

# **Likabehandlingsplan 2022**

**Plan för arbetet med diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

**Solens montessoriförskola**

Giltighetstid: 2021.12.01-2022.11.30

Ansvarig rektor: Pernilla Westberg

## 1. Syfte och bakgrund

Det råder ett absolut förbud mot att kränka, diskriminera eller trakassera barn/elever. All personal har handlingsplikt och skyldighet att utreda och vidta åtgärder. Syftet med en likabehandlingsplan är att barn och elever ska skyddas mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Planen beskriver enhetens systematiska arbete, för barn/elever, personal och vårdnadshavare.

Skollagen fastställer att alla skolformer ska arbeta målinriktat för att förebygga och förhindra kränkande behandling. En plan för arbetet ska varje år beskriva verksamhetens mål och de åtgärder som planeras. Genomförandet av dessa åtgärder ska sedan utvärderas i efterföljande års plan. Skolverket anger att planen ska utgå från en kartläggning av nuläget, som beskriver risker och analyserar orsaker.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barns rättigheter (barnkonventionen). Sedan 2020 gäller barnkonventionen som lag i Sverige. Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnens bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter. (Läroplan för förskolan Lpfö 18)

## 2. Vision och förhållningssätt

På vår förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. På vår förskola trivs alla och alla känner sig trygga och behandlas med respekt och hänsyn. Miljön är stimulerande och präglas av öppenhet och demokratiskt tänkande och skapar goda förutsättningar för utveckling och lärande.

**"Tillsammans släpper vi skaparkraften fri  
och bygger ett hållbart Sundsvall med plats för alla."**

Med den nya gemensamma visionen, ska kommunens verksamheter och Sundsvall som plats nu gå hand i hand in i framtiden. För att skapa en tydlig bild av hur vi ska ta Sundsvall mot visionen har tre förhållningssätt tagits fram.

Vi ska vara välkomnande, nyfikna och pålitliga:

- **Välkomnande.** Vi är öppna, lyhörda och generösa. Vi välkomnar olikheter och lyfter varandra i med och motgång. Vi bjuder in till dialog och samverkan. Det är i mötet magi händer. Det är i en sådan kultur vi vill att både du och jag ska känna oss som hemma.
- **Nyfikna.** Vi vågar testa det som aldrig prövats och står redo att utvecklas. Vi peppar varandra och har möjligheternas fönster öppet. Vi uppskattar det som färgsätter både fest och vardag. I Sundsvall tar vår nyfikenhet oss framåt, ger oss energi att släppa taget, utmanas och lyckas.

- **Pålitliga.** Genom att se våra styrkor och bygga vidare på dem skapar vi en hållbar och involverande gemenskap och framtid. Vi skönmålar inte verkligheten, Vi håller vad vi lovar. Vi är pålitliga, driftiga och när det behövs lägger vi i en extra växel. Det är så vi i Sundsvall vill uppfattas.

Förhållningssätten tillsammans med visionen ska ses som en ledstjärna för arbetet med att långsiktigt bygga ett Sundsvall med plats för alla.

Vi följer barn och utbildningsförvaltningens vision och utbildningsidé:

***Att alla elever ska få möjlighet att välja sin framtid.***

I Sundsvalls kommunala förskolor möts vårdnadshavare och barn av en välkomnande, trygg och tillitsfull atmosfär som bygger på delaktighet och förtroendefullt samarbete.

Alla får möjlighet att i samspel med andra utveckla sitt bästa jag och erövra kunskaper i meningsfulla sammanhang.

Lärmiljön inbjuder till möten, förundran och lek samt undersökande och utforskande.

Förskolan är en demokratisk mötesplats där omsorg och lärande bildar en helhet och där vi tillsammans tar ansvar för en hållbar utveckling.

Solens Montessoriförskola präglas av demokratiska värderingar, omsorg om och hänsyn till andra människor. I förskolan råder jämlikhet mellan individer och jämställdhet mellan könen, egna och andras rättigheter synliggörs i ett mångfaldsperspektiv.

