

# Likabehandlingsplan

I likabehandlingsplanen ingår skollagens krav på en årlig plan mot kränkande behandling och diskrimineringslagens krav på en likabehandlingsplan mot diskriminering och trakasserier.

*Vallens förskola*



Ansvarig: Anette Brännström  
Gäller 2022/2023

## Innehållsförteckning

1	Bakgrund .....	3
2	Syfte .....	3
3	Det främjande arbetet för verksamhetens långsiktiga mål. Förskolans vision/helhetssyn.....	3
4	Utvärdering av tidigare plan.....	4
5	Slutsatser av årets kartläggning av om det finns risk för inslag av diskriminering eller kränkande behandling.....	4
6	Slutsatser av kartläggningen av barnens trygghet och trivsel .....	4
7	Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen.....	4
8	Insatser och åtgärder för det främjande arbetet utifrån kartläggningen.....	5
9	Insatser och åtgärder för det förebyggande arbetet utifrån kartläggningen.....	5
10	Handlingsplan utifrån kartläggningen .....	6
11	Kompetensutvecklingsplan .....	8
12	Mål och åtgärder för det främjande arbetet kopplat till diskrimineringslag och skollag .....	8
13	Barns delaktighet i likabehandlingsarbetet .....	8
14	Vårdnadshavares kännedom.....	8
15	Kontaktperson.....	8
16	Rutiner vid akuta situationer .....	9
17	Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när barn kränker barn .....	9
18	Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när vuxen kränker eller diskriminerar barn.....	9
19	Begreppens innebörd.....	9
20	Förskolans trivselregler med konsekvenser .....	12
21	Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete.....	13

# NOLLTOLERANS

## 1 Bakgrund

Det råder ett absolut förbud för alla inom förskolan att kränka, diskriminera eller trakassera. All personal har handlingsplikt och skyldighet att utreda och vidta åtgärder.

## 2 Syfte

Syftet med en likabehandlingsplan är att samtliga inom förskolan ska skyddas mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

## 3 Det främjande arbetet för verksamhetens långsiktiga mål. Förskolans vision/helhetssyn

Det främjande arbetet syftar till att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för lika behandling. Det ingår i förskolans uppdrag att verka för demokratiska värderingar och att förankra respekten för allas lika värde. Arbetet syftar till att förskolemiljön ska vara trygg för alla.

Barn och utbildnings verksamhetsidé: **VI SKA SKAPA BÄSTA MÖJLIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR BARN OCH ELEVERS LIVSLÅNGA LÄRANDE OCH UTVECKLING. VÅRT ARBETE SKA KÄNNETECKNAS AV GODA RELATIONER, NÄRA MÖTEN OCH STÄNDIG ÅTERKOPPLING. ARBETET SKA VILA PÅ VETENSKAPLIG GRUND OCH BEPRÖVAD ERFARENHET.**

Att arbeta främjande och förebyggande är en viktig del av arbetet mot alla former av kränkande behandling. Tre ledande begrepp i vårt arbete är att främja (långsiktigt arbete) – Förebygga (ta bort hinder) – åtgärda (dokumentera, följa upp). Att vara tillsammans, att mötas, bli lyssnad på och lyssna tillbaka är en rättighet för alla i förskolan.

# KARTLÄGGNING

## **4 Utvärdering av tidigare plan**

Vid utvärdering av likabehandlingsplan i slutet av ht 2021 kunde vi konstatera att:

Vi uppfyller den tidigare planen till fullo och vi har också uppmärksammat och fått en föreläsning om hedersrelaterat våld. Vi arbetar regelbundet med Språk och kommunikation, Hållbarhet och våra lärandemiljöer.

## **5 Slutsatser av årets kartläggning av om det finns risk för inslag av diskriminering eller kränkande behandling**

Genom att vara aktiva, lyssna på barnen och vara mer närvarande i och omkring barnens lek och vardag är det lättare att agera direkt när något inträffar. Att jobba med barns kommunikation och tilltro till den egna förmågan ser vi som extra viktigt för att stödja barnen i deras relationsarbete.

## **6 Slutsatser av kartläggningen av barnens trygghet och trivsel**

Vi upplever att både barn och vårdnadshavare är nöjda med vår förskola och känner sig trygga med verksamheten och personalen. Det har visat sig i vardagliga möten med barn och vårdnadshavare, föräldramöten och föräldraenkät.

## **7 Mål för arbetet kommande år utifrån kartläggningen**

### **Alla ska trivas och känna sig trygga på förskolan**

Vi pedagoger ska observera barnens sociala samspel och skapa en miljö på förskolan där alla barn trivs i förskolan och känner trygghet, tillit och glädje i vardagens verksamhet.

