

Likabehandlingsplan – plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på Mikaela waldorfbarnstuga

Vision – mål och syfte

Vision

Vår gemensamma grundsyn i jämställdhet gällande barnen och medarbetarna är att det ska finnas lika möjligheter oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, ålder, övervikt, funktionshinder eller annan avvikelse.

Vi bemödar oss om att ha en varm och vänlig atmosfär med lika behandling för alla. Vi tar avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. Varje gruppleddare tar ansvar för att detta följs upp och vid problem rapporterar hon/han till kollegiet för åtgärd.

Ett aktivt arbete med dessa frågor bidrar till en bättre arbetsmiljö, att vi är en attraktiv arbetsgivare och en eftertraktad förskola.

Likabehandlingsarbetet ska bedrivas integrerat i alla barngrupper och även bland medarbetarna. Det ska tillföra barnen så mycket positivt som möjligt genom att utnyttja de resurser som finns tex. genom att sjunga och göra lekar på olika språk.

Sexuella trakasserier, mobbing/kränkning samt diskriminering betraktas som helt oacceptabelt.

Mångfald

Vi tar till vara på den etniska mångfald som vi har representerat i gruppen. Exempelvis sjunger barn och vuxna på de olika språk som finns representerade. Vi berättar även sagor som kommer från flera olika länder vilket medför ännu en dimension. Våra årstidsfester firar vi gemensamt oavsett religion och etnisk bakgrund. Vi firar även olika kulturernas och religioners festligheter när vi har barn från andra kulturer om deras föräldrar samtycker. Detta berikar vår verksamhet, både barn och medarbetare lär känna varandra.

Mål

Att främja barns och vuxnas lika rättigheter och möjligheter.

Arbetsmiljö, ledarskap och kvalitetssäkring

Utbildning på Huvudmannaförbundet varje år, två ur medarbetare/styrelse går. De som gått utbildningen delar med sig av sina nya kunskaper till övriga i kollegiet.

Att kombinera med föräldraskap

Vid föräldraledighet avser vi att diskutera utveckling under föräldraledigheten och erbjuder i möjligaste mån ledighet i samband med skollov efter återgång till arbete. Ledningen och den föräldralediga tar gemensamt upp hur informationen ska nå den anställda under föräldraledigheten.

Syfte

Att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Det handlar om barns mänskliga rättigheter, om att förverkliga FN:s barnkonvention i förskolan. Barn ska ha ett rättsskydd likvärdigt det skydd som finns för förskolans anställda. Likabehandlingsarbete handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg miljö i förskolan är en förutsättning för att barn ska kunna utvecklas.

Styrdokument

- Kap 14a i Skollagen
- Diskrimineringslagen 2008:567
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98/16

Lika behandling, en mänsklig rättighet

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla barn i förskolan ska ha samma rättigheter – flickor som pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Alla barn och vuxna har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Diskriminering är 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.

Med direkt diskriminering menas att ett barn behandlas sämre än andra barn. Ett exempel kan vara när en pojke går före en flicka i kön till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Men man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas indirekt diskriminering. Det sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar barn eller vuxna på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar förskolan indirekt de barn som till exempel på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker barns eller vuxnas värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier).

Trakasserier är uppträdande som kränker barns eller vuxnas värdighet och som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder
- sexuella trakasserier är trakasserier av sexuell natur.

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

Befogade tillsägelser

Förskolans medarbetare måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa en god miljö för hela barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Rutin vid misstanke om trakasserier eller kränkande behandling

- Varje misstanke om trakasseri eller kränkande behandling ska direkt rapporteras till 1) kollega på avdelningen samt 2) förskolechef
- Misstanken ska dokumenteras och arkiveras hos förskolechef
- Föräldrar till de inblandade barnen ska informeras och ombeds tala med sitt barn om saker och förklara 1) att man inte gör så samt 2) varför man inte gör det. Barnet som blivit utsatt, ska få en vettig förklaring till varför detta hände och en försäkran om att de själva inte gjort något tokigt. Detta för att stärka självkänslan.
- Om det bedöms som lämpligt kan incidenten objektivt tas upp på ett lekfullt sätt till exempel som saga, för att främja likabehandling.
- Vid upprepande tillfällen och då något blir ett problem, ska incidenterna tas upp på föräldramöte.
- Vid behov kan man konsultera extern pedagogisk handledning.

Information, uppföljning och utvärdering

Föräldrarna informeras om planen på första föräldramötet på höstterminen och vi för en diskussion runt eventuella föräldrasynpunkter. Planen tas upp på kollegiet och uppdateras med föräldrars eventuella synpunkter. Större förändringar i vår likabehandlingsplan kan göras i samband med våra planeringsdagar. Varje gruppledare har ansvar för att integrera barnen i planen. Alla våra rutiner finns i en pärm som är tillgänglig för både föräldrar och medarbetare.

Ansvar för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett aktivt sätt vilar på respektive gruppleddare. Uppföljning sker på kollegiet. Det övergripande ansvaret har förskolechefen, det vill säga att se till att frågan prioriteras på planeringsdagarna i augusti varje år. Då ska mål och aktiviteter stämmas av.

Då problem uppstår ska följande åtgärder vidtas:

1. Samtal med barnen
2. Kalla till samtal med vårdnadshavare
3. Samtal med kollegiet
4. Uppföljning på kollegiet och med de enskilt berörda.
5. Styrelsen informeras

En årlig utvärdering av planen skall göras enligt följande modell:

- Genomgång med alla medarbetare av rapporterade incidenter
- Genomgång med alla medarbetare av protokoll från kollegium
- Genomgång med alla medarbetare av protokoll från föräldramöten
- Genomgång med alla medarbetare av nya förutsättningar, tex nya barn och/eller föräldrar eller personal som förändrar förutsättningarna för planen
- Genomgång med alla medarbetare av nya riktlinjer eller lagar
- En utvärdering av årets likabehandlingsarbete blir inledningen på nästa års likabehandlingsplan, samt skrivs in i förskolechefens verksamhetsberättelse.

Ny plan varje år

- Planen revideras inför det nya läsåret i enlighet med resultaten av ovanstående genomgångar. Nya prioriteringar samt fokusområden introduceras efter behov.
- Den nya planen kommuniceras till alla medarbetare och förändringar kommuniceras till föräldrar vid föräldramöte.
- Lämpliga delar av den nya planen samt orsaker till förändringar av planen kommuniceras till barnen på ett sätt som väcker tanke och inspiration till främjande av likabehandling och acceptans och nyfikenhet inför olikheter och mångfald. Detta kan göras genom sagor, dockspel eller under samtal vid samlingar.
- Den nya Likabehandlingsplanen distribueras till alla och används för konsultation och som arbetsredskap.