- Vistelsen i förskolan ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn.
- Vi vill att alla barn ska vara delaktiga och kunna påverka sin vistelse i förskolan genom gemensamma regler som barnen har varit med och bestämt. Barnen ska få möjlighet att påverka vår likabehandlingsplan och kontinuerligt arbeta med den i form av en kompassol.

### **3. Ansvarsfördelning**

#### **Det är rektors ansvar enligt lagen om diskriminering och kränkande behandling att han/hon ser till:**

Att all personal, alla barn och vårdnadshavare känner till att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten.

Att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt annan kränkande behandling.

Att årligen upprätta, utvärdera och revidera en likabehandlingsplan i samarbete med personal och barn eller vårdnadshavare.

Att det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation av trakasserier och annan kränkande behandling.

Att om verksamheten får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.

#### **Rektor ska även:**

Se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling (barn-barn, personal-personal, barn-personal och personal-barn) och de åtgärder som vidtagits. Kontakta andra myndigheter vid behov.

Anmäla i STELLA enligt speciella rutiner.

Bevaka att utreda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda pedagogen är berörd, följs upp.

#### **Personalens ansvar är att:**

Följa förskolans likabehandlingsplan.

Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hon/han förmedlar och strävar efter likabehandling.

Åtgärder vidtas då diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks.

Dokumentera misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtas.

I barngrupperna efter mognad gå igenom likabehandlingsplanen genom arbete med värdegrundsfrågor och även informera föräldrar om vår likabehandlingsplan vid föräldramöte.

#### **4. Mål för arbetet**

Alla barn och elever ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål. (Skolverket § 3)

Under läsåret 2021-22 ska vårt arbete aktivt sträva för en inkludering av alla barn på förskolan. Utifrån enhetens överenskommelser och vårt arbete med specialpedagogik för lärande i förskolan (SPL) kommer vi kontinuerligt och systematiskt utvärdera om och hur alla barn inkluderas i sin utbildning.

Dels arbetar vi systematiskt i vårt processverktyg, varje avdelning har en överenskommelse som vi utvärderar kontinuerligt, vi har reflektionsgrupper i vårt projektarbete med "Specialpedagogik för lärande i förskolan" och avstämningstillfällen i vårt årshjul där vi får en samlad bild av arbetet som gjorts och hur vi går vidare.

#### **5. Handlingsplan – aktiviteter för att nå målen**

##### ***Mål***

Pedagogerna jobbar förebyggande mot mobbning och kränkande behandling. Skulle förekomst av diskriminering och kränkande behandling få hela arbetslaget snabbt kunskap om detta.

##### ***Aktiviteter för att nå målen***

###### ***Personalen i vardagen***

Pedagogerna visar tydligt i sin handling att alla har lika värde oavsett ålder, kön, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och etnisk läggning.

Pedagogerna låter barnen träna sig i att lösa konflikter under överseende.

Pedagogerna tillåter att barnen bearbetar sina konflikter och känslor.

###### ***Pedagogen i arbetslaget***

Pedagogerna är uppmärksamma i den dagliga verksamheten. Är nära barnen för att kunna agera och undvika kränkningar. Vågar vara en delaktig pedagog som ifrågasätter det den hör och ser. Är medvetna om hur barn-barn, vuxna-vuxna, barn-vuxna och barn-pedagog konstellationen fungerar för att undvika kränkningar.

För att arbeta inkluderande:

- Arbeta med bilder och bildstöd.
- Jobba aktivt med att lyfta alla barns olika styrkor och förmågor.
- Alla pedagoger är observant och ser till att alla barn kommer till tals.
- Likabehandlingsplanen och diskrimineringsgrunder är inplanerade i vårt årshjul under året och i vårt fördjupningsarbete i social hållbarhet.

Anpassar verksamheten genom:

- Att jobba i små grupper är en framgångsfaktor för att bli sedd och lyssnad på.

### *Föräldrainformation*

Pedagogerna informerar på föräldramöten hur vi arbetar förebyggande kring attitydkränkings/diskrimineringsfrågor. Vi vill ha en bra kontakt med föräldrarna. Skulle det förekomma någon kränkning är det av stor vikt att de känner att vi tar det på allvar och agerar direkt. Vid utvecklingssamtalen uppmärksammas det enskilda barnets och föräldrarnas upplevelser hos oss.