## **8 Insatser och åtgärder för det främjande arbetet utifrån kartläggningen**

Vi lyfter fram exempel på fördomar och förutfattade meningar till varandra för att bli medvetna om vårt förhållningssätt.

Pedagogerna är uppmärksamma och agerar aktivt om diskriminering eller trakasserier inträffar.

Vi har samtal kring barngruppens trivsel tillsammans med rektor varje termin.

Att genom samtal och lek tillsammans med barnen pratar vi om hur vi är bra kamrater och hur vi kan lösa problem och komma vidare i leken.

Vi agerar och följer upp eventuella kränkningar eller diskrimineringar som sker. Att uppmärksamma och prata med de inblandade om det som skett anpassat till barnens utveckling.

Se över våra miljöer ute och inne, anpassar miljön efter barnens behov och intressen. Vara aktiva och samarbeta för att erbjuda en tryggare miljö.

Jobba för gruppkänsla, kamratskap och allas lika värde. Att acceptera olikheter och bli accepterad för den man är.

Närgranskar barns samspel, se och höra stämningen, gå tätt in på samt lyssna vad barnen pratar om för att se och höra vad som pågår. Vi är förebilder och kan hjälpa till i leken för att stärka och ge barnen verktyg i deras relationsarbete.

## **9 Insatser och åtgärder för det förebyggande arbetet utifrån kartläggningen**

Vi lyfter olikheter på ett positivt sätt. Att vi arbetar för en god självkänsla.

Vi samtalar med barnen hur vi är goda kamrater, hur barnen kan våga säga stopp, nej och vågar säga ifrån när de inte tycker att något känns bra.

Vi använder olika material från för att utmana och stärka barnens språk.

Vi använder oss av Kompisböckerna för att hjälpa barnen i det sociala samspelet.

Vi är förebilder och ger verktyg till barnen i deras relationsarbete

## **10 Handlingsplan utifrån kartläggningen**

### **Värdegrund:**

I förskolan handlar mycket om att ständigt arbeta med värdegrunden i den dagliga verksamheten. Varje dag uppstår nya situationer när vi tar tillfället i akt att förmedla hur man förhåller sig till varandra.

### **Bygga barnens självkänsla:**

Vi tror att en stark självkänsla främjar ett bra förhållningssätt. Den som mår bra och är trygg har inget behov av att kränka någon annan. Därför vill vi bygga upp barnens självkänsla, bland annat genom att uppmuntra positiva handlingar. Målet är att varje barn ser sig själv som en god kamrat. Det är också viktigt att förstå den som kränker eftersom det också är ett misslyckande.

### **Konflikthantering:**

En viktig del är att vara goda vuxna förebilder som exempelvis kan hjälpa två barn genom att arbeta med en konstruktiv, handledande konflikthantering vilket kan ske på flera sätt.

Kompetent, förutseende personal och vuxennärvaro:

Med en förutseende personal som vet var och när konflikter brukar kunna uppstå, kan man ofta undvika att ett barn blir kränkt och att ett annat barn misslyckas med att vara en god kamrat. Detta förutsätter att personalstyrkan är tillräcklig för att kunna finnas på rätt plats vid rätt tillfälle.

### **Metoder och utbildning:**

Några av de metoder vi använder oss av är samtal i små eller stora grupper, föräldrasamtal, föräldraråd, barnintervjuer, små informella samtal med föräldrarna, observationer, diskussioner i arbetslagen, APT, kvalitetsredovisning, föräldraenkät, utvecklingssamtal, kritiskt granska och ifrågasätta regler och rutiner som redan finns, inventera nuvarande verksamhet för att kunna upptäcka eller ringa in problem eller problemområden.

**Synliga kränkningar:**

De barn som inte har utvecklat ett verbalt språk och därmed inte kan kränka varandra verbalt. Där handlar det i stället vanligtvis om att ingripa när ett barn knuffar eller slår en kamrat eller tar något ifrån någon annan. Den sortens kränkningar är ofta lätta att upptäcka och åtgärda.

**Kunskap om barngruppen:**

Det är viktigt att pedagogerna lär känna barngruppen. Då är det större möjlighet till att urskilja mönster och beteenden, observera vem som leker med vem, om någon leker ensam osv. Med större barn kan det vara mer komplicerat eftersom kränkningarna med stigande ålder blir mer subtila. Det kan röra sig om nedlåtande blickar, utfrysning eller elaka kommentarer som uttalas när inte personalen hör. Sociogram och barnintervjuer kan vara bra hjälpmedel för att se olika strukturer i grupp eller på individnivå. Under utvecklingssamtal och daglig föräldrakontakt kan mycket information uppenbara sig.

