskriminering ska accepteras på våra förskolor. På våra förskolor ska alla, barn som vuxna, känna sig välkomna, trygga och respekterade oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

**Planen gäller från: 151201**

**Planen gäller till: 161201**

### Utvärdering från fjolårets arbete

Överlag är förra årets likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling inte ett levande dokument och förankrat hos pedagogerna.

### Kartläggning av nuläget

Syftet med att kartläggningen är att synliggöra och identifiera risker där barn kan trakasseras eller kränks i vår verksamhet. De metoder vi använder för detta är trygghetsvandring med de äldre barnen runt om i vår miljö där de får svara på frågor kring trygghet och trivsel. De yngsta observerar vi samt har dialog med vårdnadshavare under utvecklingssamtal kring barnets trivsel och trygghet.

Vårdnadshavarna blir delaktiga i kartläggningen genom att svara på en enkät specifikt som stöd för likabehandlingsplanen eller genom Pilenenkäten under vårterminen.

Personalen på våra förskolor svarar även på en enkät med utgångspunkt i hur de agerar när de uppfattar en kränkning.

På APT diskuterar vi pedagoger dessa frågor för att synliggöra och identifiera risker där kränkningar kan uppstå samt bli diskriminerade utifrån diskrimineringsgrunderna.

Hur kan barn bli kränkta i vår verksamhet? Barns kränkning mot barn, vuxen kränker barn och förskolechefen kränker barn. Vilka åtgärder kan vi genomföra för att förebygga detta? Hur kan barn bli diskriminerade och vilka åtgärder kan vi genomföra för att förebygga detta på sätt som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna:

## Identifierade risker

Vi på Vigelsjögård har utifrån våra kartläggningar sett dessa risker och utvecklingsområden:

1. Pedagogerna på förskolan har utifrån dokumentation sett att barnen hamnar i konflikt oftast mellan klockan 10-11 och ofta måndagar samt under pedagogernas raster.
2. I dramarummet på Sländan har utifrån våra kartläggningar visat att många konflikter uppstår. Toaletten på Sländan uppfattas också som en "svag" punkt på avdelningen. Även vissa delar av gården är mer utsatta så som syrenbuske, buskar vid staketet och bakom stocken. Hallen kan upplevas rörigt.

## Förebyggande åtgärder

1. På måndagar mellan 10-11 har pedagogerna avdelningsreflektion och vi har organiserat om så att barnen på både Myggan och Sländan är indelade i 2 grupper och varierar om de ska vara ute eller inne. Utifrån denna organisation tänker vi att färre situationer där barnen hamnar i konflikt kan uppstå än när alla ska vara ute samtidigt på färre personal. Vi finslipar även våra rutiner under pedagogernas raster. En pedagog går ifrån barngruppen i taget och barngruppen delas in i en mindre grupp, max 7 barn ute på en pedagog och två pedagoger inne uppdelat i olika rum med resten av barngruppen.
2. Alla på förskolan har tillsammans tänkt till hur vi kan ändra miljön i dramarummet för att minska konflikter. Våra rutiner kring toaletten har ändrats så att vi ser till att barnen inte samlas där utan en vuxen i närheten. På gården påminner vi varandra att inte vi pedagoger står i klunga utan att vi stationerar ut oss med stor spridning för att kunna vara närvarande med barnen över hela gården. Våra rutiner för utgång har utvecklats så att en pedagog hjälper ca 5 barn och går direkt ut med dem, flera barn slussas ut några i taget för att inte barn ska behöva vänta i hallen.

## Övriga utvecklingsområden utifrån sammanställning av kartläggningen:

1. Flera av föräldrarna på Vigelsjö gårds förskola önskar få bättre inblick i hur vi pedagoger arbetar med konflikthantering mellan barnen.
2. Flera av föräldrarna på Vigelsjö gårds förskola ger uttryck för att klimatet mellan barnen behöver förbättras.
3. Vi behöver förtydliga för pedagogerna hur processen går till när ett barn kränks.