Linda, Lena, Marie B, Marie.L och Therese är ansvariga för kartläggning och uppföljning som görs i oktober och maj. Resultat presenteras på utvecklingsdagarna. I en pågående omorganisation kommer arbetet med årets uppföljning och utvärdering innefatta andra pedagoger än de tidigare nämnda.

## **6. Utvärdering av genomförda insatser**

Tidpunkt: Systematiskt i oktober och Maj/juni varje läsår (Processverktyget).  
Reviderad och klar i november. Då ska den vara visad för föräldrarna samt arbetad med barnen.

Ansvar: Rektor i samarbete med barn/ personal och föräldrar.

Vi har fått ett mycket bra resultat av förskoleenkäten där våra vårdnadshavare är nöjd med vår verksamhet. Vårdnadshavare upplever att barnen är trygga på förskola och att de får en god omsorg. Där vi i förskoleenkäten kan utläsa ett för oss lågt resultat, men med en nöjdhet på 90-88%, så finns en upplevelse att vi kan utveckla och förbättra följande punkter:

- pojkar och flickor ges samma förutsättningar - 88% nöjdhet
- barnen får vara med och bestämma om hur det ska vara på förskolan - 88% nöjdhet.
- barnen får ge uttryck för sig själva - 90% nöjdhet hos vårdnadshavarna

Dessa ovanstående punkter har vi under året arbetat med dels vid barnmöten 1g/mån samtidigt som det är ett kontinuerligt arbete på varje avdelning. Vi kan ändå se att arbetet kan utvecklas mer. Just denna kartläggning visar att vi fortfarande saknar barns delaktighet till viss grad (barnmöten) på grund av rådande situation med Covid 19.

## **7. Kartläggning**

### ***Kartläggning av riskområden***

Kartläggningen består av flera delar och bildar ett systematiskt kvalitetsarbete. Vi har under uppstarten av höstterminen skattat oss mot våra kvalitetsindikatorer och läroplanen och resultatet av förskoleenkäten där vårdnadshavare får uppge upplevt resultat av vår verksamhet. Detta har kompletterats med senaste forskning och beprövad erfarenhet inom projektet "Specialpedagogik för lärande i förskolan" i samarbete med Skolverket. Utifrån de

kartläggningsuppgifter och arbetsuppgifter som ryms inom detta projektarbete, har vi utvärderat, sammanställt och analyserat vårt resultat.

### ***Kartläggning av barnens upplevelse av trygghet och respekt i förskolan.***

Pedagogerna cirkulerar mellan de olika rummen som finns. Gör regelbundna observationer. Kollar av barnen regelbundet vid vår arbetslagsreflektionstid. Pedagogerna vågar ta upp och diskutera barns och vuxnas bemötande i syfte att alla ska ha en trygg miljö att vara i.

### ***Resultat av kartläggningen***

Vi ser att vi kan bli bättre på att inkludera alla barn i vår undervisning. Vi kan bli tydligare så att alla förstår och kan göra sig förstådda. Vi ser också att vi kan anpassa undervisningen mer efter allas förmågor.

## **7. Barns/elevs delaktighet i arbetet**

Barnen behöver vara delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplanen. Pedagogerna anser att det blir mer viktigt för barnen att följa deras egna regler gällande HUR man är en bra kompis än om pedagogerna skulle ha utformat reglerna (Kompissolen). Därför behöver vi tillsammans utforma hur vi vill ha det och dokumentera det i Kompissolen för att förtydliga och öka förståelsen för begreppen, så den blir förankrad hos alla.

Det arbetet sker dels vid barnmöten 1g/mån samtidigt som det är ett kontinuerligt arbete på varje avdelning.

## **8. Rutiner för akuta situationer**

Personalen inom förskolans verksamhet har ett ansvar att uppmärksamma incidenter som kan tyda på trakasserier. All personal inom förskolan har ett ansvar för att i situationer där kränkningar/diskrimineringar förekommer gå in och avbryta och tydligt markera att man inte tolererar ett sådant beteende.

Utgångspunkten är den individuella upplevelsen. Ett barn som berättar eller på annat sätt visar att hen känner sig kränkt, diskriminerad, ledsen, arg eller sårad tas på allvar.