**Pedagogisk reflektion och diskussion:**

Pedagogerna behöver tid till reflektioner och diskussioner i arbetslaget för att kunna ventilerat tankar kring den aktuella barngruppen. Ett svårt område är när en pedagog kränker ett barn. Då gäller det att de övriga vuxna inte väljer den enkla vägen och tar kollegans parti utan vi måste stå upp för barnen. Varje pedagog måste också ta ansvar för att våga släppa på prestige och exempelvis låta en kollega ta över en situation som låst sig. Det är viktigt att arbetsklimatet är så tillåtande att kollegorna kan ge varandra utrymme att lämna över ansvaret. Externa föreläsare och utbildningar kan hjälpa arbetslaget att komma vidare i sin fortsatta utveckling om positioner låser sig. På APT kan vi diskutera olika situationer och dilemman som har eller kan uppstå. Detta för att dra lärdom av eller finna nya metoder inför kommande situationer.

**Nulägesanalys och kartläggning:**

Vi analyserar barngruppens struktur. Vilka styrkor och svagheter finns? Ofta känns det enklast att observera barnens sätt gentemot varandra men det är lika viktigt att titta på pedagogernas sätt mot barnen, mot kollegor emellan och mot föräldrar. Analysen kan också bestå av att försöka fånga en känsla hos pedagogerna om att något inte står rätt till. Undvika hemmablindhet -vi ålägger oss själva att titta närmare på vissa situationer, även om vi inte reagerat över något särskilt problem.

## **11 Kompetensutvecklingsplan**

Vi ska fortsätta att utveckla vår gemensamma kompetens så att vi får en samsyn när det gäller:

Gemensamt förhållningsätt – det ska genomsyra den dagliga verksamheten och alla ska vara väl insatta i förskolans likabehandlingsplan.

All personal ska i mindre studiegrupper läsa och diskutera likabehandlingsplanens utformning och innehåll i syfte att arbeta aktivt med planen samt ge förslag på förändringar och fortsatta arbetsområden. Utifrån studiegruppernas åsikter och erfarenheter utformar sedan förskolan en plan för personalens kompetensutveckling.

## FRÄMJANDE ARBETE

### **12 Mål och åtgärder för det främjande arbetet kopplat till diskrimineringslag och skollag**

#### **Nolltolerans**

Det råder ett absolut förbud för alla på förskolan att kränka, trakassera och diskriminera. En anmälan görs alltid vid upplevelse av kränkning, trakasserier eller diskriminering.

### **13 Barns delaktighet i likabehandlingsarbetet**

Värdegrunden uttrycker det etiska förhållningssätt som ska prägla verksamheten. Omsorg om och hänsyn till andra människor, liksom rättvisa och jämställdhet samt egna och andras rättigheter ska lyftas fram och synliggöras i verksamheten. Barn tillägnar sig etiska värden och normer främst genom konkreta upplevelser.

### **14 Vårdnadshavares kännedom**

Likabehandlingsplanen ska komma till vårdnadshavarnas kännedom genom att den finns på webben. Vårdnadshavarna ska även informeras om likabehandlingsplanen vid inskolning och vid föräldramöten.

### **15 Kontaktperson**

Rektor Anette Brännström, tfn 072-147 96 30



## **16 Rutiner vid akuta situationer**

### **Rutiner vid akut situation**

Akut situation har uppstått

Alla inblandade tas om hand

Den/de som upptäcker eller får vetskap om händelsen kontaktar pedagog/Rektor

Pedagog/Rektor kontaktar vid behov utsedd kontaktperson(er) med fördjupad kunskap av ärendegången

Vårdnadshavare kontaktas

## **17 Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när barn kränker barn**

Händelse uppstår

Den/de som upptäcker eller får vetskap om händelsen kontaktar Pedagog/Rektor

Pedagog/Rektor kontaktar omgående utsedd kontaktperson(er) med fördjupad kunskap om kränkning, trakasserier och diskriminering

Vårdnadshavare kontaktas

Skyndsamt anmälan till STELLA systemet (kommunens system vid skada gällande barn/personal). Utöver anmälningskyldighet inträder också utrednings- och åtgärdsskyldighet

En utredning utifrån händelsen påbörjas, där även förskolans atmosfär och skolans kultur ingår i kartläggningen

I vissa situationer kan Barn och elevhälsoteamet behöva kopplas in

Upprätta tid för uppföljning och utvärdering

## **18 Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera när vuxen kränker eller diskriminerar barn**

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

## **19 Begreppens innebörd**

### **Definitioner och begrepp**

### **Diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen**

Med diskrimineringsgrund menas de kategorier av personer eller de karakteristika som skyddas av diskrimineringslagstiftningen:

- **Kön**

Diskriminering och trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur. De kan ta sig uttryck i sexualiserat språkbruk, tafsande eller visning av pornografiskt material. Vuxna i förskolan måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse.