**Åtgärder:**

1. På föräldramötet i december 2015 kommer pedagogerna informera hur arbetet med konflikthantering kan se ut på våra avdelningar.
2. Pedagogerna har som fokus att arbeta gruppstärkande med framför allt de äldsta barnen på förskolan. Samarbetsövningar står i centrum och barnen delas in i väl avvägda mindre grupper. Detta är en åtgärd som vi tror kommer ge ett bättre klimat mellan barnen.
3. Förankra årets likabehandlingsplan där arbetsgången för hur vi agerar när ett barn blir kränkt är beskriven mer noggrant med alla pedagoger. Skapa rutiner för vem som meddelar studenter och vikarier på vår förskola.

**Uppföljning och utvärdering**

APT mars 2016

**Rutiner för akuta situationer**

Alla måste känna till anmälningsskyldigheten. Detta gör vi genom att alla nyanställda, vikarier samt VFU studenter ska läsa likabehandlingsplanen samt plan mot kränkande behandling. Elisabet, vår vikarieanskaffare ansvarar för att nya vikarier känner till anmälningsskyldigheten och VFU-handledaren informerar våra studenter.

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

Ingen på förskolan skall uppleva en kränkning utan att vi på förskolan reagerar vid upptäckt. Så fort förskolans personal har fått kännedom om en uppfattad kränkning skall efterforskning inledas. Pedagoger som ser eller blir medvetna om en kränkning skall rapportera denna på avsedd blankett för uppföljning. Blanketten finns på NVFO samt som kopia på kontoret. Blanketten scannas och mailas till förskolechef. Ansvarig för detta är pedagogen som skriver anmälan och ansvarar då för att tillbudet skickas iväg. Förskolechef ska skyndsamt, inom 2 veckor, anmäla tillbudet vidare till huvudman. Vårdnadshavare kontaktas och informeras. Arbetslaget runt barnet skall skyndsamt inom två dagar ha gjort en första uppföljning. Förskolechef följer sedan upp frågan med arbetslagsledaren.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Den som uppfattar kränkningen skall reagera och försöka stoppa kränkningen. När kränkning skett skall arbetslagsledaren och förskolechef underrättas. Dokumentation förs på avsedd blankett. Blanketten finns på NVFO samt som kopia på kontoret. Arbetslagsledaren och förskolechefen samverkar om hur frågan skall utredas. Kontakt upprättas med den som uppfattat kränkningen för att så tydligt som möjligt få en bild av händelsen.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av förskolechef

Personal ska anmäla direkt till huvudman om det är förskolechefen som kränkt ett barn. Pedagoger som ser eller blir medvetna om en kränkning skall rapportera denna på avsedd blankett för uppföljning. Blanketten finns på NVFO samt som kopia på kontoret. Blanketten skickas till barn och skolnämnden. Ansvarig för detta är pedagogen som skriver anmälan för att tillbudet skickas iväg.

#### Rutiner för uppföljning

Skyndsamt, helst inom 2 dagar, efter att en kränkning uppmärksamats ska en uppföljning genomföras. Anteckna i barnets dokumentation åtgärder ni vidtagit samt ge förskolechefen en kopia.

Kränkningar mellan barn lyfter vi på ledningsgruppens möten varannan vecka samt på varje APT på förskolan för att upplysa alla berörda pedagoger och hjälpas åt att förhindra att kränkning sker igen.

# Likabehandlingsplan

## Diskrimineringsgrund

Vi har diskuterat hur barnen skulle kunna diskrimineras utifrån dessa diskrimineringsgrunder på vår förskola. Detta för att vi ska bli medvetna om dessa risker och motverka dem.

**Kön**, barnen kan uteslutas genom att pedagogerna delar upp barnen i "tjej-grupp" och "kill-grupp" eller om vi ropar på ett visst kön "kom nu tjejer".