Vid tillbud och olycksfall registrerar vi det alltid i vårt system STELLA.

Om man som vårdnadshavare misstänker att ens barn eller något annat barn blivit utsatt för diskriminering kontakta någon pedagog eller rektor för ett möte.

### ***Rutiner när barn kränker barn***

- Den/de som upptäcker eller får vetskap om händelsen kontaktar arbetslaget.
- Vårdnadshavare kontaktas.
- Skyndsamt anmälan till STELLA-systemet. Utöver anmälningsskyldigheten inträder också utrednings- och åtgärdsskyldighet.

- En utredning utifrån händelsen påbörjas, där även förskolans atmosfär och skolans kultur ingår i kartläggningen.
- I vissa situationer kan stödteamet (BES) behöva kopplas in.
- Upprätta tid för uppföljning och utvärdering.

***Rutiner när vuxen kränker, trakasserar eller diskriminerar barn***

- Rektor utreder och ansvarar för dokumentation, uppföljning och kontakt med barnets/elevens vårdnadshavare.
- Anmälan går vidare till huvudman och i vissa fall kontaktas fackliga representanter



## 9. Bilaga: definitioner och begrepp

### ***Sju diskrimineringsgrunder***

För att orättvis behandling ska vara diskriminering enligt diskrimineringslagen måste det ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering är förbjudet om det beror på:

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

### **De olika diskrimineringsgrunderna kan beskrivas enligt nedan**

#### ***1. Kön***

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

#### ***2. Könsoverskridande identitet eller uttryck***

Min identitet är min bild av mig själv. Jag som skriver den här texten är kvinna. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsoverskridande. DO använder ordet könsidentitet. En transperson har en könsidentitet som överbrygger de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

#### ***3. Etnisk tillhörighet***

Jordklotet är fullt av människor. Vi kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter till exempel finländare, svenskar och polacker. Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Till exempel har samer sin etniska tillhörighet och romer har sin etniska tillhörighet. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hon är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

#### ***4. Religion eller annan trosuppfattning***

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls.

## **5. Funktionsnedsättning**

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning. Ibland gör det saker krångligare. Ibland spelar det ingen roll om man är allergisk mot jordnötter eller inte. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut. Det går inte att se alla funktionsnedsättningar. Några är osynliga. Du kan inte se att en person har problem inne i magen. Det kan till exempel vara problem med mage och tarmar eller oro och ångest. Du kan heller inte se om någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still. En lättläst text är nödvändig för några, men kan vara bra för alla. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

## **6. Sexuell läggning**

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.

## **7. Ålder**

Ålder berättar hur gammal en människa är, hur många födelsedagar man haft. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.

### **Direkt diskriminering**

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.

Direkt diskriminering känns igen genom likartade fall behandlas olika. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på detta program.

### **Indirekt diskriminering**

Med indirekt diskriminering menas lika behandling av olika fall. Krav som verkar neutrala men som i praktiken innebär att en viss grupp missgynnas. Det sker t.ex. när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar skolan indirekt de barn som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

### **Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Den som låter bli att genomföra skäligen tillgänglighetsåtgärder kan komma att göra sig skyldig till diskriminering.

### **Trakasserier**

Ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Begreppet ”sexuella trakasserier” innebär ett handlande av sexuell natur som för den skull inte behöver ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Anm. Diskriminering är när en vuxen i skolan missgynnar ett barn och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier som utförs av skolans personal kan också vara diskriminering och kan t.ex. ske genom skolans regler, undervisning, läroböcker etc.

### ***Kränkande behandling enligt skollagen***

Skolan/skolan ska förebygga och förhindra det som i skollagen benämns som kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. Det definieras som ett uppträdande som, utan att ha någon koppling till någon särskild diskrimineringsgrund, kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykosociala, texter och bilder.

### ***Fler begrepp***

#### **• Mobbning**

En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

#### **• Rasism**

En föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att vissa folkgrupper är mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

#### **• Främlingsfientlighet**

Rädsla för och/eller stark motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karakteristika.

#### **• Homofobi**

En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homo- eller bisexuella personer.