- **Könsidentitet eller könsuttryck (i diskrimineringslagen könsöverskridande identitet eller uttryck)**

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

- **Etnisk tillhörighet**

Diskriminering och trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet kan vara förlöjligande eller skämt kopplat till en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg. Skolan/förskolan har ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet.

- **Religion eller annan trosuppfattning**

Skolan/förskolan får inte missgynna någon elev/barn på grund av hans eller hennes religion. I förskolan ska vårdnadshavare kunna lämna sina barn utan att de blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen. Förskolan är skyldig att se till barnets bästa och alla barn

har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet.

Begreppet annan trosuppfattning

innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism eller agnosticism.

- **Funktionsnedsättning**

(i diskrimineringslagen funktionshinder)

Funktionsnedsättningar kan vara fysisk, psykisk eller intellektuell och påverka livet på olika sätt. Hit räknas både sådana som syns, och sådana som inte märks lika lätt, som exempelvis allergi, hörsel och synskador, ADHD och dyslexi. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse. Anm. Funktionshinder uppstår när personer med funktionsnedsättning upplever begränsning i relation till omgivningen. Funktionshinder är inte en egenskap hos individen utan det är miljön som kan vara funktionshindrande.

- **Sexuell läggning**

Skolan/förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet. Förskolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till barnen.

#### **• Ålder**

Det är fortsatt tillåtet att särbehandla på grund av ålder om:

- särbehandling gäller tillämpning av bestämmelse i förskola, förskoleklass, skolbarnomsorg, grundskola, särskola och specialskola samt om

- särbehandling har ett berättigande syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga.

#### ***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 förskolan missgynnar ett barn och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier som utförs av förskolans personal kan också vara diskriminering och kan t.ex. ske genom förskolans regler, undervisning, läroböcker etc.

### **Kränkande behandling enligt skollagen**

Skolan/förskolan 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.

## **20 Förskolans trivselregler med konsekvenser**

Vi arbetar med värdskap på Vallens förskola. Mål, hur, vem, när, uppnått och utvärdering ska följas upp varje år för att vara levande.

**Hur?** Vi hälsar och välkomnar personal, vårdnadshavare och barn. Vi ser till att det är en välkomnande atmosfär när vi kliver in genom våra entréer. Vi är rädda om vår miljö. Att lyfta och berätta positiva exempel på våra möten. Besöka varandra på hemvistena

för att ta del av vad alla gör. Reflektera över miljöns utformning. Bli bra på att uppmärksamma och återkoppla positiva intryck till varandra. Intressera sig för varandra.

**Vem?** – Alla har ansvar för att visa intresse och nyfikenhet.

**När?**– Nu och framåt.

**Uppnått?** – Genom att prata med varandra och stämma av samt när vi alla kan känna oss trygga att jobba på alla avdelningar.

**Utvärdering?** Regelbundet på APT möten.

Alla känner ett gemensamt ansvar att **se och reagera** mot diskriminering eller annan kränkande behandling.

Alla på förskolan **vara väl förtrogen med skolans likabehandlingsplan.**

Likabehandlingsplanen ska vara **ett levande dokument** i vardagsarbetet.

**Alla ska veta hur man agerar** vid diskriminering eller annan kränkande behandling.

**Alla är aktiva** i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

## **21 Förskolans systematiska arbetsmiljöarbete**

Förskolans ambition är att skapa en stimulerande och kreativ arbetsmiljö där både jämställdhet och jämnlighet ska råda. Vi följer upp både den fysiska och psykosociala miljön genom att följa ett egenkontrollarbete med hjälp av ett "års hjul" där: ventilation, kemikalier, strategiskt arbetsmiljöarbete, barnsäkerhet, avfallshantering, brand, städning/hygien/smittskydd, likabehandlingsplan, skötsel/underhåll och allergi ingår.

Varje år har vi brandövningar för personalen. Vi informerar ny personal och vikarier om vad som gäller vid brand. Vi pratar med barnen och informerar dem vad som gäller vid brand.

Alla tillbud, olycksfall och kränkningar rapporteras from ht 2014 via Kommunens system för olycksfall (STELLA) och följs upp av rektor.

Rektor är ansvarig för det systematiska arbetsmiljöarbetet och förskolans skyddsombud är delaktiga.

Vi erbjuder utvecklingssamtal för alla vårdnadshavare varje år och extra vid behov från förskolepersonal eller vårdnadshavare.

Personalen har utvecklingssamtal- och lönesamtal och genomför kommunens medarbetarenkät med efterföljande arbete runt handlingsplanen utifrån behov och resultat.

Samverkan och KRIS-gruppen är viktiga delar i vårt arbetsmiljöarbete.

Förskolans personal deltar varje år i HLR- utbildning.