**Könsidentitet och uttryck**, Vi pedagoger ska inte ropa kön, "kom nu killar" då vi inte vet vilket kön det barnet identifierar sig som. Kommentera inte barnens kläder, det kan skapa en föreställning om förväntningar utifrån det kön.

**Funktionshinder**, att ställa samma krav på alla barn trots deras olika förutsättningar. Ex att delta på en samling och förväntas sitta still och vara delaktig i samspel med många människor.

**Etnicitet**, att någon uttrycker sig att de inte duger eller är lika värd utifrån hudfärg eller ursprung.

**Religion och annan trosuppfattning**, att vi endast uppmärksammar högtider från en viss religion.

**Sexuell läggning**, barnen kan diskrimineras på detta sätt om vi pedagoger utgår från att det bara finns ett sätt att älska, man-kvinna.

**Ålder**, att vi talar nedlåtande mot de som är yngre. Te.x. "sluta ät som en bebis, ska du gå på Myggan istället?"

## Vad vi vill ni uppnå med det främjande arbetet:

På alla förskolor har genomtänkt barnlitteratur som visar på en mångfald istället för norm. Litteraturen ska visa en bredd vad det gäller sexuell läggning, könsidentitet och uttryck, funktionshinder, religion och etnicitet.

Pedagogerna ska ha en normkritisk medvetenhet i samtal med barnen och t.ex. utgå ifrån att alla barn inte firar jul, har samkönade föräldrar eller att barnet har könsöverskridande uttryck.

Barnen ska ha möjlighet till att leka och pröva olika identiteter. Detta gör vi genom att ha en miljö där rollek med varierat och genomtänkt material finns tillgängligt. Tänk mörka glasögon för att känna in hur det känns att ha ett funktionshinder. Mustascher, klänningar, hattar mm.

Vi vill synliggöra vilka risker och medvetengöra dessa för oss själva för att förhindra att barnen diskrimineras i vår verksamhet. Dokumentationen kan vara till hjälp för oss.

## Insatser

Litteraturlista upprättas och inhandlas. . "Melvin, Elsa & Krokodilia" av Anna Munyua. "Kenta och barbisarna" av Pija Lindenbaum, "Lill-Zlatan och morbror raring" av Pija Lindenbaum. Passar de äldre barnen. "Konrads klänning" och "Konrad lussar" av Åsa Mendel Hartvig och Caroline Röstlund passar yngre åldrar. Under året ska vi beställa litteratur från "olika förslag" som lyfter olika minoriteter.

På kvalitetsdagen den 23 nov 2015 bestämmer vi gemensamt att vi ska arbeta med att uppmärksamma varandra då vi hör eller ser att en kollega säger något stereotypiskt, något som stärker normen kring etnicitet, religion eller sexuell läggning. Vi diskuterar hur vi kan genom att ställa nyfikna frågor skapa diskussioner med barnen när de säger något i likhet med "det är en tjejsång". Utgå från barnens tankar och föreställningar och skapa normkritiska diskussioner istället för att avfärda barnen.

När vi sammanfattar terminen och projektbeskrivningen ställer vi oss frågor som "Har projektet varit tillgängligt för alla barn? Även dem med funktionsnedsättning?" "Har flickor och pojkar haft samma inflytande i verksamheten?" "Har olika kulturer, religioner och trosuppfattningar belysts?" När vi reflekterar kring dokumentation ska vi tolka dokumentationen ur olika perspektiv. Ex. Hur tolkar vi detta ur ett genusperspektiv?

## Uppföljning och utvärdering

APT i mars 2016 följer vi upp våra mål och förebyggandeåtgärder och uppdaterar likabehandlingsplanen om åtgärderna inte haft någon effekt.

## Bilaga 1. Definitioner och begrepp

Kopia från DO.se

### Skyddade diskrimineringsgrunder

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.

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten ([regeringens proposition 2007/08:95](#)). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

### Kön

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

### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller själupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.



## **Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar 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, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

## **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

## **Sexuell läggning**

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

## **Ålder**

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